

---

# 2021년 시행 개정 노동법

---

2020. 12. 28.



# 순서

I . 근로기준법 개정사항 .....	1
1. 주 52시간제 전면 시행	
2. 30인 이상 사업장의 법정 공휴일의 유급화	
3. 탄력적근로시간제 단위기간 최대 6개월로 확대	
4. 3개월 단위 선택적 근로시간제 신설	
5. 전자 근로계약서의 적법성 인정 규정 신설	
6. 특별연장근로 시 사용자의 조치사항 신설	
II . 노동조합 및 노동관계조정법 개정사항 .....	13
1. 해고근로자 등의 기업별 노동조합 가입 허용	
2. 근로시간면제자의 급여 지급 관련 규정의 정비	
3. 개별교섭 시 노동조합 간 차별대우 금지 조항 신설	
4. 노동위원회의 분리된 교섭단위에 대한 통합 결정 규정 신설	
5. 쟁의행위 시 노동조합의 직장점거 범위 규정 신설	
6. 단체협약 유효기간 최대 3년으로 확대	
III . 최저임금법 개정사항 .....	20
1. 2021년 최저시급 8,720원 (전년 대비 1.5% 인상)	
2. 최저임금 산입범위 확대	
IV . 남녀고용평등법 개정사항 .....	23
1. 가족 돌봄 등 근로시간 단축제도 확대시행	
V . 산업재해보상법 · 고용보험법 등 개정사항 ..	24
1. 특수형태근로종사자의 산재보험 적용제외 제한	
2. 특수형태근로종사자 산재보험 가입 관련 특별신고기간 운영	
3. 특수형태근로종사자 산재보험료 경감	
4. 특수형태근로종사자에 대한 고용보험 적용	
5. 특수형태근로종사자에 대한 구직급여, 출산전후급여 등 지급	
6. 기간제 또는 파견근로자의 출산전후휴가 급여 등 지급	
VI . 주요 개정법령 신규대조표 .....	29

# I. 근로기준법 개정사항

## 1. 주 52시간제 전면 시행

- 과거 연장·휴일근로를 포함하여 1주간 최대 68시간까지의 근로가 가능하였으나, 2018.03.20. 「근로기준법」 제2조 제1항 제7호가 개정됨에 따라 **연장·휴일근로를 포함하여 1주간 최대 근로시간이 52시간으로 제한되었음.**
  - ※ 「근로기준법」 제2조 제1항 제7호 : "1주"란 휴일을 포함한 7일을 말한다.
- 다만, 해당 개정사항은 사업장에 미칠 파급력 등을 고려하여 사업장 규모에 따라 단계적으로 시행하기로 규정하였고, 고용노동부는 이에 더해 별도의 제도기간을 부여하여 주 52시간 제도의 안정적 정착을 도모하였음.

### <주 52시간제 시행일 및 제도기간>

사업장 규모	시행일	제도기간
상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 공공기관 등	2018.07.01.	2018.07.01. ~ 2019.06.30.
상시 50명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장	2020.01.01.	2020.01.01. ~ 2020.12.31.
상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장	2021.07.01.	미정

- (시사점) 2021.07.01.부터 5인 미만 사업장을 제외한 전 사업장을 대상으로 주 52시간제가 적용되게 됨. 고용노동부가 별도의 제도기간 부여 여부에 대해 확정된 바가 없기 때문에 **50인 미만 사업장 역시 주 52시간제 준수를 위한 근로시간 관리(출·퇴근시간, 휴게시간 등의 철저한 관리 등) 및 제도 정비(유연근로시간제 도입 등)가 요구되는 상황임.**

※ 사용자가 주 52시간 상한을 위반한 경우, 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처하게 됨. (「근로기준법」 제110조 제1항 참조)

- 다만, 30인 미만의 사업장의 경우 「근로기준법」 제53조 제3항에 따라 근로자대표와의 서면 합의를 통해 52시간에 더해 1주간 8시간을 초과하지 아니하는 범위 내에서 근로시간을 연장할 수 있음.

※ 「근로기준법」 제53조 제3항 : 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호에 대하여 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간에 대하여 1주 간에 8시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로시간을 연장할 수 있다.

1. 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간
2. 대상 근로자의 범위

- (시사점) 따라서 2021.07.01.부터 주 52시간제가 적용되는 5인 이상 30인 미만 사업장의 경우, 근로자대표와의 서면합의를 통해 연장근로시간을 포함하여 1주 최대 60시간까지의 근로가 가능하므로 보다 유연한 근로시간 관리가 가능할 것임.

## 2. 30인 이상 사업장의 법정 공휴일의 유급화

- 과거 근로기준법상 유급으로 인정되는 휴일은 주휴일과 근로자의 날(5월 1일)에 불과하였으나, 2018.03.20. 「근로기준법」 제55조 제2항이 신설됨에 따라 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일 및 대체공휴일 역시 유급휴일로 지정되게 되었음.

※ 「근로기준법」 제55조 제2항 : 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

※ 「근로기준법 시행령」 제30조 제2항 : 법 제55조제2항 본문에서 "대통령령으로 정하는 휴일"이란 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각 호(제1호는 제외한다)에 따른 공휴일 및 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일을 말한다.

- 다만, 사업장에 끼칠 영향 등을 고려하여 사업장 규모에 따라 상기 규정의 적용 시기를 달리 정하였고, 취업규칙 상 규정 여부와 관계없이 설·추석 명절 연휴 등이 유급휴일로 지정되게 되었음.

**<법정 공휴일 유급 처리 규정 시행 시점>**

사업장 규모	시행일
상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 공공기관 등	2020.01.01.
상시 30명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장	2021.01.01.
상시 5명 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장	2022.01.01

**<관공서의 공휴일의 종류>**

공휴일	대체공휴일
1. 일요일 (제외) 2. 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날 3. 1월 1일 4. 설날 전날, 설날, 설날 다음날 (음력 12월 말일, 1월 1일, 2일) 6. 부처님오신날 (음력 4월 8일) 7. 5월 5일 (어린이날) 8. 6월 6일 (현충일) 9. 추석 전날, 추석, 추석 다음날 (음력 8월 14일, 15일, 16일) 10. 12월 25일 (기독탄신일) 10의2. 「공직선거법」 제34조에 따른 임기만료에 의한 선거의 선거일 11. 기타 정부에서 수시 지정하는 날	설날연휴와 추석연휴가 다른 공휴일과 겹칠 경우 설·추석 연휴 다음의 첫 번째 비공휴일을 공휴일로 한다.  어린이날이 토요일이나 다른 공휴일과 겹칠 경우 어린이날 다음의 첫 번째 비공휴일을 공휴일로 한다.

- (시사점) 이에 따라 30인 이상 300인 미만 사업장 역시 2021.01.01.부터 공휴일을 유급휴일로 처리하여야 할 의무를 부담하게 되고, 해당 날에 근로를 할 경우 원칙적으로 휴일근로수당을 지급하여야 함. 따라서 「근로기준법」 제55조 제2항 단서에 따라 근로자대표와 서면합의를 통해 공휴일과 근무일을 대체하는 등 사업장 사정에 맞는 별도의 대응책 마련이 필요할 것으로 보임.

### 3. 탄력적 근로시간제 단위기간 최대 6개월로 확대

- 주 52시간제 도입에 따라 탄력적 근로시간제 도입에 대한 사업장의 필요성은 증대되었으나, 기존 탄력적 근로시간제는 근로일별 근로시간을 사전에 확정하여야 하는 등 근로시간의 유연한 운영이라는 제도의 취지를 달성하기 어려운 상황이었음. 이에 국회는 2020.12.09. 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제(최대 6개월) 도입을 가능토록 하는 내용의 근로기준법 개정을 진행함.

※ 탄력적 근로시간제 : 어떤 근로일 또는 주(週)의 근로시간을 연장시키는 대신 다른 근로일 또는 다른 주(週)의 근로시간을 단축시킴으로써 일정기간의 평균 근로시간을 법정근로시간(주 40시간) 내로 맞추는 제도

#### <3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 도입 관련 근로기준법 개정사항>

제51조의2 (3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제) ① 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월을 초과하고 6개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조1)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 통보하여야 한다.

④ 사용자는 제1항에 따른 근로자대표와의 서면 합의 당시에는 예측하지 못한 천재지변, 기계 고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유가 발생한 때에는 제1항 제2호에 따른 단위기간 내에서 평균하여 1주간의 근로시간이 유지되는 범위에서 근로자대표와의 협의를 거쳐 제1항 제3호의 사항을 변경할 수 있다. 이 경우 해당 근로자에게 변경된 근로일이 개시되기 전에 변경된 근로일별 근로시간을 통보하여야 한다.

⑤ 사용자는 제1항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금항목을 조정 또는 신설하거나 가산임금 지급 등의 임금보전방안을 마련하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 다만, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우에는 그러하지 아니하다.

⑥ 제1항부터 제5항까지의 규정은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

### <3개월 초과 6개월 미만 탄력적 근로시간제 규정 시행 시점>

사업장 규모	시행일
상시 50명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 공공기관 등	공포 후 3개월 경과한 날
상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장	2021.07.01.

- 이에 따라 ① 기존 단위기간이 3개월 이내로 설정할 수밖에 없었던 탄력적 근로시간제를 단위기간을 최대 6개월까지로 설정할 수 있게 됨. ② 3개월 초과 6개월 이내 단위의 탄력적 근로시간제를 도입할 경우, 근로일별 근로시간을 사전에 확정하지 않고 주별 근로시간만을 확정하고 각 주의 근로일이 시작되기 2주 전까지 근로일별 근로시간을 통보하면 되는바, 근로시간의 유연성을 보다 담보할 수 있게 됨.
- 또한, ③ 사전에 확정된 주별 근로시간이 업무량 급증 등으로 인해 이에 대한 변경이 불가피한 경우, 근로자대표와의 '협의' 절차를 통해 주별 근로시간을 사후 변경하는 것이 가능하게 됨.
- 다만, ④ 3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 근로자에게 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 연속하여 11시간 이상 휴식시간을 부여해야 하며, 임금보전방안을 마련하여 고용노동부장관에게 신고를 하거나 근로자대표와 서면 합의를 해야 함.

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.

- (시사점) 6개월 이내 단위 탄력적 근로시간제 신설은 3개월 이내 단위 탄력적 근로시간제가 가지고 있던 다양한 문제점을 해소하고, 주 52시간제 하에서 보다 유연한 근로시간 관리가 가능토록 할 것으로 보임. 따라서 개별 사업장의 근로시간 실태 및 3개월 이내 단위 탄력적 근로시간제 운용 시 발생한 문제점 등을 심도 있게 검토한 후 6개월 이내 단위 탄력적 근로시간제의 도입(전환) 여부를 면밀히 살펴봐야 할 것임.

#### 4. 3개월 단위 선택적 근로시간제 신설

- 그동안 「근로기준법」 제52조에서는 선택적 근로시간제를 규정하면서 업무의 종류와 관계없이 근로시간의 정산기간을 '1개월 이내'로 규정하였음. 다만, 신상품 개발 등과 같이 1개월 초과하는 기간 동안 장기간의 업무를 수행하여야 하는 업무에 있어서는 정산기간이 '1개월 이내'로 제한되는 기존의 선택적 근로시간제는 그 실효성을 확보할 수 없었는바, 국회는 2020.12.09. 정산시간을 3개월로 하는 선택적 근로시간제를 신설하게 되었음.

※ 선택적 근로시간제 : 1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 업무의 시작·종료시각 및 1일 근로시간을 자율적으로 결정할 수 있는 제도

#### <선택적 근로시간제 개정 사항>

**제52조(선택적 근로시간제)** ① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자 대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 1개월(신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우에는 3개월로 한다.) 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주 간에 제50조 제1항의 근로시간을, 1일에 제50조 제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.

1. 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다)
2. 정산기간(1개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
3. 정산기간의 총 근로시간
4. 반드시 근로하여야 할 시간대를 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

② 사용자는 제1항에 따라 1개월을 초과하는 정산기간을 정하는 경우에는 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 근로일 종료 후 다음 근로일 시작 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 줄 것. 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면합의가 있으면 이에 따른다.

2. 매 1개월마다 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과한 시간에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급할 것. 이 경우 제56조 제1항은 적용하지 아니한다.

### <3개월 초과 6개월 미만 탄력적 근로시간제 규정 시행 시점>

사업장 규모	시행일
상시 50명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 공공기관 등	공포 후 3개월 경과한 날
상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장	2021.07.01.

- (시사점) 이에 따라 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무에 있어서는 정산기간을 3개월로 하는 선택적 근로시간제 도입이 가능하게 되었음. 다만, 지나치게 과도한 근로를 예방하고 근로자의 건강권을 보호하기 위해 원칙적으로 근로일 종료 후 11시간 이상의 휴식을 부여하여야 하며, 가산임금의 계산은 매 1개월 마다 정산 지급하여야 함.

## 5. 전자 근로계약서의 적법성 인정

- 그동안 「근로기준법」 제17조 제1항에서는 사용자의 근로조건 명시 의무를 규정하고 있는 한편, 동조 제2항에서는 임금의 구성항목·계산방법·지급방법, 소정근로시간, 주휴일, 연차유급휴가에 대해서는 서면으로 명시 및 교부하여야 한다고 규정하였음. 다만, 최근 전자문서의 활용도가 높아짐에 따라 전자문서 형태의 근로

계약서 작성이 빈번히 발생하였고, 전자문서 형태의 근로계약서 작성이 서면 명시 및 교부 의무를 다한 것인지에 대해 실무상 다툼이 존재하였음. 이에 국회는 2020.12.09. 전자문서 형태의 근로조건 명시 및 교부가 가능하도록 근로기준법을 개정함. (시행일 : 공포한 날)

### <근로조건에 명시 의무 관련 개정 사항>

**제17조(근로조건에 명시)** 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.

- (시사점) 이에 따라 전자문서 형태 근로계약서 작성의 적법성이 입법적으로 인정받게 되었음. 다만, 고용노동부 행정해석(근로기준정책과-6384, 2016.10.12.)에서는 “회사가 「근로기준법」 제17조에 맞게 근로계약의 내용이 입력된 전자장치를 마련하여 근로자는 사원 인증 후 스마트 폰으로 전자서명을 하게한다면 유효한 근로계약체결로는 볼 수 있으나, 이러한 전자근로계약서가 비록 근로자가 스스로 출력할 수 있는 상황이라 하더라도 회사 서버에만 저장되어 있다면 사용자의 교부 의무를 다하였다고 볼 수는 없을 것이며, 근로자가 전자근로계약서를 수신할 정보처리시스템을(e메일 등) 지정하게 하고 사용자가 해당 정보처리시스템에 전자근로계약서를 입력(발송)한 때 사용자가 근로계약서를 교부한 것으로 볼 수 있을 것”이라 하고 있음.

- (시사점) 따라서 전자문서 형태의 근로계약서 작성의 적법성 문제와는 별개로, 전자문서 형태의 근로계약서를 단순히 회사 서버에 보관하여 언제나 열람할 수 있도록 하는 형태는 '교부의무'를 다 한 것이라 볼 수 없는바, **최종 완성된 전자 근로계약서를 별도로 출력한 후 근로자에게 전달하거나 근로자가 지정하는 이메일 등에 최종 완성된 전자 근로계약서를 발송하는 등의 추가 작업이 반드시 수반되어야 할 것임.**

## 6. 특별연장근로 시 사업주 조치사항 신설

- 「근로기준법」 제53조 제4항에서는 고용노동부 장관의 인가와 근로자의 동의가 있으면 주 52시간을 초과하여 근로(특별연장근로)를 할 수 있다고 규정하고 있음. 주 52시간제 도입에 따라 이와 같은 특별연장근로에 대한 관심이 높아지고 있고, 고용노동부에서도 업무량의 대폭적 증가 시 특별연장근로를 인가해주는 등 해당 제도에 대한 수요가 증가하고 있는 상황임. (시행일 : 공포한 날)
- 다만, 특별연장근로를 인가받은 후 장기간 업무를 수행하게 되는 근로자들에 대한 보호조치가 입법적으로 미비한 상황이었는바, 국회는 2020.12.09. 특별연장근로 이후 근로자 보호 조치를 명문화하였음.

### <특별연장근로 관련 개정 사항>

**제53조(연장 근로의 제한)** ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조의 근로시간을 연장할 수 있다.

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.

1. 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간
2. 대상 근로자의 범위

- 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.
- ⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따른 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다.
- ⑥ 제3항은 15세 이상 18세 미만의 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.
- ⑦ 사용자는 제4항에 따라 연장 근로를 하는 근로자의 건강 보호를 위하여 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 한다.

- (시사점) 아직 특별연장근로 시 추후 어떠한 조치를 취하여야 하는지에 대해서는 시행규칙이 마련되지 않은 상황이나, 특별연장근로 후 건강검진 실시 및 휴식시간 부여 등의 사후 조치가 반드시 있어야 할 것인바 추후 특별연장근로 인가 신청 시 이에 대한 사전 검토가 필요할 것으로 보임.

### Ⅲ. 노동조합 및 노동관계조정법 개정사항

#### 1. 해고근로자 등의 기업별 노동조합 가입 허용

- 그동안 판례와 고용노동부는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조 제4호 라목 단서와 관련하여 '초기업별 노동조합이 기업별 노동조합에 대해 해당 적용이 되며, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자로 보나, 그 이외의 경우에는 근로자로 보지 않는다.'는 입장을 취하였음.

※ 개정 전 「노동조합 및 노동관계조정법」 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. 다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니 된다.

- 이에 따라 기업별 노동조합의 경우, 부당노동행위의 구제신청을 한 경우를 제외하고는 해고 근로자의 가입을 허용할 수 없었고, 해고 근로자를 가입시킬 경우에는 원칙적으로 노동조합법상 노동조합으로 보지 아니하였음. 다만, 국회는 2020.12.09. 아래와 같이 「노동조합 및 노동관계조정법」을 개정하여 해고된 자는 물론 사용자와 직접적 근로관계가 형성되어 있지 않은 구직자 등 역시 기업별 노동조합에 가입할 수 있도록 함. (시행일 : 공포 후 6개월이 경과한 날)

#### <해고근로자 등 기업별 노동조합 가입 허용 관련 개정 사항>

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

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.

#### 제17조(대의원회)

① 노동조합은 규약으로 총회에 갈음할 대의원회를 둘 수 있다.

② 대의원은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출되어야 한다.

③ 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 대의원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하여야 한다.

④ 대의원의 임기는 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없다.

⑤ 대의원회를 둔 때에는 총회에 관한 규정은 대의원회에 이를 준용한다.

#### 제23조(임원의 선거등)

① 노동조합의 임원 자격은 규약으로 정한다. 이 경우 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 임원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하도록 정한다.

② 임원의 임기는 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없다.

#### 제29조의2(교섭창구 단일화 절차)

⑩ 이 조의 제4항부터 제7항까지와 제9항의 조합원 수 산정은 종사근로자인 조합원으로 한다.

#### 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.

- (시사점) 이에 따라 해고자, 구직자 등과 같이 사용자와 직접적인 근로계약을 체결하지 아니하였으나, 노동 3권 보장의 필요성이 있다면 노동조합법 상 근로자로 평가되어 기업별 노동조합에 가입할 수 있게 됨.
- 다만, 해고자, 구직자 등과 같이 사업 또는 사업장에 종사하는 근로자, 즉 '종사근로자'가 아닌 근로자가 기업별 노동조합에 가입하는 경우에는 ① 사용자의 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서 사업 또는 사업장 내에서 노동조합 활동을 할 수 있음. 또한, ② 노동조합의 대의원 및 임원으로 선출될 수 없고, ③ 교섭창구 단일화 절차 과정 및 쟁의행위를 위한 조합원 투표 시 조합원 수에 산입되지 않는 등 노동조합 활동에 있어서는 일정한 제약을 받게 됨.

## 2. 근로시간면제자의 급여 지급 관련 규정의 정비

- 근로시간면제제도가 도입된 이후 '노조전임자'와 '근로시간면제의 적용을 받는 근로시간면제자'의 구분 등 실무상 다양한 혼선이 발생하여 온 것이 사실임. 이에 국회는 2020.12.09. 아래와 같이 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조를 개정하여 '근로시간면제자'라는 개념을 입법화시키고, '근로시간면제자'의 급여 등 근로조건을 명확히 규정함. (시행일 : 공포 후 6개월이 경과한 날)

### < 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조 개정 사항 >

**제24조(근로시간 면제 등)** ① 근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의를 있는 경우에는 사용자 또는 노동조합으로부터 급여를 지급받으면서 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에(만) 종사할 수 있다.

② 제1항에 따라 사용자로부터 급여를 지급받는 근로자(이하 "근로시간면제자"라 한다)는 사업 또는 사업장별로 종사근로자인 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 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·관리 업무를 할 수 있다.

③ 사용자는 제1항에 따라 노동조합의 업무에 종사하는 근로자의 정당한 노동조합 활



동을 제한해서는 아니 된다.

④ 제2항을 위반하여 근로시간 면제 한도를 초과하는 내용을 정한 단체협약 또는 사용자의 동의는 그 부분에 한하여 무효로 한다.

⑤ (삭제)

### 3. 개별교섭 시 노동조합 간 차별대우 금지 조항 신설

- 기존 「노동조합 및 노동관계조정법」에서는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합들에 대한 교섭대표노동조합의 공정대표의무를 규정하고 있었으나, 사용자의 동의에 의한 개별교섭 시 개별교섭에 참여한 각각의 노동조합에 대한 차별금지 규정은 두고 있지 않았음.
- 이에 국회는 2020.12.09. 아래 같이 「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조의2 제2항을 신설하여 개별교섭 시 노동조합 간의 차별 금지 규정을 신설하였음. (시행일 : 공포 후 6개월이 경과한 날)

#### < 「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조의2 개정 사항 >

##### 제29조의2(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, 제3항에 따라 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 이 조에서 정하는 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항 단서에 해당하는 경우 사용자는 교섭을 요구한 모든 노동조합과 성실히 교섭하여야 하고, 차별적으로 대우해서는 아니 된다.

(후략)



#### 4. 노동위원회의 분리된 교섭단위에 대한 통합 결정 규정 신설

- 그동안 「노동조합 및 노동관계조정법」은 복수노조 하에서 교섭창구 단일화를 원칙으로 하되, 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우에 한해 노동위원회의 결정으로 교섭단위를 분리할 수 있도록 하였음.
- 다만, 노동위원회의 결정으로 인해 교섭단위가 분리가 된 상황에서 추후 교섭단위 분리의 필요성이 소멸된 경우 등과 같이 교섭단위를 다시 통합시킬 수 있는 법적 절차가 존재하지 않았음. 이에 국회는 2020.12.09. 아래와 같이 「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조의3를 개정하여 노동위원회의 결정을 통해 교섭단위를 통합할 수 있도록 함. (시행일 : 공포 후 6개월이 경과한 날)

##### < 「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조의3 개정 사항 >

**제29조의3(교섭단위 결정)** ① 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위(이하 "교섭단위"라 한다)는 하나의 사업 또는 사업장으로 한다.

② 제1항에도 불구하고 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 **분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할 필요**가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 한 쪽의 신청을 받아 교섭단위를 **분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는** 결정을 할 수 있다.

③ 제2항에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력은 제69조와 제70조제2항을 준용한다.

④ **교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하기 위한** 신청 및 노동위원회의 결정 기준·절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

#### 5. 쟁의행위 시 노동조합의 직장점거 범위 규정 신설

- 쟁의행위 시 노동조합의 직장점거의 적법성 판단 및 한계 등과 관련된 구체적인 규정은 그동안 존재하지 않았음. 다만, 판례(대법원 2007.12.28. 선고 2007도5204 판결)는 “직장 또는 사업장시설의 점거는 적극적인 쟁의행위의 한 형태로서 그

점거의 범위가 직장 또는 사업장시설의 일부분이고 사용자측의 출입이나 관리지배를 배제하지 않는 병존적인 점거에 지나지 않을 때에는 정당한 쟁의행위로 볼 수 있으나, 이와 달리 직장 또는 사업장시설을 전면적, 배타적으로 점거하여 조합원 이외의 자의 출입을 저지하거나 사용자측의 관리지배를 배제하여 업무의 중단 또는 혼란을 야기케 하는 것과 같은 행위는 이미 정당성의 한계를 벗어난 것이라고 볼 수밖에 없다.”는 입장을 취해왔음.

- 이에 국회는 아래와 같이 「노동조합 및 노동관계조정법」 제37조 제3항을 신설하여 직장점거에 대한 판례의 입장을 명문화 함. (시행일 : 공포 후 6개월이 경과한 날)

< 「노동조합 및 노동관계조정법」 제37조 개정 사항 >

제37조(쟁의행위의 기본원칙) ① 쟁의행위는 그 목적·방법 및 절차에 있어서 법령 기타 사회질서에 위반되어서는 아니된다.

② 조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니된다.

③ 노동조합은 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 형태로 쟁의행위를 해서는 아니 된다.

## 6. 단체협약 유효기간 최대 3년으로 확대

- 그동안 「노동조합 및 노동관계조정법」은 단체협약의 유효기간을 최대 2년으로 규정하여 왔으나, 국회는 2020.12.09. 아래와 같이 「노동조합 및 노동관계조정법」 제32조를 개정하여 단체협약 유효기간을 최대 3년으로 확대하였음. (시행일 : 공포 후 6개월이 경과한 날)

< 「노동조합 및 노동관계조정법」 제32조 개정 사항 >

제32조(단체협약의 유효기간) ① 단체협약의 유효기간은 3년을 초과하지 않는 범위에서 노사가 합의하여 정할 수 있다.

②단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 또는 제1항의 기간을 초과하는 유효기간을 정한 경우에 그 유효기간은 3년으로 한다.

③ (현행과 동일)

### Ⅲ. 최저임금법 개정사항

#### 1. 2021년 최저시급 8,720원 (전년 대비 1.5% 인상)

- 2021년 최저시급은 2020년 대비 130원 인상한 8,720원이며, 주40시간/월209시간 기준으로 월 최저급여는 1,822,480원 임.

#### <최근 5개년 최저임금 추이>

연도	최저임금	최저임금 월급여액 (주 40시간 기준)
2021	8,720	1,822,480원
2020	8,590	1,795,310원
2019	8,350	1,745,150원
2018	7,530	1,573,770원
2017	6,470	1,352,230원

- 2021년 최저임금은 2021년 1월부터 적용이 됨으로 최저임금을 적용받고 있는 근로자의 임금은 2021년 1월 1일부터 인상되며, 최저임금에 미달하여 지급하는 경우 3년 이상 징역 또는 2천만 이하의 벌금 부과됨.

※ 「최저임금법」 제28조(벌칙) ① 제6조 제1항 또는 제2항을 위반하여 최저임금액보다 적은 임금을 지급하거나 최저임금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. 이 경우 징역과 벌금은 병과(併科)할 수 있다.

## 2. 최저임금 산입범위 확대

- 「최저임금법」 제6조 개정(19. 1. 1.시행)에 따라 매월 지급하는 상여금 및 복리후생 성격의 임금 중 일부가 매년 단계적으로 최저임금에 산입되었음.
  - ※ 「최저임금법」 제6조(최저임금의 효력) ④ 제6조 제1항과 제3항에 따른 임금에는 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금을 산입(算入)한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 산입하지 아니한다.
    1. 「근로기준법」 제2조제1항제8호에 따른 소정(所定)근로시간(이하 "소정근로시간"이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부령으로 정하는 임금
    2. 상여금, 그 밖에 이에 준하는 것으로서 고용노동부령으로 정하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 25에 해당하는 부분
    3. 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활 보조 또는 복리후생을 위한 성격의 임금으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것
      - 가. 통화 이외의 것으로 지급하는 임금
      - 나. 통화로 지급하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 7에 해당하는 부분

### <최저임금에 산입되는 정기상여금·복리후생비>

연도	상여금	복리후생비
2019	해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 25를 초과하는 부분	해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 7를 초과하는 부분
2020	해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 20를 초과하는 부분	해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 5를 초과하는 부분
2021	해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 15를 초과하는 부분	해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 3를 초과하는 부분

연도	상여금	복리후생비
2022	해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 10를 초과하는 부분	해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 2를 초과하는 부분
2023	해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 5를 초과하는 부분	해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 1를 초과하는 부분
2024 ~	전액 산입	전액 산입

- 이에 따라 2021년에는 매월 지급하는 상여금 중 273,372원(=8,720원 × 209시간 × 0.15 / 주40시간 기준)을 초과하는 금액, 매월 지급하는 식비·교통비 등 복리후생비 중 54,674.4원(= 8,720원 × 209시간 × 0.03 / 주 40시간 기준)을 초과하는 금액은 최저임금에 산입되게 되었음.

## IV. 남녀고용평등법 개정사항

### 1. 가족 돌봄 등 근로시간 단축제도 확대시행

- 「남녀고용평등법」 제22조의3에 따라 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우, 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우, 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하는 경우 및 근로자의 학업을 위한 경우에는 근로시간 단축을 할 수 있음.

#### <가족 돌봄 등 근로시간단축제도 시행 시점>

사업장 규모	시행일
상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 공공기관 등	2020.01.01.
상시 30명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장	2021.01.01.
상시 30명 미만 근로자를 사용하는 사업	2022.01.01.

- (시사점) 2021.01.01.부터 30인 이상 300인 미만 사업장에 대해서도 상기와 같은 가족 돌봄 등 근로시간 단축제도 법적 의무 사항이 되었는바, 해당 사업장에는 이에 대한 대비가 필요할 것으로 보임.

## V. 산업재해보상법 · 고용보험법 등 개정사항

### 1. 특수형태근로종사자의 산재보험 적용제외 제한

- 현행법은 특수형태근로종사자에 대해 산재보험을 적용 받을 수 있도록 규정되어 있으나, 적용제외를 제한 없이 허용하고 있어 실제 가입자는 저조한 문제 발생
- 이에 사업주 유도 또는 강요에 따른 적용제외 관행을 없애고자 특수형태근로종사자가 부상, 질병, 임신, 출산, 육아로 1개월 이상 휴업하는 경우와 사업주의 귀책사유에 따라 특수형태근로종사자가 1개월 이상 휴업하는 경우 등 실제 일하지 않는 사실이 확인되는 경우에만 특수형태근로종사자 산재보험 적용제외 신청할 수 있도록 개정
- 2021년 7월 1일부터 시행하며, 종전의 규정에 따라 적용제외 중인 특수형태근로종사자에게도 적용. 따라서 종전의 규정에 따라 적용제외 중인 사람이 개정된 적용제외 사유로 이 법의 적용제외를 원하는 경우 새로이 적용제외를 신청하여야 하며, 이러한 재 적용제외 신청을 이 법 시행일 이후 3년 이내 하고 공단이 이를 승인한 경우 이 법 시행일로부터 이 법을 적용하지 아니함

#### <특수형태근로종사자의 산재보험 적용제외 개정 내용>

산업재해보상보험법 제125조(특수형태근로종사에 대한 특례) ① 계약의 형식과 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 사람으로서 다음 각 호의 모두에 해당하는 사람 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람(이하 이 조에서 "특수형태근로종사자"라 한다)의 노무(勞務)를 제공받는 사업은 제6조에도 불구하고 이 법의 적용을 받는 사업으로 본다.

1. 주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것
2. 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 아니할 것

② 특수형태근로종사자는 제5조제2호에도 불구하고 이 법을 적용할 때에는 그 사업의 근로자로 본다. 다만, 특수형태근로종사자가 제4항에 따라 이 법의 적용 제외를 신청한 경우에는 근로자로 보지 아니한다.



- ③ 사업주는 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받거나 제공받지 아니하게 된 경우에는 이를 대통령령으로 정하는 바에 따라 공단에 신고하여야 한다.
- ④ 특수형태근로종사자가 다음 각 호의 어느 하나의 사유(이하 “적용제외 사유”라 한다)에 해당하는 경우에는 특수형태근로종사자 또는 사업주는 보험료징수법으로 정하는 바에 따라 공단에 이 법의 적용제외를 신청할 수 있다. <단서삭제>
1. 특수형태근로종사자가 부상·질병, 임신·출산·육아로 1개월 이상 휴업하는 경우
  2. 사업주의 귀책사유에 따라 특수형태근로종사자가 1개월 이상 휴업하는 경우
  3. 그 밖에 제1호 또는 제2호에 준하는 사유로서 대통령령으로 정하는 경우
- ⑤ 제4항에 따라 특수형태근로종사자 또는 사업주가 이 법의 적용제외를 신청하여 공단이 이를 승인 한 경우에는 신청한 날의 다음 날부터 이 법을 적용하지 아니한다. <단서삭제>
- ⑥ 제4항과 제5항에 따라 이 법의 적용을 받지 아니하는 사람이 적용제외 사유에 해당하지 아니하게 된 경우에는 해당 사유가 소멸한 날부터 이 법을 적용한다. 이 경우 특수형태근로종사자 또는 사업주는 보험료징수법으로 정하는 바에 따라 공단에 적용제외 사유의 소멸 사실을 알려야 한다.
- ⑦ 제1항에 따라 이 법의 적용을 받는 특수형태근로종사자에 대한 보험관계의 성립·소멸 및 변경, 법 적용 제외 신청 및 적용제외 사유의 소멸 사실 통지, 보험료의 산정·신고·납부, 보험료나 그 밖의 징수금의 징수에 필요한 사항은 보험료징수법에서 정하는 바에 따른다.
- ⑧ 특수형태근로종사자에 대한 보험급여의 산정 기준이 되는 평균임금은 고용노동부장관이 고시하는 금액으로 한다.
- ⑨ 특수형태근로종사자에 대한 보험급여 지급사유인 업무상의 재해의 인정 기준은 대통령령으로 정한다.
- ⑩ 제9항에 따른 업무상의 재해가 보험료 체납기간 중에 발생한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 업무상의 재해에 따른 보험급여의 전부 또는 일부를 지급하지 아니할 수 있다.
- ⑪ 특수형태근로종사자에 대한 보험급여의 지급 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

## 2. 특수형태근로종사자 산재보험 가입 관련 특별신고기간 운영

- 2년 이내의 기간에서 고용노동부장관이 정한 특별신고기간을 운영하고, 그 기한 내 보험관계 성립 신고 등을 할 경우, 신고일 이전 보험료 징수를 일부 또는 전부 면제함으로써 특수형태근로종사자의 신속한 산재보험 가입을 촉진.

- 시행일(공포일)로부터 2022년 12월 31일까지 운영하며 사업주가 2021년 12월 31일까지 신고한 경우 산재보험료의 전부, 2022년 1월1일부터 2022년 12월 31일까지 신고하는 경우 산재보험료등의 100분의50 면제

**<자신신고시점에 따라 보험료 소급징수 면제비율>**

자신신고일	면제비율
시행일(공포일)로부터 2021년 12월 31일까지	전액 면제
2022년 1월 1일부터 12월 31일까지	100분의50 면제

- 산재보험료 등 면제받은 기간에 대하여는 산업재해보상보험법에 따른 직장복귀지원금, 직장적응훈련비 및 재활운동비를 지급하지 않음
- 개정 규정 시행일 이후 보험관계가 성립된 경우 또는 해당 특수형태근로종사자가 최초로 노무를 제공한 경우에는 적용하지 아니하며, 시행일 이후 산재보험료 등에는 적용하지 않음

### **3. 특수형태근로종사자 산재보험료 경감**

- 특수형태근로종사자의 경우 산재보험료 절반을 본인이 부담하고 특수형태근로종사자 산재보험 적용제외 신청 사유를 엄격히 제한함에 따라 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공을 받는 사업주의 부담 증가하는 문제 발생
- 재해율 등을 고려하여 대통령으로 정하는 직종에 종사하는 특수형태근로종사자에 대해서는 산재보험료를 대통령령으로 정하는 바에 따라 경감 가능
- 2021년 7월 1일부터 구체적인 보험료 경감 직종, 경감비율 등은 대통령에서 정한 후 시행

#### 4. 특수형태근로종사자에 대한 고용보험 적용

- 특수형태근로종사자 중 일정한 직종에 종사하는 특수형태근로종사자도 고용보험 적용 다만, 대통령으로 정하는 소득 기준을 충족하지 못하는 경우 등에는 고용보험 적용 대상에서 제외
- 또한, 특수형태근로종사자의 고용보험료는 특수형태근로종사자와 사업주가 공동으로 부담하도록 하였고, 사업주가 특수형태근로종사자 부담분까지 원천공제하여 납부
- 공포 후 2021년 7월 1일부터 시행하며 이 법 시행 전에 노무제공계약이 개시되어 노무제공계약이 끝나지 아니한 특수형태근로종사자로서 개정법에 따라 피보험자격을 취득, 적용받는 자는 이 법 시행일에 피보험자격을 취득한 것으로 봄

#### 5. 특수형태근로종사자에 대한 구직급여, 출산전후급여 등 지급

- 특수형태근로종사자가 이직일 이전 24개월 동안 고용보험에 가입된 기간의 합계가 12개월 이상이고, 근로 또는 노무제공의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업 등을 하지 못한 상태에 있는 등의 요건을 갖춘 경우 구직급여 지급

##### <특수형태근로종사자의 구직급여 지급 요건>

1. 이직일 이전 24개월 동안 피보험 단위기간이 통산하여 12개월 이상일 것
2. 근로 또는 노무제공의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업(영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우를 포함)하지 못한 상태에 있을 것
3. 이직사유가 중대한 귀책사유로 해고된 자로서 금고 이상의 형 선고, 사업에 막대한 지경 초래, 재산상 손해 발생, 정당한 사유 없이 장기간 무단결근 한 자 이거나 자기 사정으로 이직한 경우 등에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니할 것. 다만, 전직 또는 자영업을 하기 위하여 이직한 경우로서 특수형태근로종사자로 이직할 당시 대통령령으로 정하는 바에 따른 소득 감소로 이직하였다고 작업안정기관의 장이 인정하는 경우 수급자격의 제한 사유에 해당하지 않음
4. 이직일 이전 24개월 중 3개월 이상을 노무제공자인 피보험자로 피보험자격을 유지하였을 것
5. 재취업을 위한 노력을 적극적으로 할 것

6. 다음 각 목의 요건을 모두 갖추는 것(최종 이직 당시 단기노무제공자일 경우만 해당)
- 가. 수급자격의 인정신청일 이전 1개월 동안의 노무제공일수가 10일 미만이거나 수급자격 인정신청일 이전 14일간 연속하여 노무제공내역이 없을 것
  - 나. 최종 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간 중 다른 사업에서 이직사유가 중대한 귀책사유로 해고된 자로서 금고 이상의 형 선고, 사업에 막대한 지정 초래, 재산상 손해 발생, 정당한 사유 없이 장기간 무단결근 한 자 이거나 자기 사정으로 이직한 경우 등 사유로 이직한 사실이 있는 경우에는 그 피보험 단위기간 중 90일 이상을 단기노무제공자로 종사하였을 것

- 고용노동부 장관은 특수형태근로종사자가 출산 또는 유산, 사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산전후급여 등을 지급
- 공포 후 2021년 7월 1일부터 시행

## 6. 기간제 또는 파견근로자의 출산전후휴가 급여 등

- 기간제근로자 또는 파견근로자가 출산전후휴가기간 중 근로계약기간이 끝나는 경우, 고용노동부장관은 근로계약 종료일부터 해당 출산전후휴가 종료일까지의 기간에 대한 출산전후휴가 급여 등에 상당하는 금액 전부를 기간제근로자 또는 파견근로자에게 지급하도록 함.
- 2021년 7월 1일부터 시행하며 이 법 시행 당시 출산전후휴가 중인 기간제 또는 파견근로자에 대하여서도 적용

## VI. 주요 개정법령 신규대조표

### 1. 근로기준법

현 행	개 정 안
<p>제17조(근로조건에 명시) ① (생략)</p> <p>② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면을 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.</p>	<p>제17조(근로조건에 명시) ① (현행과 같음)</p> <p>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.</p>
<p>제41조(근로자의 명부) ① 사용자는 각 사업장별로 근로자 명부를 작성하고 근로자의 성명, 생년월일, 이력, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 적어야 한다. &lt;단서 신설&gt;</p>	<p>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.</p>
<p>제51조(탄력적 근로시간제) ① ~ ④ (생략)</p> <p>&lt;신설&gt;</p>	<p>제51조(3개월 이내의 탄력적 근로시간제) ① ~ ④ (현행과 같음)</p> <p>제51조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제) ① 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월을 초과하고 6개월 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, 특정</p>

한 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 제1항제3호에 따른 각 주의 근로일이 시작되기 2주 전까지 근로자에게 해당 주의 근로일별 근로시간을 통보하여야 한다.

④ 사용자는 제1항에 따른 근로자대표와의 서면합의 당시에는 예측하지 못한 천재지변, 기계 고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유가 발생한 때에는 제1항제2호에 따른 단위기간 내에서 평균하여 1주간의 근로시간이 유지되는 범위에서 근로자대표와의 협의를 거쳐 제1항제3호의 사항을 변경할 수 있다. 이 경우 해당 근로자에게 변경된 근로일이 개시되기 전에 변경된 근로일별 근로시간을 통보하여야 한다.

⑤ 사용자는 제1항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금항목을 조정 또는 신설하거나 가산임금 지급 등의 임금보전방안(賃金補填方案)을 마련하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 다만, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한

<신 설>

제52조(선택적 근로시간제) 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주 간에 제50조제1항의 근로시간을, 1일에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.

1. (생략)
2. 정산기간(1개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)

3. ~ 6. (생략)

<신 설>

경우에는 그러하지 아니하다.

⑥ 제1항부터 제5항까지의 규정은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

제51조의3(근로한 기간이 단위기간보다 짧은 경우의 임금 정산) 사용자는 제51조 및 제51조의2에 따른 단위기간 중 근로자가 근로한 기간이 그 단위기간보다 짧은 경우에는 그 단위기간 중 해당 근로자가 근로한 기간을 평균하여 1주 간에 40시간을 초과하여 근로한 시간 전부에 대하여는 제56조제1항에 따른 가산임금을 지급하여야 한다.

제52조(선택적 근로시간제) ① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 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.

1. (현행과 같음)
2. 정산기간(삭제)

3. ~ 6. (현행과 같음)

② 사용자는 제1항에 따라 1개월을 초과하는 정산기간을 정하는 경우에는 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 근로일 종료 후 다음 근로일 시작 전



제53조(연장 근로의 제한) ① (생략)

② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조의 근로시간을 연장할 수 있다.

③ ~ ⑥ (생략)

<신설>

제57조(보상 휴가제) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.

제67조(근로계약) ①·② (생략)

③ 사용자는 18세 미만인 사람과 근로계약을 체결하는 경우에는 제17조에 따른 근로조건을 서면으로 명시하여 교부하여야 한다.

까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 줄 것. 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면합의가 있으면 이에 따른다.

2. 매 1개월마다 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과한 시간에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급할 것. 이 경우 제56조제1항은 적용하지 아니한다.

제53조(연장 근로의 제한) ① (현행과 같음)

② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조 및 제51조의2의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제1항제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조제1항의 근로시간을 연장할 수 있다.

③ ~ ⑥ (현행과 같음)

⑦ 사용자는 제4항에 따라 연장 근로를 하는 근로자의 건강 보호를 위하여 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 한다.

제57조(보상 휴가제) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제51조의3, 제52조제2항제2호 및 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로 등-에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.

제67조(근로계약) ①·② (현행과 같음)

③ 사용자는 18세 미만인 사람과 근로계약을 체결하는 경우에는 제17조에 따른 근로조건을 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포



제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

② 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조 또는 제56조를 위반한 자에 대하여는 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없다.

제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제53조제1항·제2항·제3항 본문, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자

2. (생략)

제116조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 2. (생략)

<신설>

3. (생략)

② (생략)

함한다) 으로 명시하여 교부하여야 한다.

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.

② 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, **제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호** -또는 제56조를 위반한 자에 대하여는 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없다.

제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. -제10조, 제22조제1항, 제26조, **제50조, 제51조의2제2항, 제52조제2항제1호, 제3항 본문·제7항, 제54조제55조**, 제59조제2항, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자

2. (현행과 같음)

제116조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 2. (현행과 같음)

3. 제51조의2제5항에 따른 임금보전방안을 신고하지 아니한 자

4. (현행 제3호와 같음)

② (현행과 같음)

## 2. 노종조합 및 노동관계조정법

현 행	개 정 안
<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>1. ~ 3. (생 략)</p> <p>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.</p> <p>가. ~ 다. (생 략)</p> <p>라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우. 다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다.</p> <p>마. (생 략)</p> <p>5.·6. (생 략)</p> <p>제5조(노동조합의 조직·가입) 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다. 다만, 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다.</p> <p>&lt;신설&gt;</p>	<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>1. ~ 3. (현행과 같음)</p> <p>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.</p> <p>가. ~ 다. (현행과 같음)</p> <p>라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우 &lt;단서 삭제&gt;</p> <p>마. (현행과 같음)</p> <p>5.·6. (현행과 같음)</p> <p>제5조(노동조합의 조직·가입·활동) ① (현행 제목 외의 부분과 같음)</p> <p>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.</p> <p>③ 종사근로자인 조합원이 해고되어 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 종사근로자로 본다.</p>

제7조(노동조합의 보호요건) ① (생략)

② 제1항의 규정은 제81조제1호·제2호 및 제5호의 규정에 의한 근로자의 보호를 부인하는 취지로 해석되어서는 아니된다.

③ (생략)

제17조(대의원회) ①·② (생략)

<신설>

③·④ (생략)

제23조(임원의 선거등) ① 노동조합의 임원은 그 조합원 중에서 선출되어야 한다.

② (생략)

제24조(노동조합의 전임자) ① 근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 "專任者"라 한다)는 그 전임기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니된다.

제7조(노동조합의 보호요건) ① (현행과 같음)

② 제1항의 규정은 제81조 제1항 제1호·제2호 및 제5호의 규정에 의한 근로자의 보호를 부인하는 취지로 해석되어서는 아니된다.

③ (현행과 같음)

제17조(대의원회) ①·② (현행과 같음)

③ 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 대의원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하여야 한다.

④·⑤ (현행 제3항 및 제4항과 같음)

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 선출하도록 정한다.

② (현행과 같음)

제24조(근로시간 면제 등) ① 근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 사용자 또는 노동조합으로부터 급여를 지급받으면서 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 제24조의2에 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 전임자의 정당한 노동조합 활동을 제한하여서는 아니 된다.

④ 제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도(이하 “근로시간 면제 한도”라 한다)를 초과하지 아니하는 범위에서 근로자는 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.

⑤ 노동조합은 제2항과 제4항을 위반하는 급여 지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 된다.

제24조의2(근로시간면제심의위원회) ① 근로시간 면제 한도를 정하기 위하여 근로시간면제심의위원회(이하 이 조에서 “위원회”라 한다)를 고용노동부에 둔다.

② 근로시간 면제 한도는 위원회가 심의·의결한 바에 따라 고용노동부장관이 고시하되, 3년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 결정할 수 있다.

③ 위원회는 노동계와 경영계가 추천하는 위원 각 5명, 정부가 추천하는 공익위원 5명으로 구성된다.

<신 설>

<신 설>

③ 사용자는 제1항에 따라 노동조합의 업무에 종사하는 근로자의 정당한 노동조합 활동을 제한하여서는 아니 된다.

④ 제2항을 위반하여 근로시간 면제 한도를 초과하는 내용을 정한 단체협약 또는 사용자의 동의는 그 부분에 한하여 무효로 한다.

<삭 제>

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

② 위원회는 근로시간 면제 한도를 심의·의결하고 고용노동부장관이 고시하되, 3년마다 그 적정성 여부를 의결할 수 있다..

③ 경제사회노동위원회 위원장은 제2항에 따라 위원회가 의결한 사항을 고용노동부장관에게 즉시 통보하여야 한다.

④ 고용노동부장관은 제3항에 따라 경제사회노동위원회 위원장이 통보한 근로시간 면제 한도를 고시하여야 한다.

⑤ 위원회는 다음 각 호의 구분에 따라 근로자를 대표하는 위원과 사용자를 대표하는 위원 및 공익을 대표하는 위원 각 5명씩 성별을 고려하여 구성한다.

④ 위원장은 공익위원 중에서 위원회가 선출한다.

⑤·⑥ (생략)

제29조의2(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.

<신설>

② (생략)

③ 제2항에 따른 기한내에 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

1. 근로자를 대표하는 위원: 전국적 규모의 노동단체가 추천하는 사람

2. 사용자를 대표하는 위원: 전국적 규모의 경영자단체가 추천하는 사람

3. 공익을 대표하는 위원: 경제사회노동위원회 위원장이 추천한 15명 중에서 제1호에 따른 노동단체와 제2호에 따른 경영자단체가 순차적으로 배제하고 남은 사람

⑥ 위원회의 위원장은 제5항제3호에 따른 위원 중에서 위원회가 선출한다.

⑦·⑧ (현행 제5항 및 제6항과 같음)

제29조의2(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. 제3항에 따라 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 이 조에서 정하는 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항 단서에 해당하는 경우 사용자는 교섭을 요구한 모든 노동조합과 성실히 교섭하여야 하고, 차별적으로 대우해서는 아니 된다.

③ (현행 제2항과 같음)

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.

④ 제2항과 제3항에 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.

⑤ 제4항에 따른 공동교섭대표단의 구성에 합의하지 못할 경우에 노동위원회는 해당 노동조합의 신청에 따라 조합원 비율을 고려하여 이를 결정할 수 있다.

⑥ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 교섭대표노동조합을 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.

⑦ 제5항 및 제6항에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력은 제69조와 제70조제2항을 준용한다.

⑧ (생략)

<신설>

제29조의3(교섭단위 결정) ① (생략)

② 제1항에도 불구하고 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위

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 따른 교섭대표노동조합을 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.

⑧ 제6항 및 제7항에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력은 제69조와 제70조제2항을 준용한다.

⑨ (현행 제8항과 같음)

⑩ 이 조의 제4항부터 제7항까지와 제9항의 조합원 수 산정은 종사근로자인 조합원으로 한다.

제29조의3(교섭단위 결정) ① (현행과 같음)

② 제1항에도 불구하고 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할 필요가



위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한 쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있다.

③ (생략)

④ 교섭단위 분리 신청 및 노동위원회의 결정 기준·절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제29조의5(그 밖의 교섭창구 단일화 관련 사항) 교섭대표노동조합이 있는 경우에 제2조 제5호, 제29조제3항·제4항, 제30조, 제37조제2항, 제38조제3항, 제42조의6제1항, 제44조제2항, 제46조제1항, 제55조제3항, 제72조제3항 및 제81조제3호 중 “노동조합”은 “교섭대표노동조합”으로 본다.

제30조(교섭등의 원칙)①·② (생략)

<신설>

제32조(단체협약의 유효기간) ① 단체협약에는 2년을 초과하는 유효기간을 정할 수 없다.

② 단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 또는 제1항의 기간을 초과하는 유효기간을 정한 경우에 그 유효기간은 2년으로 한다.

③ (생략)

제37조(쟁의행위의 기본원칙) ①·② (생략)

<신설>

있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 할 수 있다.

③ (현행과 같음)

④ 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하기 위한 신청 및 노동위원회의 결정 기준·절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제29조의5(그 밖의 교섭창구 단일화 관련 사항) 교섭대표노동조합이 있는 경우에 제2조 제5호, 제29조제3항·제4항, 제30조, 제37조제2항·제3항, 제38조제3항, 제42조의6제1항, 제44조제2항, 제46조제1항, 제55조제3항, 제72조제3항 및 제81조제1항제3호 중 “노동조합”은 “교섭대표노동조합”으로 본다.

제30조(교섭등의 원칙) ①·② (현행과 같음)

③ 국가 및 지방자치단체는 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 자율적으로 선택할 수 있도록 지원하고 이에 따른 단체교섭이 활성화될 수 있도록 노력하여야 한다.

제32조(단체협약 유효기간의 상한) ① 단체협약의 유효기간은 3년을 초과하지 않는 범위에서 노사가 합의하여 정할 수 있다.

② 단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 또는 제1항의 기간을 초과하는 유효기간을 정한 경우에 그 유효기간은 3년으로 한다.

③ (현행과 같음)

제37조(쟁의행위의 기본원칙) ①·② (현행과 같음)

③ 노동조합은 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 형태로 쟁의행위를 해서는

제41조(쟁의행위의 제한과 금지) ① 노동조합의 쟁의행위는 그 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다. 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 그 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원(해당 사업 또는 사업장 소속 조합원으로 한정한다)의 직접·비밀·무기명투표에 의한 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 쟁의행위를 할 수 없다

② (생략)

제81조(부당노동행위) ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "不當勞動行爲"라 한다)를 할 수 없다.

1. ~ 3. (생략)

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외로 한다.

5. (생략)

② (생략)

제90조(벌칙) 제44조제2항, 제69조제4항, 제77조 또는 제81조의 규정에 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처

아니 된다.

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.

② (현행과 같음)

제81조(부당노동행위) ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "不當勞動行爲"라 한다)를 할 수 없다.

1. ~ 3. (현행과 같음)

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조제2항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외로 한다.

5. (현행과 같음)

② (현행과 같음)

제90조(벌칙) 제44조제2항, 제69조제4항, 제77조 또는 제81조제1항의 규정에 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌



<p>한다.</p> <p>제92조(벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 제24조 제5항을 위반한 자</li> <li>2. 3. (생략)</li> </ol>	<p>금에 처한다.</p> <p>제92조(벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>&lt;삭제&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. 3. (현행과 같음)</li> </ol>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 3. 산업재해보상보험법

현행	개정안
<p>제125조(특수형태근로종사자에 대한 특례)</p> <p>① ~ ③ (생략)</p> <p>④ 특수형태근로종사자는 이 법의 적용을 원하지 아니하는 경우 보험료징수법으로 정하는 바에 따라 공단에 이 법의 적용 제의를 신청할 수 있다. 다만, 사업주가 보험료를 전액 부담하는 특수형태근로종사자의 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>⑤ 제4항에 따라 이 법의 적용 제의를 신청한 경우에는 신청한 날의 다음 날부터 이 법을 적용하지 아니한다. 다만, 처음 이 법의 적용을 받은 날부터 70일 이내에 이 법의 적용 제의를 신청한 경우에는 처음 이 법의 적용을 받은 날로 소급하여 이 법을</p>	<p>제125조(특수형태근로종사자에 대한 특례)</p> <p>① ~ ③ (현행과 같음)</p> <p>④ 특수형태근로종사자가 다음 각 호의 어느 하나의 사유(이하 “적용제외 사유”라 한다)에 해당하는 경우에는 특수형태근로종사자 또는 사업주는 보험료징수법으로 정하는 바에 따라 공단에 이 법의 적용제의를 신청할 수 있다. &lt;단서 삭제&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 특수형태근로종사자가 부상·질병, 임신·출산·육아로 1개월 이상 휴업하는 경우</li> <li>2. 사업주의 귀책사유에 따라 특수형태근로종사자가 1개월 이상 휴업하는 경우</li> <li>3. 그 밖에 제1호 또는 제2호에 준하는 사유로서 대통령령으로 정하는 경우</li> </ol> <p>⑤ 제4항에 따라 특수형태근로종사자 또는 사업주가 이 법의 적용제의를 신청하여 공단이 이를 승인한 경우에는 신청한 날의 다음 날부터 이 법을 적용하지 아니한다. &lt;단서 삭제&gt;</p>

<p><b>적용하지 아니한다.</b></p> <p>⑥ 제4항과 제5항에 따라 이 법의 적용을 받지 아니하는 사람이 다시 이 법의 적용을 받기 위하여 공단에 신청하는 경우에는 다음 보험연도부터 이 법을 적용한다. &lt;후단 신설&gt;</p> <p>⑦ 제1항에 따라 이 법의 적용을 받는 특수형태근로종사자에 대한 보험관계의 성립·소멸 및 변경, 법 적용 제외 및 재적용의 신청, 보험료의 산정·신고·납부, 보험료나 그 밖의 징수금의 징수에 필요한 사항은 보험료징수법에서 정하는 바에 따른다.</p> <p>⑧ ~ ⑪ (생략)</p>	<p>⑥ 제4항과 제5항에 따라 이 법의 적용제외 사유에 해당하지 아니하게 된 경우에는 해당 사유가 소멸한 날 이 법을 적용한다. 이 경우 특수형태근로종사자 또는 사업주는 보험료징수법으로 정하는 바에 따라 공단에 적용제외 사유의 소멸 사실을 알려야 한다.</p> <p>⑦ 제1항에 따라 이 법의 적용을 받는 특수형태근로종사자에 대한 보험관계의 성립·소멸 및 변경, 법 적용의 제외 신청 및 적용제외 사유의 소멸 사실 통지, 보험료의 산정·신고·납부, 보험료나 그 밖의 징수금의 징수에 필요한 사항은 보험료징수법에서 정하는 바에 따른다.</p> <p>⑧ ~ ⑪ (현행과 같음)</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 4. 고용보험법

현행	개정안
<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. “피보험자”란 다음 각 목에 해당하는 사람을 말한다.</p> <p>가. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」(이하 “보험료징수법”이라 한다) 제5조제1항·제2항, 제6조제1항, 제8조제1항·제2항에 따라 보험에 가입되거나 가입된 것으로 보는 근로자</p> <p>나. 보험료징수법 제49조의2제1항·제2항에 따라 고용보험에 가입하거나 가입된 것으로</p>	<p>제2조(정의)이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. “피보험자”란 다음 각 목에 해당하는 사람을 말한다.</p> <p>가. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」(이하 “고용산재보험료징수법”이라 한다) 제5조제1항·제2항, 제6조제1항, 제8조제1항·제2항, 제48조의2제1항 및 제48조의3제1항에 따라 보험에 가입되거나 가입된 것으로 보는 근로자, 예술인 또는 노무제공자</p> <p>나. 고용산재보험료징수법 제49조의2제1항·제2항에 따라 고용보험에 가입하거나</p>

로 보는 자영업자(이하 “자영업자인 피보험자”라 한다)

2. “이직(離職)”이란 피보험자와 사업주 사이의 고용관계가 끝나게 되는 것을 말한다.

### 3. ~ 6. (생략)

제6조(보험료) ①이 법에 따른 보험사업에 드는 비용을 충당하기 위하여 징수하는 보험료와 그 밖의 징수금에 대하여는 보험료징수법으로 정하는 바에 따른다.

②보험료징수법 제13조제1항제1호에 따라 징수된 고용안정·직업능력개발 사업의 보험료 및 실업급여의 보험료는 각각 그 사업에 드는 비용에 충당한다. 다만, 실업급여의 보험료는 제55조의2제1항에 따른 국민연금 보험료의 지원, 제70조제1항에 따른 육아휴직 급여의 지급, 제73조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여의 지급 및 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등의 지급에 드는 비용에 충당할 수 있다.

제8조(적용 범위) 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 산업별 특성 및 규모 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업에 대하여는 적용하지 아니한다.

### <신설>

가입된 것으로 보는 자영업자(이하 “자영업자인 피보험자”라 한다)

2. “이직(離職)”이란 고용관계가 끝나게 되는 것(제77조의2제1항에 따른 예술인 및 제77조의6제1항에 따른 노무제공자의 경우에는 문화예술용역 관련 계약 또는 노무제공계약이 끝나는 것을 말한다)을 말한다.

### 3. ~ 6. (현행과 같음)

제6조(보험료) ①-이 법에 따른 보험사업에 드는 비용을 충당하기 위하여 징수하는 보험료와 그 밖의 징수금에 대하여는 고용산재보험료징수법으로 정하는 바에 따른다.

②고용산재보험료징수법 제13조제1항제1호에 따라 징수된 고용안정·직업능력개발 사업의 보험료 및 실업급여의 보험료는 각각 그 사업에 드는 비용에 충당한다. 다만, 실업급여의 보험료는 제55조의2제1항에 따른 국민연금 보험료의 지원, 제70조제1항에 따른 육아휴직 급여의 지급, 제73조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여의 지급 및 제75조·제76조의2에 따른 출산전후휴가 급여등 및 제77조의4·제77조의9에 따른 출산전후급여등의 지급에 드는 비용에 충당할 수 있다.

제8조(적용 범위) ① 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 산업별 특성 및 규모 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업에 대해서는 적용하지 아니한다.

② 이 법은 제77조의2제1항에 따른 예술인 또는 제77조의6제1항에 따른 노무제공자의 노무를 제공받는 사업에 적용하되, 제5장의2 또는 제5장의3에서 규정된 사항에 한정하여 각각 적용한다.

제41조(피보험 단위기간) ① 피보험 단위기간은 피보험기간 중 보수 지급의 기초가 된 날을 합하여 계산한다. 다만, 자영업자인 피보험자의 피보험 단위기간은 제50조제3항 단서 및 제4항에 따른 피보험기간으로 한다.

② (생략)

<신설>

제74조(준용) ① (생략)

② 육아기 근로시간 단축 급여에 관하여는 제62조, 제71조부터 제73조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “육아기 근로시간 단축 급여”로 보고, 제71조부터 제73조까지의 규정 중 “육아휴직”은 “육아기 근로시간 단축”으로 본다.

<신설>

제41조(피보험 단위기간) ① 근로자의 피보험 단위기간 피보험기간 중 보수 지급의 기초가 된 날을 합하여 계산한다. 다만, 자영업자인 피보험자의 피보험 단위기간은 제50조제3항 단서 및 제4항에 따른 피보험기간으로 한다.

② (현행과 같음)

③ 근로자인 피보험자가 제40조제2항에 따른 기준기간 동안에 근로자·제77조의2 제1항에 따른 예술인·제77조의6 제1항에 따른 노무제공자 중 둘 이상에 해당하는 사람으로 종사한 경우의 피보험 단위기간은 대통령령으로 정하는 바에 따른다.

제74조(준용) ① (현행과 같음)

② 아기 근로시간 단축 급여에 관하여는 제62조, 제71조 및 제73조를 규정을 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “육아기 근로시간 단축 급여”로 보고, 제71조 및 제73조 중 “육아휴직”은 각각 “육아기 근로시간 단축”으로 본다.

제76조의2(기간제근로자 또는 파견근로자에 대한 적용) ① 고용노동부장관은 제76조제1항제1호에도 불구하고 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조에 따른 기간제근로자 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조에 따른 파견근로자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간 중 근로계약기간이 끝나는 경우 근로계약 종료일부터 해당 출산전후휴가 종료일까지의 기간에 대한 출산전후휴가 급여 등에 상당하는 금액 전부를 기간제근로자 또는 파견근로자에게 지급한다.

② 제1항에 따른 출산전후휴가 급여 등에 상당하는 금액의 신청 및 지급에 필요한 사

제77조(준용) 출산전후휴가 급여등에 관하여는 제62조, 제71조부터 제73조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “출산전후휴가 급여등”으로, 제71조부터 제73조까지의 규정 중 “육아휴직”은 “출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 배우자 출산휴가”로 각각 본다.

제77조의2(예술인인 피보험자에 대한 적용)  
① 근로자가 아니면서 「예술인 복지법」 제2조제2호에 따른 예술인 등 대통령령으로 정하는 사람 중 「예술인 복지법」 제4조의4에 따른 문화예술용역 관련 계약(이하 “문화예술용역 관련 계약”이라 한다)을 체결하고 다른 사람을 사용하지 아니하고 자신이 직무를 제공하는 사람(이하 “예술인”이라 한다)과 이들을 상대방으로 하여 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업에 대해서는 제8조에도 불구하고 이 장(章)을 적용한다.

② 제1항에도 불구하고 예술인이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이 법을 적용하지 아니한다.

1. 65세 이후에 근로계약 또는 문화예술용역 관련 계약을(65세 전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 근로계약 또는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우는 제외한다) 체결하거나 자영업을 개시하는 경우

2. (생략)

③ ~ ④ (생략)

⑤ 제18조에도 불구하고 예술인이 보험관계가 성립되어 있는 둘 이상의 사업에서 동시에 근로계약 또는 문화예술용역 관련 계약

항은 고용노동부령으로 정한다.

제77조(준용) 출산전후휴가 급여등에 관하여는 제62조, 제71조 및 제73조를 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “출산전후휴가 급여등”으로, 제71조 및 제73조 중 “육아휴직”은 각각 “출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 배우자 출산휴가”로 본다.

제77조의2(예술인인 피보험자에 대한 적용)  
① 근로자가 아니면서 「예술인 복지법」 제2조제2호에 따른 예술인 등 대통령령으로 정하는 사람 중 「예술인 복지법」 제4조의4에 따른 문화예술용역 관련 계약(이하 “문화예술용역 관련 계약”이라 한다)을 체결하고 다른 사람을 사용하지 아니하고 자신이 직무를 제공하는 사람(이하 “예술인”이라 한다)과 이들을 상대방으로 하여 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업에 대해서는 제8조제2항에 따라 이 장을 적용한다.

② 제1항에도 불구하고 예술인이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이 법을 적용하지 아니한다.

1. 65세 이후에 근로계약, 문화예술용역 관련 계약 또는 제77조의6제1항에 따른 노무제공계약(65세 전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 근로계약, 문화예술용역 관련 계약 또는 노무제공 계약을 체결한 경우는 제외한다)을 체결하거나 자영업을 개시하는 경우

2. (현행과 같음)

③ ~ ④ (현행과 같음)

⑤ 제18조에도 불구하고 예술인이 보험관계가 성립되어 있는 둘 이상의 사업에서 동시에 근로계약, 문화예술용역 관련 계약 또

을 체결한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 피보험자격을 취득한다.

⑥ 예술인에 대한 보험관계의 성립·소멸 및 변경, 보험료의 산정·납부 및 징수에 필요한 사항은 보험료징수법에서 정하는 바에 따른다.

제77조의3(예술인인 피보험자에 대한 구직급여) ① 예술인의 구직급여는 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급한다. 다만, 제6호는 최종 이직 당시 단기예술인이었던 사람만 해당한다.

1. (생략)

2. 근로 또는 노무제공의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업(영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우를 포함한다. 이하 제5장의2에서 같다)하지 못한 상태에 있을 것

3. 이직사유가 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니할 것. 다만, 제58조제2호가목에도 불구하고 예술인이 이직할 당시 대통령령으로 정하는 바에 따른 소득감소로 인하여 이직하였다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우에는 수급자격을 인정한다.

4. 5. (생략)

6. 다음 각 목의 요건을 모두 갖춘 것

가. (생략)

는 제77조의6제1항에 따른 노무제공계약을 체결한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 피보험자격을 취득한다.

⑥ 제1항에 따라 이 장의 적용을 받는 예술인과 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업의 사업주(제3항의 경우에는 발주자 또는 원수급인을 말한다)는 고용산재보험료징수법에 따라 보험료를 부담하며, 그 보험관계의 성립·소멸 및 변경, 보험료의 산정·납부 및 징수에 필요한 사항은 고용산재보험료징수법에서 정하는 바에 따른다.

제77조의3(예술인인 피보험자에 대한 구직급여) ① 예술인의 구직급여는 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급한다. 다만, 제6호는 최종 이직 당시 단기예술인이었던 사람만 해당한다.

1. (현행과 같음)

2. 근로 또는 노무제공의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업(영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우를 포함한다. 이하 이 장에서 같다)하지 못한 상태에 있을 것

3. 이직사유가 제77조의5제2항에서 준용하는 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니할 것. 다만, 제77조의5제2항에서 준용하는 제58조제2호가목-불구하고 예술인이 이직할 당시 대통령령으로 정하는 바에 따른 소득감소로 인하여 이직하였다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우에는 수급자격을 인정한다. 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.

4. 5. (현행과 같음)

6. 다음 각 목의 요건을 모두 갖춘 것

가. (현행과 같음)



나. 최종 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간 중 다른 사업에서 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하는 사유로 이직한 사실이 있는 경우에는 그 피보험 단위기간 중 90일 이상을 단기예술인으로 종사하였을 것

② 제1항제1호에 따른 피보험 단위기간은 그 수급자격과 관련된 이직 당시의 사업에서의 피보험자격 취득일부터 이직일까지의 기간으로 산정하고, 이직일 이전 24개월 동안 근로자·예술인 중 둘 이상에 해당하는 사람으로 종사한 경우의 피보험 단위기간은 대통령령으로 정하는 바에 따른다.

③ 예술인의 기초일액은 수급자격 인정과 관련된 마지막 이직일 전 1년간의 보험료징수법 제16조의10에 따라 신고된 보수총액을 그 산정의 기준이 되는 기간의 총 일수로 나눈 금액으로 한다. 다만, 그 금액이 이직 당시의 보험료징수법 제3조에 따른 기준보수의 일액 중 가장 적은 금액 미만인 경우에는 가장 적은 기준보수의 일액을 기초일액으로 한다.

④ ~ ⑧ (생략)

제77조의4(예술인인 피보험자의 출산전후급여 등) ① 고용노동부장관은 예술인인 피보험자가 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산전후급여 등(이하 "출산전후급여등"이라 한다)을 지급한다.

나. 최종 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간 중 다른 사업에서 제77조의5 제2항에서 준용하는 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하는 사유로 이직한 사실이 있는 경우에는 그 피보험 단위기간 중 90일 이상을 단기예술인으로 종사하였을 것

② 제1항제1호에 따른 피보험 단위기간은 그 수급자격과 관련된 이직 당시의 사업에서의 피보험자격 취득일부터 이직일까지의 기간으로 산정하고, 이직일 이전 24개월 동안 근로자, 예술인, **제77조의6제1항에 따른 노무제공자** 중 둘 이상에 해당하는 사람으로 종사한 경우의 피보험 단위기간은 대통령령으로 정하는 바에 따른다.

③ 예술인의 기초일액은 수급자격 인정과 관련된 마지막 이직일 전 1년간의 고용산재보험료징수법 제16조의10에 따라 신고된 보수총액을 그 산정의 기준이 되는 기간의 총 일수로 나눈 금액으로 한다. 다만, 그 금액이 이직 당시의 고용산재보험료징수법 제3조에 따른 예술인의 기준보수의 일액 중 가장 적은 금액 미만인 경우에는 가장 적은 기준보수의 일액을 기초일액으로 한다.

④ ~ ⑧ (현행과 같음)

제77조의4(예술인인 피보험자의 출산전후급여 등) ① 용노동부장관은 예술인인 피보험자가 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산전후급여 등(이하 "출산전후급여등"이라 한다)을 지급한다. 다만, 같은 자녀에 대하여 제75조에 따른 출산전후휴가 급여 등 또는 제77조의9 제1항에 따른 출산전후급여등의 지급요건을 동시에 충족하는 경우 등에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 지급한다.

② ~ ③ (생략)

제77조의5(준용) ① 예술인의 피보험자격에 관하여는 제13조제1항, 제14조제1항, 제15조, 제17조를 준용한다. 이 경우 “고용된 날”은 “문화예술용역 관련 계약 개시일”로, “근로자”는 “예술인”으로 본다.

② 예술인에 대한 구직급여에 대해서는 제40조제2항제1호, 제42조부터 제44조까지, 제47조, 제48조, 제50조, 제56조, 제57조, 제60조부터 제63조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 “이직일 전 18개월 동안”은 “이직일 전 24개월”로 본다.

③ 예술인의 구직급여·출산전후급여등에 관하여는 제87조부터 제105조까지, 제107조부터 제109조까지 및 제112조를 준용한다. 이 경우 “근로자”는 “예술인”으로, “출산전후휴가급여등”은 “출산전후급여등”으로, “제4장에 따른 구직급여”는 “제5장의2에 따른 구직급여”로, “사업주”는 “사업주 및 피보험자격을 신고하여야 하는 자”로, “사업장”은 “사업장 및 피보험자격취득신고를 하여야 하는 자의 사무소”로 본다.

<신 설>

② ~ ③ (현행과 같음)

제77조의5(준용) ① 예술인의 피보험자격에 관하여는 제13조제1항, 제14조제1항, 제15조, 제17조를 준용한다. 이 경우 “근로자”는 “예술인”으로, “고용된 날”은 “문화예술용역 관련 계약 개시일”로, “고용된 근로자”는 “문화예술용역 관련 계약이 개시된 예술인”으로 본다.

② 예술인에 대한 구직급여에 대해서는 제37조의2, 제38조, 제38조의2, 제40조제2항제1호, 제41조제2항, 제42조부터 제44조까지, 제47조, 제48조, 제50조, 제56조부터 제58조까지 및 제60조부터 제63조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 제40조제2항제1호 중 “이직일 전 18개월 동안”은 “이직일 전 24개월”로, 제63조제1항 본문 중 “제46조”는 “제77조의3제4항·제5항”으로, 같은 조 제5항 중 “제47조, 제49조”는 “제47조”로 본다.

③ 예술인의 출산전후급여등에 관하여는 제62조를 준용하고, 예술인의 피보험자격확인·구직급여·출산전후급여등의 심사·재심사 청구 등에 관하여는 제87조부터 제112조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 “근로자”는 “예술인”으로, “고용노동부장관”은 “고용노동부장관, 직업안정기관의 장”으로, “실업급여”는 “구직급여”로, “제4장에 따른 구직급여”는 “제5장의2에 따른 구직급여”로, “제5장”은 “제5장의2”로, “출산전후휴가 급여등”은 “출산전후급여등”으로, “사업주”는 “사업주 및 피보험자격을 신고하여야 하는 자”로, “사업장”은 “사업장 및 피보험자격취득신고를 하여야 하는 자의 사무소”로 본다.

제5장의3 노무제공자인 피보험자에 대한 고용보험 특례



<신 설>

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 사업에 대해서는 제8조제2항에 따라 이장을 적용한다.

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 제18조에도 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 이장을 적용하는 노무제공자와 그와 노무제공계약을 체결한 사업의 사업주(이하 “노무제공사업의 사업주”라

<신 설>

한다)는 고용산재보험료징수법에 따라 보험료를 부담하며, 그 보험관계의 성립·소멸 및 변경, 보험료의 산정·납부 및 징수에 필요한 사항은 고용산재보험료징수법에서 정하는 바에 따른다.

제77조의7(노무제공플랫폼사업자에 대한 특례) ① 제15조에도 불구하고 노무제공사업의 사업주가 노무제공자와 노무제공사업의 사업주에 관련된 자료 및 정보를 수집·관리하여 이를 전자정보 형태로 기록하고 처리하는 시스템(이하 “노무제공플랫폼”이라 한다)을 구축·운영하는 사업자(이하 “노무제공플랫폼사업자”라 한다)와 노무제공플랫폼이용에 대한 계약(이하 “노무제공플랫폼이용계약”이라 한다)을 체결하는 경우 노무제공플랫폼사업자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노무제공자에 대한 제15조제1항에 따른 피보험자격의 취득 등을 신고하여야 한다.

② 고용노동부장관은 노무제공자에 관한 보험사무의 효율적 처리를 위하여 노무제공플랫폼사업자에게 해당 노무제공플랫폼의 이용 및 보험관계의 확인에 필요한 다음 각 호의 자료 또는 정보의 제공을 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 노무제공플랫폼사업자는 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

1. 노무제공플랫폼이용계약의 개시일 또는 종료일
2. 노무제공사업의 사업주의 보험관계와 관련된 사항으로서 사업장의 명칭·주소 등 대통령령으로 정하는 자료 또는 정보
3. 노무제공자의 피보험자격과 관련된 사항으로서 노무제공자의 이름·직종·보수 등 대통령령으로 정하는 자료 또는 정보

<신 설>

③ 노무제공플랫폼사업자는 제2항에 따라 요청받은 자료 또는 정보의 제공을 위하여 필요한 경우에는 해당 노무제공자와 노무제공사업의 사업주에게 필요한 자료 또는 정보의 제공을 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 노무제공자와 노무제공사업의 사업주는 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

④ 고용노동부장관은 제2항에 따라 노무제공플랫폼사업자가 제공한 자료 또는 정보를 해당 보험사무의 처리에 필요한 범위에서만 활용하여야 하며, 이를 공개해서는 아니 된다.

⑤ 노무제공플랫폼사업자는 제1항에 따른 노무제공자의 피보험자격 신고와 관련된 정보를 해당 노무제공자와 노무제공사업의 사업주 사이에 체결된 노무제공계약이 끝난 날부터 3년 동안 노무제공플랫폼에 보관하여야 한다.

제77조의8(노무제공자인 피보험자에 대한 구직급여) ① 노무제공자의 구직급여는 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급한다. 다만, 제6호는 최종 이직 당시 단기노무제공자였던 사람만 해당한다.

1. 이직일 이전 24개월 동안 피보험 단위기간이 통산하여 12개월 이상일 것

2. 근로 또는 노무제공의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업(영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우를 포함한다. 이하 이 장에서 같다)하지 못한 상태에 있을 것

3. 이직사유가 제77조의10제2항에서 준용하는 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니할 것. 다만, 제77조의10제2항에서 준용하는 제58조제2호가목에도 불구하고 노무제공자로 이직할 당시 대통령령

으로 정하는 바에 따른 소득 감소로 인하여 이직하였다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우에는 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.

4. 이직일 이전 24개월 중 3개월 이상을 노무제공자인 피보험자로 피보험자격을 유지하였을 것

5. 재취업을 위한 노력을 적극적으로 할 것

6. 다음 각 목의 요건을 모두 갖출 것

가. 수급자격의 인정신청일 이전 1개월 동안의 노무제공일수가 10일 미만이거나 수급자격 인정신청일 이전 14일간 연속하여 노무제공내역이 없을 것

나. 최종 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간 중 다른 사업에서 제77조의 10제2항에서 준용하는 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하는 사유로 이직한 사실이 있는 경우에는 그 피보험 단위기간 중 90일 이상을 단기노무제공자로 종사하였을 것

② 제1항제1호에 따른 피보험 단위기간은 그 수급자격과 관련된 이직 당시의 사업에서의 피보험자격 취득일부터 이직일까지의 기간으로 산정하고, 이직 전 24개월 중 근로자·노무제공자·예술인 중 둘 이상에 해당하는 사람으로 종사한 경우의 피보험 단위기간은 대통령령으로 정하는 바에 따른다.

③ 노무제공자의 기초일액은 수급자격 인정과 관련된 마지막 이직일 전 1년간의 고용산재보험료징수법 제16조의10에 따라 신고된 보수총액을 그 산정의 기준이 되는 기간의 총 일수로 나눈 금액으로 한다. 다만, 그 금액이 이직 당시의 고용산재보험료징수법 제3조에 따른 노무제공자의 기준보수의

일액 중 가장 적은 금액 미만인 경우에는 가장 적은 기준보수의 일액을 기초일액으로 한다.

④ 제3항에도 불구하고 고용산재보험료징수법 제48조의3제2항 단서의 적용을 받는 노무제공자의 기초일액은 고용노동부장관이 고시하는 금액으로 한다.

⑤ 노무제공자의 구직급여일액은 제3항에 따른 기초일액에 100분의 60을 곱한 금액으로 한다. 이 경우 구직급여일액의 상한액은 근로자인 피보험자의 구직급여 상한액 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 금액으로 한다.

⑥ 노무제공자는 제42조에 따른 실업의 신고일부터 계산하기 시작하여 7일간은 대기기간으로 보아 구직급여를 지급하지 아니한다. 다만, 제1항제3호 단서에서 정한 사유로 이직한 경우에는 4주의 범위에서 대통령령으로 정하는 기간을 대기기간으로 보아 구직급여를 지급하지 아니한다.

⑦ 노무제공자의 소정급여일수 산정을 위한 피보험기간은 제2항에 따른 피보험 단위기간으로 한다. 다만, 단기노무제공자의 피보험기간은 해당 계약기간 중 노무제공일수 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 산정한 기간으로 한다.

⑧ 제47조에도 불구하고 직업안정기관의 장은 노무제공자인 피보험자에 대하여 구직급여를 지급하는 경우, 실업인정대상기간 중 취업 등으로 발생한 소득에 대해서는 소득수준, 근로 등의 활동 기간 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 일부 또는 전부를 감액하고 지급하여야 한다.

제77조의9(노무제공자인 피보험자의 출산전후급여등) ① 고용노동부장관은 노무제공자

<신 설>

<신 설>

인 피보험자가 출산 또는 유산·사산을 이  
유로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산  
전후급여등을 지급한다. 다만, 같은 자녀에  
대하여 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등  
또는 제77조의4 제1항에 따른 출산전후급여  
등의 지급요건을 동시에 충족하는 경우 대  
통령령으로 정하는 바에 따라 지급한다.

② 제1항에 따른 출산전후급여등의 지급  
요건, 지급수준 및 지급기간 등은 대통령령  
으로 정하는 바에 따른다.

③ 제1항과 제2항에 따른 출산전후급여등  
의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동  
부령으로 정한다.

제77조의10(준용) ① 노무제공자의 피보험자  
격에 관하여는 제13조제1항, 제14조제1항,  
제15조 및 제17조를 준용한다. 이 경우 “근  
로자”는 “노무제공자”로, “고용된 날”은 “노  
무제공계약의 개시일”로, “고용된 근로자”는  
“노무제공계약이 개시된 노무제공자”로 분  
다.

② 노무제공자에 대한 구직급여에 관하여  
는 제37조의2, 제38조, 제38조의2, 제40조제2  
항제1호, 제41조제2항, 제42조부터 제44조까  
지, 제47조, 제48조, 제50조, 제56조부터 제  
58조까지 및 제60조부터 제63조까지의 규정  
을 준용한다. 이 경우 제40조제2항제1호 중  
“이직일 전 18개월 동안”은 “이직일 전 24  
개월”로, 제63조제1항 본문 중 “제46조”는  
“제77조의3제4항·제5항”으로, 같은 조 제5  
항 중 “제47조, 제49조”는 “제47조”로 본다.

③ 노무제공자의 출산전후급여등에 관하  
여는 제62조를 준용하고, 노무제공자의 피보  
험자격확인·구직급여·출산전후급여등의  
심사·재심사 청구 등에 관하여는 제87조부  
터 제112조까지의 규정을 준용한다. 이 경우

제106조(준용) 이 법에 따른 다음 각 호의 징수금의 징수에 관하여는 보험료징수법 제27조부터 제30조까지·제32조·제39조·제41조 및 제42조를 준용한다.

1. ~ 3. (생략)

제110조(자료 제공의 요청) ① 고용노동부장관은 다음 각 호의 사무를 수행하기 위하여 필요하면 주민등록정보, 가족관계등록사항, 군복무에 관한 자료, 토지·건물에 관한 자료, 국민연금·건강보험 등 각종 연금·보험에 관한 자료, 출입국 정보 등을 관계 기관의 장에게 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 관계 기관의 장은 특별한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

1. 제15조에 따른 피보험자격의 취득 및 상실 등의 신고 내용 확인

2. 제17조에 따른 피보험자격의 취득 또는 상실에 관한 확인

“근로자”는 “노무제공자”로, “고용노동부장관”은 “고용노동부장관, 직업안정기관의 장”으로, “실업급여”는 “구직급여”로, “제4장에 따른 구직급여”는 “제5장의3에 따른 구직급여”로, “제5장”은 “제5장의3”으로, “출산전후휴가 급여등”은 “출산전후급여등”으로, “사업주”는 “사업주 및 피보험자격을 신고하여야 하는 자”로, “사업장”은 “사업장 및 피보험자격취득신고를 하여야 하는 자의 사무소”로 본다.

제106조(준용) 이 법에 따른 다음 각 호의 징수금의 징수에 관하여는 고용산재보험료징수법 제27조, 제27조의2, 제27조의3, 제28조, 제28조의2부터 제28조의7까지, 제29조, 제29조의2, 제29조의3, 제30조, 제32조, 제39조, 제41조 및 제42조를 준용한다.

1. ~ 3. (현행과 같음)

제110조(자료 제공의 요청) ① 고용노동부장관은 다음 각 호의 사무를 수행하기 위하여 필요하면 주민등록정보, 가족관계등록사항, 군복무에 관한 자료, 토지·건물에 관한 자료, 국민연금·건강보험 등 각종 연금·보험에 관한 자료, 출입국 정보 등을 관계 기관의 장에게 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 관계 기관의 장은 특별한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

1. 제15조(제77조의5제1항 및 제77조의10제1항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 피보험자격의 취득 및 상실 등의 신고 내용 확인

2. 제17조(제77조의5제1항 및 제77조의10제1항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 피보험자격의 취득 또는 상실에 관한 확인



3. 제18조에 따른 피보험자격 이중 취득 확인

<신 설>

4. (생 략)

5. 제40조 및 제69조의3에 따른 구직급여의 수급 요건 확인

6. 제57조(제63조제5항, 제69조 및 제69조의9제1항·제2항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따른 지급되지 아니한 구직급여 등의 지급

7. 제61조(제63조제5항 및 제69조의9제1항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따른 부정행위로 인한 구직급여 등의 지급 제한

8. 제62조(제63조제5항, 제69조, 제69조의9제1항·제2항, 제74조 및 제77조에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따른 구직급여 등 지급금의 반환 및 추가징수

9. 제68조(제69조의9제1항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따른 취업촉진 수당의 지급 제한

10. 제73조(제74조제2항 및 제77조에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따른 육아휴직 급여 등의 지급 제한

11. (생 략)

② 고용노동부장관은 제1항제4호부터 제11호까지의 사무를 수행하기 위하여 필요하면 납세자의 인적 사항 및 사용 목적을 적은 문서로 관할 세무관서의 장에게 다음 각 호에 해당하는 과세정보의 제공을 요청할 수 있다.

1.·2. (생 략)

3. 제18조, 제77조의2제5항 및 제77조의6제3항에 따른 피보험자격의 이중 취득 확인

3의2. 제25조에 따른 고용안정 및 취업촉진을 위한 비용지원 또는 대부 사업의 실시

4. (현행과 같음)

5. 제40조, 제69조의3, 제77조의3 및 제77조의8에 따른 구직급여의 수급 요건 확인

6. 제57조(제63조제5항, 제69조, 제69조의9제1항·제2항, 제77조의5제2항 및 제77조의10제2항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 지급되지 아니한 구직급여 등의 지급

7. 제61조(제63조제5항, 제69조의9제1항, 제77조의5제2항 및 제77조의10제2항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 부정행위로 인한 구직급여 등의 지급 제한

8. 제62조(제63조제5항, 제69조, 제69조의9제1항·제2항, 제74조, 제77조, 제77조의5제2항 및 제77조의10제2항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 구직급여 등 지급금의 반환 및 추가징수

9. 제68조(제69조의9제1항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 취업촉진 수당의 지급 제한

10. 제73조(제74조제2항 및 제77조에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 육아휴직 급여 등의 지급 제한

11. (현행과 같음)

② 고용노동부장관은 제1항제3호의2 및 제4호부터 제11호까지의 사무를 수행하기 위하여 필요하면 납세자의 인적 사항 및 사용 목적을 적은 문서로 관할 세무관서의 장에게 다음 각 호에 해당하는 과세정보의 제공을 요청할 수 있다.

1.·2. (현행과 같음)



③ (생 략)

제116조(벌칙) ① 사업주와 공모하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 다음 각 호에 따른 지원금 또는 급여를 받은 자와 공모한 사업주는 각각 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. ~ 3. (생 략)

4. 제5장의2에 따른 실업급여 및 출산전후급여등

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제105조(제77조의5제3항에서 준용하는 경우를 포함한다)를 위반하여 근로자를 해고하거나 그 밖에 근로자에게 불이익한 처우를 한 사업주

2. (생 략)

제118조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주, 보험사무대행기관의 대표자 또는 대리인·사용인, 그 밖의 종업원에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제15조(제77조의5제1항에서 준용하는 경우를 포함한다), 제77조의2제3항을 위반하여 신고를 하지 아니하거나 거짓으로 신고한 자

2. 제42조제3항 후단(제77조의5제2항에서 준용하는 경우를 포함한다)을 위반하여 이직확인서를 발급하여 주지 아니하거나 거짓으로 작성하여 발급하여 준 자

3. 제43조제4항 후단(제77조의5제2항에서 준용하는 경우를 포함한다)을 위반하여 이직

③ (현행과 같음)

제116조(벌칙) ① 사업주와 공모하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 다음 각 호에 따른 지원금 또는 급여를 받은 자와 공모한 사업주는 각각 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. ~ 3. (현행과 같음)

4. 제5장의2 및 제5장의3에 따른 구직급여 및 출산전후급여등

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제105조(제77조의5제3항 및 제77조의10제3항에서 준용하는 경우를 포함한다)를 위반하여 근로자를 해고하거나 그 밖에 근로자에게 불이익한 처우를 한 사업주

2. (현행과 같음)

제118조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주, 보험사무대행기관, 노무제공플랫폼사업자의 대표자 또는 대리인·사용인, 그 밖의 종업원에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제15조(제77조의5제1항 및 제77조의10제1항에서 준용하는 경우를 포함한다), 제77조의2제3항 및 제77조의7제1항을 위반하여 신고를 하지 아니하거나 거짓으로 신고한 자

2. 제42조제3항 후단(제77조의5제2항 및 제77조의10제2항에서 준용하는 경우를 포함한다)을 위반하여 이직확인서를 발급하여 주지 아니하거나 거짓으로 작성하여 발급하여 준 자

3. 제43조제4항 후단(제77조의5제2항 및 제77조의10제2항에서 준용하는 경우를 포함

확인서를 제출하지 아니하거나 거짓으로 작성하여 제출한 자

4. 제108조제1항(제77조의5제3항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 요구에 따르지 아니하여 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자, 같은 요구에 따르지 아니하여 문서를 제출하지 아니하거나 거짓으로 적은 문서를 제출한 자 또는 출석하지 아니한 자

5. 제108조제2항(제77조의5제3항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 요구에 따르지 아니하여 증명서를 내주지 아니한 자

6. 제109조제1항(제77조의5제3항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 질문에 답변하지 아니하거나 거짓으로 진술한 자 또는 조사를 거부·방해하거나 기피한 자

<신 설>

<신 설>

②다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 피보험자, 수급자격자 또는 지급되지 아니한 실업급여의 지급을 청구하는 자에게는 100만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제108조제3항(제77조의5제3항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따라 요구된 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자, 문서를 제출하지 아니하거나 거짓으로 적은 문서를 제출한 자 또는 출석하지 아니한 자

2. 제109조제1항(제77조의5제3항에서 준용

한다)을 위반하여 이직확인서를 제출하지 아니하거나 거짓으로 작성하여 제출한 자

4. 제108조제1항(제77조의5제3항 및 제77조의10제3항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 요구에 따르지 아니하여 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자, 같은 요구에 따르지 아니하여 문서를 제출하지 아니하거나 거짓으로 적은 문서를 제출한 자 또는 출석하지 아니한 자

5. 제108조제2항(제77조의5제3항 및 제77조의10제3항-에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 요구에 따르지 아니하여 증명서를 내주지 아니한 자

6. 제109조제1항(제77조의5제3항 및 제77조의10제3항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 질문에 답변하지 아니하거나 거짓으로 진술한 자 또는 조사를 거부·방해하거나 기피한 자

7. 제77조의7제2항을 위반하여 자료 또는 정보의 제공 요청에 따르지 아니한 자

8. 제77조의7제5항을 위반하여 노무제공자의 피보험자격의 신고와 관련된 자료 또는 정보를 보관하지 아니한 자

②음 각 호의 어느 하나에 해당하는 피보험자, 수급자격자 또는 지급되지 아니한 실업급여의 지급을 청구하는 자에게는 100만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제108조제3항(제77조의5제3항 및 제77조의10제3항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따라 요구된 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자, 문서를 제출하지 아니하거나 거짓으로 적은 문서를 제출한 자 또는 출석하지 아니한 자

2. 제109조제1항(제77조의5제3항 및 제77

하는 경우를 포함한다)에 따른 질문에 답변하지 아니하거나 거짓으로 진술한 자 또는 검사를 거부·방해하거나 기피한 자

③ 제87조(제77조의5제3항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 심사 또는 재심사의 청구를 받아 하는 심사관 및 심사위원회의 질문에 답변하지 아니하거나 거짓으로 진술한 자 또는 검사를 거부·방해하거나 기피한 자에게는 100만원 이하의 과태료를 부과한다.

④ (생략)

조의10제3항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 질문에 답변하지 아니하거나 거짓으로 진술한 자 또는 검사를 거부·방해하거나 기피한 자

③ 제87조(제77조의5제3항 및 제77조의10제3항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 심사 또는 재심사의 청구를 받아 하는 심사관 및 심사위원회의 질문에 답변하지 아니하거나 거짓으로 진술한 자 또는 검사를 거부·방해하거나 기피한 자에게는 100만원 이하의 과태료를 부과한다.

④ (현행과 같음)

#### 4. 고용보험법 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률

현행	개정안
<p>제16조의3(월별보험료의 산정) ① 공단이 제16조의2제1항에 따라 매월 부과하는 보험료(이하 “월별보험료”라 한다)는 근로자, 「고용보험법」 제77조의2제1항에 해당하는 예술인(이하 “예술인”이라 한다)의 개인별 월평균보수에 고용보험료율 및 산재보험료율을 각각 곱한 금액을 합산하여 산정한다. 다만, 월평균보수를 산정하기 곤란한 일용근로자 등 대통령령으로 정하는 사람은 대통령령에 따라 산정한 금액을 월평균보수로 본다.</p> <p>② (생략)</p>	<p>제16조의3(월별보험료의 산정) ① 단이 제16조의2제1항에 따라 매월 부과하는 보험료(이하 “월별보험료”라 한다)는 근로자, 「고용보험법」 제77조의2제1항에 해당하는 예술인(이하 “예술인”이라 한다) 또는 같은 법 제77조의6제1항에 해당하는 노무제공자(이하 “노무제공자”라 한다)의 개인별 월평균보수에 고용보험료율 및 산재보험료율을 각각 곱한 금액을 합산하여 산정한다. 다만, 월평균보수를 산정하기 곤란한 일용근로자 등 대통령령으로 정하는 사람에 대한 월별보험료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 산정한 금액을 개인별 월평균보수로 보아 산정한다.</p> <p>② (현행과 같음)</p>
<p>제16조의9(보험료의 정산) ① 공단은 제16조의10제1항·제2항 또는 제4항에 따라 사업주</p>	<p>제16조의9(보험료의 정산) ① 공단은 제16조의10제1항·제2항 또는 제4항에 따라 사업</p>

가 신고한 근로자의 개인별 보수총액에 보험료율을 곱한 금액을 합산하여 사업주가 실제로 납부하여야 할 보험료를 산정한다. 이 경우 제48조의2제6항에 따른 보험료납부자가 사업주 등의 보험료를 원천공제하여 납부한 경우에는 해당 보험료는 제외한다.

② ~ ④ (생략)

제16조의10(보수총액 등의 신고) ① 사업주는 전년도에 근로자 또는 예술인에게 지급한 보수총액 등을 매년 3월 15일까지 공단에 신고하여야 한다. 이 경우 제48조의2제6항에 따른 보험료납부자가 예술인의 보험료를 원천공제하여 납부한 경우에는 제외한다.

② 사업주는 사업의 폐지·종료 등으로 보험관계가 소멸한 때에는 그 보험관계가 소멸한 날부터 14일 이내에 근로자 또는 예술인에게 지급한 보수총액 등을 공단에 신고하여야 한다.

③ 사업주는 근로자를 새로 고용하거나 예술인과 「예술인 복지법」 제4조의4에 따른 문화예술용역 관련 계약(이하 “문화예술용역 관련 계약”이라 한다)을 체결하는 경우 그 근로자, 예술인의 성명 및 주소지 등을 그 근로자를 고용한 날 또는 그 예술인의 노무제공 개시일이 속하는 달의 다음 달 15일까지 공단에 신고하여야 한다. 다만, 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 사람 등 대통령령으로 정하는 근로자에 대해서는 신고하지 아니할 수 있다.

주가 신고한 근로자의 개인별 보수총액에 보험료율을 곱한 금액을 합산하여 사업주가 실제로 납부하여야 할 보험료를 산정한다. 이 경우 제48조의2제6항에 따른 보험료납부자 또는 제48조의4제3항에 따른 보험료 납부에 관한 업무를 대행하는 자가 사업주, 예술인 또는 노무제공자의 보험료를 원천공제하여 납부한 경우는 제외한다.

② ~ ④ (현행과 같음)

제16조의10(보수총액 등의 신고) ① 사업주는 전년도에 근로자, 예술인 또는 노무제공자에게 지급한 보수총액 등을 매년 3월 15일까지 공단에 신고하여야 한다. 이 경우 제48조의2제6항에 따른 보험료납부자 또는 제48조의4제3항에 따른 보험료 납부에 관한 업무를 대행하는 자가 사업주, 예술인 또는 노무제공자의 보험료를 원천공제하여 납부한 경우는 제외한다.

② 업주는 사업의 폐지·종료 등으로 보험관계가 소멸한 때에는 그 보험관계가 소멸한 날부터 14일 이내에 근로자, 예술인 또는 노무제공자에게 지급한 보수총액 등을 공단에 신고하여야 한다.

③ 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 그 근로자·예술인·노무제공자의 성명 및 주소지 등을 해당 근로자를 고용한 날 또는 해당 예술인·노무제공자의 노무제공 개시일이 속하는 달의 다음 달 15일까지 공단에 신고하여야 한다. 다만, 1개월 동안 소정근로시간이 60시간 미만인 사람 등 대통령령으로 정하는 근로자에 대해서는 신고하지 아니할 수 있다.

1. 근로자를 새로 고용한 때
2. 「고용보험법」 제77조의2제1항에 따른 문화예술용역 관련 계약(이하 “문화예술용역

④ 사업주는 근로자와 고용관계를 종료하거나 예술인과의 문화예술용역 관련 계약을 종료한 때에는 그 근로자 또는 예술인에게 지급한 보수총액, 고용관계 또는 계약의 종료일 등을 그 근로자의 고용관계가 종료한 날 또는 그 예술인과의 계약이 종료한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 공단에 신고하여야 한다.

⑤ 사업주는 근로자 또는 예술인이 휴직하거나 다른 사업장으로 전보되는 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 때에는 그 사유 발생일부터 14일 이내에 그 사실을 공단에 신고하여야 한다.

⑥ (생략)

⑦ 사업주 또는 발주자·원수급인이 「고용보험법」 제15조, 제77조의2제3항, 제77조의5제1항에 따라 제3항부터 제5항까지의 사항을 고용노동부장관에게 신고한 경우에는 제3항부터 제5항까지에 따른 신고를 생략할 수 있다.

⑧ (생략)

제21조의2(지원금의 환수) ①·② (생략)

③ 제1항에 따른 환수에 관하여는 제27조, 제28조 및 제29조를 준용한다. 이 경우 “건강보험공단”은 “공단”으로 본다.

관련 계약”이라 한다)을 체결한 때

3. 「고용보험법」 제77조의6제1항에 따른 노무제공계약(이하 “노무제공계약”이라 한다)을 체결한 때

④ 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 그 근로자·예술인·노무제공자에게 지급한 보수총액, 고용관계 또는 문화예술용역 관련 계약·노무제공계약의 종료일 등을 해당 고용관계 또는 계약이 종료된 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 공단에 신고하여야 한다.

1. 근로자와 고용관계를 종료한 때

2. 예술인과 문화예술용역 관련 계약을 종료한 때

3. 노무제공자와 노무제공계약을 종료한 때

⑤ 사업주는 근로자, 예술인 또는 노무제공자가 휴직하거나 다른 사업장으로 전보되는 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 때에는 그 사유 발생일부터 14일 이내에 그 사실을 공단에 신고하여야 한다.

⑥ (현행과 같음)

⑦ 사업주 또는 발주자·원수급인이 「고용보험법」 제15조, 제77조의2제3항, 제77조의5제1항, 제77조의10제1항에 따라 제3항부터 제5항까지의 사항을 고용노동부장관에게 신고한 경우에는 제3항부터 제5항까지의 규정에 따른 신고를 생략할 수 있다.

⑧ (현행과 같음)

제21조의2(지원금의 환수) ①·② (현행과 같음)

③ 제1항에 따른 환수에 관하여는 제27조의2, 제27조의3, 제28조, 제28조의2부터 제28조의7까지, 제29조, 제29조의2, 제29조의3 및

④ (생략)

제22조의3(고용보험료등의 면제에 관한 특례) 제21조제1항에 따른 고용보험료의 지원 대상이 되는 경우에 그 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 신고를 한 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 피보험자격 취득신고일 이전의 고용보험료 및 이에 대한 연체금(이하 “고용보험료등”이라 한다)의 전부 또는 일부를 면제할 수 있다.

1. 제7조에 따라 성립한 보험관계의 신고 및 「고용보험법」 제13조에 따라 해당 근로자가 취득한 피보험자격의 신고

2. 사업주가 이미 제7조에 따라 성립한 보험관계의 신고를 한 경우에는 「고용보험법」 제13조에 따라 해당 근로자가 취득한 피보험자격의 신고

<신설>

제22조의4(고용보험료등의 면제에 따른 지원

제30조를 준용한다. 이 경우 “건강보험공단”은 “공단”으로 본다.

④ (현행과 같음)

제22조의3(산재보험료등의 면제에 관한 특례) ① 「산업재해보상보험법」 제125조제1항에 따른 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 신고를 한 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 특수형태근로종사자 노무제공 신고일(특수형태근로종사자로부터 최초로 노무를 제공받은 날 및 특수형태근로종사자의 업무내용 등에 대한 신고를 말한다. 이하 같다) 이전의 산재보험료 및 이에 대한 연체금(이하 가산금·연체금 산재보험료등이라 한다)의 전부 또는 일부를 면제할 수 있다.

1. 제7조에 따라 성립한 보험관계의 신고 「산업재해보상보험법」 제125조제3항에 따른 해당 특수형태근로종사자에 대한 노무제공자가 취득한 피보험자격의 신고

2. 사업주가 이미 제7조에 따라 성립한 보험관계의 신고를 한 경우에는 「산업재해보상보험법」 제125조제3항에 따른 해당 특수형태근로종사자에 대한 노무제공자가 취득한 피보험자격의 신고

② 제1항에 따른 산재보험료등의 면제 비율은 다음 각 호에 따른다.

1. 사업주가 2021년 12월 31일까지 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 신고를 한 경우: 산재보험료등의 전부

2. 사업주가 2022년 1월 1일부터 2022년 12월 31일까지 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 신고를 한 경우: 산재보험료등의 100분의 50

제22조의4(산재보험료등의 면제에 따른 지원



의 제한 등에 관한 특례) 제22조의3에 따라 고용보험료등을 면제받은 기간에 대하여는 해당 사업주에게 「고용보험법」에 따른 사업주에 대한 지원 중 대통령령으로 정하는 사항에 대하여는 지원하지 아니할 수 있다.

제48조의2(예술인 고용보험 특례) ① 「고용보험법」 제77조의2에 따라 고용보험의 적용을 받는 예술인과 이들을 상대방으로 하여 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업의 사업주는 고용보험의 보험가입자가 된다.

② 예술인의 보수액은 「소득세법」 제19조에 따른 사업소득, 같은 법 제21조에 따른 기타소득에서 대통령령으로 정하는 금품을 뺀 금액으로 정한다.

③ 제14조에도 불구하고 예술인과 이들을 상대방으로 하여 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업의 사업주에 대한 고용보험료율은 종사형태 등을 반영하여 「고용보험법」 제7조에 따른 고용보험위원회의 심의를 거쳐 대통령령으로 달리 정할 수 있다.

④ (생략)

⑤ 사업주는 제4항에 따라 고용보험료에 상당하는 금액을 원천공제하였으면 공제계산서를 예술인에게 발급하여야 한다.

⑥·⑦ (생략)

⑧ 예술인의 고용보험관계 등에 관하여는 다음 각 호에서 정하는 바에 따라 준용한다.

1. 예술인에 대한 고용보험관계의 성립·소멸에 관하여는 제5조제1항·제7항, 제6조제3항, 제7조제1호, 제10조(제2호는 제외한다),

의 제한 등에 관한 특례) 제22조의3제1항에 따라 산재보험료등을 면제받은 기간에 대하여는 해당 사업주에게 「산업재해보상보험법」 제75조에 따른 직장복귀지원금, 직장적응훈련비 및 재활운동비를 지급하지 아니한다.

제48조의2(예술인 고용보험 특례) ① 「고용보험법」 제77조의2에 따라 고용보험의 적용을 받는 예술인과 이들을 상대방으로 하여 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업의 사업주는 당연히 고용보험의 보험가입자가 된다.

② -예술인의 보수액은 「소득세법」 제19조에 따른 사업소득 및 같은 법 제21조에 따른 기타소득에서 대통령령으로 정하는 금품을 뺀 금액으로 정한다.

③ 제14조에도 불구하고 예술인과 이들을 상대방으로 하여 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업의 사업주에 대한 고용보험료율은 종사형태 등을 반영하여 「고용보험법」 제7조에 따른 고용보험위원회의 심의를 거쳐 대통령령으로 달리 정할 수 있다. 이 경우 보험가입자의 고용보험료 평균액의 일정비율에 해당하는 금액을 고려하여 대통령령으로 고용보험료의 상한을 정할 수 있다.

④ (현행과 같음)

⑤ 사업주는 제4항에 따라 고용보험료에 해당하는 금액을 원천공제하였으면 공제계산서를 예술인에게 발급하여야 한다.

⑥·⑦ (현행과 같음)

⑧ 예술인의 고용보험관계 등에 관하여는 각 해당 규정을 준용한다.

1. 예술인에 대한 고용보험관계의 성립·소멸에 관하여는 제5조제7항, 제6조제3항, 제7조제1호, 제10조(제2호는 제외한다), 제11조

다), 제11조제1항제1호, 제12조를 준용한다. 이 경우 “근로자”는 “근로자, 예술인”을 말한다.

2. 예술인에 대한 고용보험료의 산정·부과에 관하여는 제3조, 제13조제1항제1호·제2항(같은 항 단서규정은 제외한다)·제4항제2호, 제16조의2제1항, 제16조의4, 제16조의6부터 제16조의9까지, 제16조의11, 제16조의12, 제18조제1항을 준용한다. 이 경우 “근로자”는 “예술인”, “고용보험료율”은 “제48조의2제3항에 따른 보험료율”을 말한다.

3. 예술인에 대한 고용보험료 지원, 경감, 과납액의 충당과 반환, 고용보험료와 연체금의 징수·독촉 등에 관하여는 제21조, 제21조의2, 제22조의2, 제23조, 제25조, 제26조의2, 제27조, 제27조의2, 제27조의3, 제28조, 제28조의2부터 제28조의7까지, 제29조, 제29조의2, 제29조의3, 제30조, 제38조, 제39조를 준용한다. 이 경우 “근로자”는 “예술인”을 말한다.

4. 예술인에 대한 고용보험료 및 이 법에 따른 그 밖의 징수금에 관한 서류의 송달, 자료제공의 요청, 보고, 조사 등에 관하여는 제32조, 제40조, 제41조, 제42조, 제44조, 제45조를 준용한다. 이 경우 “근로자”는 “예술인”을 말한다.

<신 설>

제1항(제2호는 제외한다) 및 제12조를 준용한다. 이 경우 “근로자”는 “근로자, 예술인 또는 노무제공자”로, “고용하지 아니하게 되었을 때”는 “고용하지 아니하게 되었거나 관련 계약이 종료되었을 때”로, “제5조제1항”은 “제1항”으로 본다.

2. 예술인에 대한 고용보험료의 산정·부과에 관하여는 제3조, 제13조제1항제1호·제2항(같은 항 단서는 제외한다)·제4항제2호, 제15조제1항, 제16조의2제1항, 제16조의4, 제16조의6부터 제16조의8까지, 제16조의9(제1항 후단은 제외한다), 제16조의11, 제16조의12 및 제18조제1항을 준용한다. 이 경우 “근로자”는 “예술인”으로, “고용보험료율”은 “제48조의2제3항에 따른 보험료율”로 본다.

3. 예술인에 대한 고용보험료의 지원, 경감, 과납액의 충당과 반환, 고용보험료와 연체금의 징수·독촉 등에 관하여는 제21조, 제21조의2, 제22조의2(개산보험료에 관한 사항은 제외한다), 제23조(제1항제2호 중 개산보험료에 관한 사항 및 같은 항 제4호는 제외한다), 제25조(제16조의3, 제16조의6, 제16조의7, 제16조의9 및 제18조제1항에 관한 사항으로 한정한다), 제26조의2, 제27조, 제27조의2, 제27조의3, 제28조, 제28조의2부터 제28조의7까지, 제29조, 제29조의2, 제29조의3, 제30조, 제38조 및 제39조를 준용한다. 이 경우 “근로자”는 “예술인”으로 본다.

4. 예술인에 대한 고용보험료 및 이 법에 따른 그 밖의 징수금에 관한 서류의 송달, 자료제공의 요청, 보고, 조사 등에 관하여는 제32조 및 제40조부터 제45조까지(제43조제2항은 제외한다)의 규정을 준용한다. 이 경우 “근로자”는 “예술인”으로 본다.

제48조의3(노무제공자의 고용보험 특례) ①



「고용보험법」 제77조의6에 따라 고용보험의 적용을 받는 노무제공자와 이들을 상대방으로 하여 노무제공계약을 체결한 사업의 사업주(이하 “노무제공사업의 사업주”라 한다)는 당연히 고용보험의 보험가입자가 된다.

② 노무제공자의 보수액은 「소득세법」 제19조에 따른 사업소득 및 같은 법 제21조에 따른 기타소득에서 대통령령으로 정하는 금품을 뺀 금액으로 한다. 다만, 노무제공특성에 따라 소득확인이 어렵다고 대통령령으로 정하는 직종의 고용보험료 산정기초가 되는 보수액은 고용노동부장관이 고시하는 금액으로 한다.

③ 제13조 및 제14조에도 불구하고 노무제공자와 노무제공사업의 사업주가 부담하여야 하는 고용보험료 및 고용보험료율은 종사형태 등을 반영하여 「고용보험법」 제7조에 따른 고용보험위원회의 심의를 거쳐 대통령령으로 달리 정할 수 있다. 이 경우 보험가입자의 고용보험료 평균액의 일정비율에 해당하는 금액을 고려하여 대통령령으로 고용보험료의 상한을 정할 수 있다.

④ 노무제공사업의 사업주는 노무제공자가 부담하여야 하는 고용보험료와 사업주가 부담하여야 하는 고용보험료를 납부하여야 한다. 이 경우 노무제공사업의 사업주는 노무제공자가 부담하여야 하는 고용보험료를 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 노무제공자의 보수에서 원천공제하여 납부할 수 있다.

⑤ 노무제공사업의 사업주는 제4항 후단에 따라 고용보험료에 해당하는 금액을 원천공제한 때에는 공제계산서를 노무제공자에게 발급하여야 한다.

⑥ 노무제공자의 고용보험관계 등에 관하여는 다음 각 호에서 정하는 바에 따라 각

해당 규정을 준용한다.

1. 노무제공자에 대한 고용보험관계의 성립·소멸에 관하여는 제5조제7항, 제6조제3항, 제7조제1호, 제10조(제2호는 제외한다), 제11조제1항(제2호는 제외한다) 및 제12조를 준용한다. 이 경우 “근로자”는 “근로자, 노무제공자 또는 예술인”으로, “고용하지 아니하게 되었을 때”는 “고용하지 아니하게 되었거나 관련 계약이 종료되었을 때”로, “제5조제1항”은 “제1항”으로 본다.

2. 노무제공자에 대한 고용보험료의 산정·부과에 관하여는 제3조, 제13조제1항제1호·제2항(같은 항 단서와 보험료의 분담비율은 제외한다)·제4항제2호(보험료의 분담비율은 제외한다), 제15조제1항, 제16조의2제1항, 제16조의4, 제16조의6부터 제16조의8까지, 제16조의9(제1항 후단은 제외한다), 제16조의11, 제16조의12 및 제18조제1항을 준용한다. 이 경우 “근로자”는 “노무제공자”로, “고용보험료율”은 “제48조의3제3항에 따른 보험료율”로 본다.

3. 노무제공자에 대한 고용보험료의 지원, 경감, 과납액의 충당과 반환, 고용보험료와 연체금의 징수·독촉 등에 관하여는 제21조, 제21조의2, 제22조의2(개산보험료에 관한 사항은 제외한다), 제23조(제1항제2호 중 개산보험료에 관한 사항 및 같은 항 제4호는 제외한다), 제25조(제16조의3, 제16조의6, 제16조의7, 제16조의9 및 제18조제1항에 관한 사항으로 한정한다), 제26조의2, 제27조, 제27조의2, 제27조의3, 제28조, 제28조의2부터 제28조의7까지, 제29조, 제29조의2, 제29조의3, 제30조, 제38조 및 제39조를 준용한다. 이 경우 “근로자”는 “노무제공자”로 본다.

4. 노무제공자에 대한 고용보험료 및 이

<신 설>

법에 따른 그 밖의 징수금에 관한 서류의 송달, 자료제공의 요청, 보고, 조사 등에 관하여는 제32조 및 제40조부터 제45조까지(제43조제2항은 제외한다)의 규정을 준용한다. 이 경우 “근로자”는 “노무제공자”로 본다.

제48조의4(노무제공플랫폼사업자에 대한 특례) ① 「고용보험법」 제77조의7제1항에 따른 노무제공플랫폼사업자(이하 “노무제공플랫폼사업자”라 한다)는 노무제공사업의 사업주와 같은 항에 따른 노무제공플랫폼 이용에 대한 계약(이하 “노무제공플랫폼이용계약”이라 한다)을 체결하는 경우 해당 이용 계약의 개시일 또는 종료일이 속하는 달의 다음 달 15일까지 다음 각 호에 해당하는 사항을 공단에 신고하여야 한다.

1. 노무제공플랫폼사업자의 성명과 주소(법인의 경우에는 법인의 명칭과 주된 사무소의 소재지)

2. 노무제공사업의 사업주가 해당 사업에 「고용보험법」 제77조의7제1항에 따른 노무제공플랫폼을 이용하기 시작한 날 또는 종료한 날

3. 노무제공사업의 사업주의 성명과 주소(법인의 경우에는 법인의 명칭과 주된 사무소의 소재지)

4. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항

② 공단은 노무제공플랫폼사업자와 노무제공사업의 사업주가 노무제공플랫폼이용계약을 체결하는 경우 노무제공플랫폼사업자에게 노무제공 횟수 및 그 대가 등 대통령령으로 정하는 자료 또는 정보의 제공을 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 노무제공플랫폼사업자는 특별한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

③ 제48조의3제4항에도 불구하고 「고용보

협법」 제77조의7제1항에 따라 노무제공플랫폼사업자가 피보험자격의 취득 등을 신고한 경우 그 노무제공자 및 노무제공사업의 사업주가 부담하는 고용보험료 부담분은 노무제공플랫폼사업자가 원천공제하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 납부하여야 한다.

④ 노무제공플랫폼사업자는 제3항에 따라 고용보험료를 원천공제한 경우에는 해당 노무제공자와 노무제공사업의 사업주에게 그 원천공제 내역을 알려야 한다.

⑤ 공단 또는 건강보험공단은 제3항에 따른 노무제공플랫폼사업자의 원천공제에 관한 지도 등을 위하여 필요하다고 인정되는 경우에는 노무제공플랫폼사업자 및 노무제공플랫폼사업자이었던 자에 대하여 다음 각 호의 구분에 따라 보고 또는 관계 서류의 제출을 요구하거나 조사 등을 할 수 있다. 이 경우 제44조 및 제45조를 준용한다.

1. 공단 또는 건강보험공단의 경우: 제3항의 업무와 관련된 보고 또는 관계 서류의 제출 요구

2. 공단의 경우: 소속 직원으로 하여금 해당 사업자의 사무소에 출입하여 관계인에 대한 질문과 관계 서류의 조사

⑥ 제1항, 제2항 및 제5항에 따른 노무제공플랫폼사업자 등의 신고 및 통보, 공단의 자료 또는 정보의 제공 요청 및 통보, 보고 등의 요구 및 조사 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제49조의3(특수형태근로종사자에 대한 특례)

① ~ ④ (생략)

<신설>

제49조의3(특수형태근로종사자에 대한 특례)

① ~ ④ (현행과 같음)

⑤ 재해율 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 특수형태근로종사자에 대해서는 제1항에 따른 산재보험료를 대통령령으로 정하는 바에 따라 경감할 수 있다.

⑤ 특수형태근로종사자의 산재보험 적용 제외·재적용 신청 및 산재보험관계의 변경신고에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제49조의6(벌칙) 제29조의3제6항(제48조의2제8항제3호에 따라 준용되는 경우를 포함한다)을 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. 이 경우 징역형과 벌금형은 병과할 수 있다.

제50조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제11조(제48조의2제8항제1호에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따른 보험관계의 신고, 제12조(제48조의2제8항제1호에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따른 보험관계의 변경신고, 제16조의10에 따른 보수총액 등의 신고, 제17조에 따른 개산보험료의 신고 및 제19조에 따른 확정보험료의 신고를 하지 아니하거나 거짓 신고를 한 자

2. 제29조의3제1항(제48조의2제8항제3호에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따른 금융거래정보의 제공을 요청받고 정당한 사유 없이 금융거래정보의 제공을 거부한 자

3. 제44조(제48조의2제8항제4호에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따른 요구에 불응하여 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자 또는 관계 서류를 제출하지 아니하거나 거짓으로 적은 관계 서류를 제출한 자

4. 제45조제1항(제48조의2제8항제4호에 따

⑥ 특수형태근로종사자의 산재보험 적용 제외의 신청, 적용 제외 사유의 소멸 사실 통지에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제49조의6(벌칙) 제29조의3제6항(제48조의2제8항제3호 및 제48조의3제6항제3호에 따라 준용되는 경우를 포함한다)을 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. 이 경우 징역형과 벌금형은 병과할 수 있다.

제50조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제11조(제48조의2제8항제1호 및 제48조의3제6항제1호에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따른 보험관계의 신고, 제12조(제48조의2제8항제1호 및 제48조의3제6항제1호에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따른 보험관계의 변경신고, 제16조의10에 따른 보수총액 등의 신고, 제17조에 따른 개산보험료의 신고 및 제19조에 따른 확정보험료의 신고를 하지 아니하거나 거짓 신고를 한 자

2. 제29조의3제1항(제48조의2제8항제3호 및 제48조의3제6항제3호에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따른 금융거래정보의 제공을 요청받고 정당한 사유 없이 금융거래정보의 제공을 거부한 자

3. 제44조(제48조의2제8항제4호 및 제48조의3제6항제4호에 따라 준용되는 경우를 포함한다) 및 제48조의4제6항제1호에 따른 요구에 불응하여 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자 또는 관계 서류를 제출하지 아니하거나 거짓으로 적은 관계 서류를 제출한 자

4. 제45조제1항(제48조의2제8항제4호에 따

라 준용되는 경우를 포함한다)에 따른 질문에 거짓으로 답변한 자 또는 같은 항에 따른 조사를 거부·방해 또는 기피한 자

②·③ (생략)

라 준용되는 경우를 포함한다) 및 제48조의4 제6항제2호에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따른 질문에 거짓으로 답변한 자 또는 같은 항에 따른 조사를 거부·방해 또는 기피한 자

②·③ (현행과 같음)

끝.