

2021년 달라지는 노동법제도

- 2021. 1. 법률원

<제목 차례>

I. 집단적 노사관계 법령개정	4
1. 2020. 6. 9. 개정 노동조합 및 노동관계조정법	4
2. 2021. 1. 5. 개정 노동조합 및 노동관계조정법	5
가. 해고자 등의 기업별 노동조합 가입 허용	5
나. 종사근로자 아닌 조합원의 사업장 내 조합활동 범위 제한 등	6
다. 기업별 노동조합의 임원·대의원 선출 자격을 종사근로자로 한정	7
라. 노조 전임자 및 근로시간 면제 규정 개편	8
마. 교섭창구단일화 제도 일부 개선 등	11
바. 단체협약 유효기간 상한 3년으로 연장	12
사. 쟁의행위 기본원칙 조항에 직장점거 관련 내용 추가	13
3. 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률	14
4. 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률	15
II. 개별적 노동관계 법령개정	18
1. 2018. 3. 20. 개정 근로기준법 (2021년 시행 조문 한정)	18
가. 주당 근로시간 52시간 제한	19
나. 30명 미만 사업장에 대한 특별연장근로 한시적 인정	20
다. 공휴일을 근로기준법상 유급휴일로 지정	21
2. 2020. 1. 31. 개정 근로기준법 시행규칙	22
3. 2020. 3. 31. 개정 근로기준법	24
가. 계속 근로기간 1년 미만 근로자의 연차휴가 소멸 시기 변경	24
나. 연차휴가 사용촉진 제도 적용범위 확대	24
다. 도급이 한 차례 이뤄진 경우의 임금체불에 대한 도급인의 연대책임	27
4. 2021. 1. 5. 개정 근로기준법	27
가. 단위 기간 3개월 초과 6개월 이내의 탄력적 근로시간제 도입	28
나. 신상품 등 연구개발 업무에 3개월 단위 선택적 근로시간제 도입	30
다. 기타 사항	32
III. 임금보장 관련 법령개정	35
1. 최저임금법 (2021년 최저임금)	35
2. 근로자퇴직급여 보장법 시행령	35

3. 임금채권보장법	37
IV. 차별금지 및 구제 관련 법령개정	39
1. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률	39
2. 노동위원회법	43
V. 산업안전 관련 법령개정	43
1. 산업안전보건법 및 시행령	43
2. 중대재해 처벌 등에 관한 법률 (제정)	50
VI. 사회보험 확대 관련 법령개정	55
1. 산업재해보상보험법 및 시행령	55
가. 산재보험 적용 대상이 되는 특수형태근로종사자 범위 확대	55
나. 산재보험 가입이 가능한 중소기업 사업주 특례 적용 대상 확대	57
다. 기타 제도 보완 개정 사항	59
2. 고용보험법 및 시행령	63
가. 예술인에 대한 고용보험 확대 적용	63
나. 특수형태근로종사자에 대한 고용보험 확대 적용	68
다. 기간제근로자 또는 파견근로자의 출산전후휴가 급여 등의 보장	73
3. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률	74
4. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 (제정)	75
VII. 산업, 업종 등 특별법 관련 법령개정	79
1. 공무원 노동조합 관련 해직공무원등의 복직 등에 관한 특별법 (제정)	79
2. 생활물류서비스산업발전법 (제정)	80
3. 택시운송사업의 발전에 관한 법률	84
VIII. 정부 지침 및 주요 노동정책	85
1. 근로자 파견의 판단 기준에 관한 지침 개정 (2019. 12.)	85
2. 기간제 및 사내하도급 근로자 보호 가이드라인 개정 (2020. 11.)	87
3. 정부 발표 「택배기사 과로방지 대책」 (2020. 11.)	88
4. 정부 발표 「필수노동자 보호·지원 대책」 (2020. 12.)	90
5. 정부 발표 「플랫폼 종사자 보호 대책」 (2020. 12.)	92

[별첨 목록]

- 별첨 1. 특별연장근로 인가제도 설명 (고용노동부)
- 별첨 2-1. 안전·보건계획 수립 가이드 (산업안전공단)
- 별첨 2-2. 물질안전보건자료(MSDS) 제도 시행 안내
(2020. 12. 23.자 고용노동부 보도자료)
- 별첨 2-3. 물질안전보건자료(MSDS) 가이드 (산업안전공단)
- 별첨 3. 방문판매원 등 특수고용 5개 직종 산재보험 적용 안내
(2020. 6. 29.자 고용노동부 보도자료)
- 별첨 4. 산업재해보상보험법 시행령 일부개정령(안)
- 별첨 5. 고용노동부 소관 2021년 법·제도 등 변경 안내
(2020. 12. 28.자 고용노동부 보도자료)
- 별첨 6. 전국민 고용보험 로드맵 (2020. 12.)
(2020. 12. 23.자 고용노동부 보도자료)
- 별첨 7-1. 국민취업지원제도 운영규정(고시)
- 별첨 7-2. 국민취업지원제도 시행 안내
(2020. 12. 28.자 고용노동부 보도자료)
- 별첨 8. 근로자 파견의 판단 기준에 관한 지침 (2019. 12.)
(2019. 12. 29.자 고용노동부 보도자료)
- 별첨 9. 기간제 및 사내하도급 근로자 보호 가이드라인 (2020. 11.)
(2020. 11. 19.자 고용노동부 보도자료)
- 별첨 10. 택배기사 과로방지 대책 (2020. 11.)
(2020. 11. 12.자 고용노동부 보도자료)
- 별첨 11. 필수노동자 보호·지원 대책 (2020. 11.)
(2020. 12. 14.자 고용노동부 보도자료)
- 별첨 12. 플랫폼 종사자 보호 대책 (2020. 11.)
(2020. 12. 21.자 고용노동부 보도자료)

I. 집단적 노사관계 법령개정

1. 2020. 6. 9. 개정 노동조합 및 노동관계조정법

1) 개정 이유

- 헌법재판소 결정(2018. 5. 31. 2012헌바90 헌법불합치 결정, 2019. 4. 11. 2017헌가30 위헌 결정, 2020. 4. 23. 2019헌가25 위헌결정)에 따라 노조 운영비 원조에 대한 부당노동행위 예외 설정과 양벌규정에 따른 법인 등 사용자 처벌의 면책사유를 신설하기 위함.

2) 주요 개정 내용 및 시행일

- 부당노동행위가 되지 않는 노조 운영비 원조 기준을 명시하고, 판단요소 규정 신설
 - 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위 내에서 이루어지는 운영비 원조행위는 부당노동행위에 해당하지 않음을 명시함.
 - 위 '침해할 위험' 여부는 운영비 원조의 목적, 경위, 횟수, 기간, 금액, 방법, 노동조합의 총수입에서 차지하는 비율, 노조의 관리방법 및 사용처 등을 고려하여 판단하도록 함.
- 양벌규정 면책사유 신설
 - 법인·단체 또는 개인이 종업원 등의 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 양벌규정에 의한 처벌을 면하도록 함
- 시행일 : 2020. 6. 9.

3) 신규 조문 비교

개정 전	2020. 6. 9. 개정 후
제81조(부당노동행위)	제81조(부당노동행위)

<p>사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “不當勞動行爲”라 한다)를 할 수 없다.</p> <p>4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.</p> <p><신설></p>	<p>① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “不當勞動行爲”라 한다)를 할 수 없다.</p> <p>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.</p> <p>②제1항제4호단서에 따른 “노동조합의 자주적 운영 또는 활동을 침해할 위험” 여부를 판단할 때에는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 운영비 원조의 목적과 경위 2. 원조된 운영비 횡수와 기간 3. 원조된 운영비 금액과 원조방법 4. 원조된 운영비가 노동조합의 총수입에서 차지하는 비율 5. 원조된 운영비의 관리방법 및 사용처 등
<p>제94조(양벌규정) 법인 또는 단체의 대표자, 법인·단체 또는 개인의 대리인·사용인 기타의 종업원이 그 법인·단체 또는 개인의 업무에 관하여 제88조 내지 제93조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인·단체 또는 개인에 대하여도 각 해당 조의 벌금형을 과한다. <단서 신설></p>	<p>제94조(양벌규정) 법인 또는 단체의 대표자, 법인·단체 또는 개인의 대리인·사용인 기타의 종업원이 그 법인·단체 또는 개인의 업무에 관하여 제88조 내지 제93조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인·단체 또는 개인에 대하여도 각 해당 조의 벌금형을 과한다. 다만, 법인·단체 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.</p>

2. 2021. 1. 5. 개정 노동조합 및 노동관계조정법

가. 해고자 등의 기업별 노동조합 가입 허용

1) 주요 개정 내용 및 시행일

○ 구직자·해고자 등의 기업별노조 가입 허용

- 종래 기업별 노조에 해고자 등의 가입을 제한하는 것으로 해석되었던 기존 노조법 제2조 제4호 라목 단서를 삭제함. 본 개정으로 구직자와 해고자 등 해당 사업장에 종사하지 아니하는 노동자도 기업별 노조에 가입할 수 있게 됨.

○ 시행일 : 2021. 7. 6.

2) 신규 조문 비교

개정 전	2021. 1. 5. 개정 후
<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</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>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>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</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>라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우 <단서 삭제></p>

나. 종사근로자 아닌 조합원의 사업장 내 조합활동 범위 제한 등

1) 주요 개정 내용 및 시행일

○ 종사근로자 아닌 조합원의 사업장 내 조합활동 범위 제한

- 개정법은 조합원을 사업 또는 사업장에 종사하는 근로자(이하 ‘종사근로자’)와 그렇지 않은 근로자(이하 ‘비종사근로자’)로 구분한 후 비종사근로자인 조합원은 “사용자의 효율적 사업 운영에 지장을 주지 않는 범위”에서 사업 또는 사업장 내 조합활동을 할 수 있다는 규정을 신설함.

- 단 종사근로자인 조합원이 해고되어 비종사근로자로 된 때에도 그 해고에 관해 부당노동행위 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위 재심 판정이 있을 때까지 종사근로자로 보도록 규정함. 따라서 위 재심 판정 시점까지는 종사근로자와 동일하게 조합활동이 가능함.

○ 교섭대표노동조합 결정 및 쟁의행위 찬반 투표를 위한 조합원 수 산정 시에도 비종사근로자인 조합원은 제외하도록 정함.

○ 시행일 : 2021. 7. 6.

2) 신규 조문 비교

개정 전	2021. 1. 5. 개정 후
제5조(노동조합의 조직·가입) <신설> <신설>	제5조(노동조합의 조직·가입·활동) 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.
제29조의2(교섭창구 단일화 절차) <신설>	제29조의2(교섭창구 단일화 절차) ⑩ 제4항부터 제7항까지 및 제9항의 조합원 수 산정은 종사근로자인 조합원을 기준으로 한다.
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.	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 조합원을 기준으로 한다.

다. 기업별 노동조합의 임원·대의원 선출 자격을 종사근로자로 한정

1) 주요 개정 내용 및 시행일

- 개정법에서는 노동조합 임원 자격은 규약으로 정하되, 기업별 노조의 임원과 대의원에 선출될 자격은 종사근로자인 조합원으로만 제한하는 규정을 신설함.
- 기존 노조법 제2조 제4호 라목 단서가 이번 개정시 삭제됨에 따라 해고자 등도 기업별 노동조합 가입이 허용되게 되었으나, 동시에 본 규정을 신설함에 따라 해고자 등 비종사 근로자인 조합원은 임원과 대의원 선출 자격은 없음.
- 이 규정은 산별노조에는 적용되지 않음.

○ 시행일 : 2021. 7. 6.

2) 신규 조문 비교

개정 전	2021. 1. 5. 개정 후
제17조(대의원회) <신설>	제17조(대의원회) ③ 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 대의원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하여야 한다.
제23조(임원의 선거등) ① 노동조합의 임원은 그 조합원중에서 선출되어야 한다.	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.

라. 노조 전임자 및 근로시간 면제 규정 개편

1) 주요 개정 내용 및 시행일

- 개정 전 제24조에서는 노동조합 업무에만 종사하는 근로자를 노동조합 ‘전임자’라고 지칭했으나, 위 전임자 표현을 삭제하고 ‘사용자 또는 노동조합으로부터 급여를 지급받으면서 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에 종사’하는 근로자에 대한 규정으로 개정.

- 전임자 급여지급 금지 및 관련 쟁의행위 금지 규정을 삭제함.
 - 사용자로부터 급여를 지급받으며 노동조합 업무에 종사하는 근로자(근로시간 면제자)의 급여는 근로시간면제심의위원회가 정하는 근로시간 면제 한도 범위 내에서 허용된다는 부분은 그대로 유지함.
- 근로시간 면제자에 대해 근로시간 면제 한도를 초과하는 내용을 정한 단체협약이나 사용자 동의는 그 초과 부분에 한하여 무효라는 규정을 신설하고, 사용자의 초과 지급은 부당노동행위에 해당함을 명시.
- 근로시간면제심의위원회 설치 등에 관한 규정 개정
 - 근로시간면제심의위원회를 고용노동부에서 경제사회노동위원회 산하로 이관하고, 근로시간면제심의위원회 구성은 노동단체, 경영자단체, 경제사회노동위원회에서 각각 추천한 위원들로 구성하게 함.
- 시행일 : 2021. 7. 6.

2) 신규 조문 비교

개정 전	2021. 1. 5. 개정 후
제24조(노동조합의 전임자) ①근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다. ②제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 “專任者”라 한다)는 그 전임기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니된다. 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 사용자와	제24조(근로시간 면제 등) ①근로자는 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.

<p>의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다.</p> <p><신설></p> <p>⑤ 노동조합은 제2항과 제4항을 위반하는 급여 지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 된다.</p>	<p>③ 사용자는 제1항에 따라 노동조합의 업무에 종사하는 근로자의 정당한 노동조합 활동을 제한해서는 아니 된다.</p> <p>④ 제2항을 위반하여 근로시간 면제 한도를 초과하는 내용을 정한 단체협약 또는 사용자의 동의는 그 부분에 한정하여 무효로 한다.</p> <p><삭 제></p>
<p>제24조의2(근로시간면제심의위원회)</p> <p>① 근로시간 면제 한도를 정하기 위하여 근로시간면제 심의위원회(이하 이 조에서 “위원회”라 한다)를 고용노동부에 둔다.</p> <p>② 근로시간 면제 한도는 위원회가 심의·의결한 바에 따라 고용노동부장관이 고시하되, 3년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 결정할 수 있다.</p> <p>③ 위원회는 노동계와 경영계가 추천하는 위원 각 5명, 정부가 추천하는 공익위원 5명으로 구성된다.</p> <p>④ 위원장은 공익위원 중에서 위원회가 선출한다.</p> <p>⑤ 위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.</p> <p>⑥ 위원의 자격, 위촉과 위원회의 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>제24조의2(근로시간면제심의위원회)</p> <p>① 근로시간면제자에 대한 근로시간 면제 한도를 정하기 위하여 근로시간면제심의위원회(이하 이 조에서 “위원회”라 한다)를 「경제사회노동위원회법」에 따른 경제사회노동위원회(이하 “경제사회노동위원회”라 한다)에 둔다.</p> <p>② 위원회는 근로시간 면제 한도를 심의·의결하고, 3년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 의결할 수 있다.</p> <p>③ 경제사회노동위원회 위원장은 제2항에 따라 위원회가 의결한 사항을 고용노동부장관에게 즉시 통보하여야 한다.</p> <p>④ 고용노동부장관은 제3항에 따라 경제사회노동위원회 위원장이 통보한 근로시간 면제 한도를 고시하여야 한다.</p> <p>⑤ 위원회는 다음 각 호의 구분에 따라 근로자를 대표하는 위원과 사용자를 대표하는 위원 및 공익을 대표하는 위원 각 5명씩 성별을 고려하여 구성한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>⑥ 위원회의 위원장은 제5항제3호에 따른 위원 중에서 위원회가 선출한다.</p> <p>⑦ 위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.</p> <p>⑧ 위원의 자격, 위촉과 위원회의 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>

<p>제81조(부당노동행위)</p> <p>① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “不當勞動行爲”라 한다)를 할 수 없다.</p> <p>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.</p>	<p>제81조(부당노동행위)</p> <p>① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “不當勞動行爲”라 한다)를 할 수 없다.</p> <p>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.</p>
<p>제92조(벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. 제24조제5항을 위반한 자</p>	<p>제92조(벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p><삭 제></p>

마. 교섭창구단일화 제도 일부 개선 등

1) 주요 개정 내용 및 시행일

○ 개별교섭시의 성실교섭의무와 차별금지 의무 명시.

- 이 내용은 기존 노조법 제30조의 성실교섭의무와 판례법리에 따른 중립유지의무를 명문화한 것으로 보임.

○ 분리된 교섭 단위 통합제도가 신설됨.

- 기존에는 교섭단위 분리제도만 존재하고, 이렇게 분리된 교섭단위를 통합하는 제도를 두고 있지 않았으나 이번 개정을 통해 노동위원회 판정을 통해 교섭 단위를 통합하는 것도 가능해짐.

○ 국가 및 지방자치단체의 다양한 방식의 교섭 지원 의무 부과

- 국가 및 지방자치단체에게 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 선택할 수 있도록 지원하고 이에 따른 단체교섭이 활성화될 수 있도록 노력하여야 한

다는 규정 신설

○ 시행일 : 2021. 7. 6.

2) 신규 조문 비교

개정 전	2021. 1. 5. 개정 후
제29조의2(교섭창구 단일화 절차) <신설>	제29조의2(교섭창구 단일화 절차) ② 제1항 단서에 해당하는 경우 사용자는 교섭을 요구한 모든 노동조합과 성실히 교섭하여야 하고, 차별적으로 대우해서는 아니 된다.
제29조의3(교섭단위 결정) ② 제1항에도 불구하고 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한 쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있다.	제29조의3(교섭단위 결정) ② 제1항에도 불구하고 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 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 결정을 할 수 있다.
제30조(교섭등의 원칙) <신설>	제30조(교섭등의 원칙) 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.

바. 단체협약 유효기간 상한 3년으로 연장

1) 주요 개정 내용 및 시행일

○ 단체협약 유효기간 상한을 현행 2년에서 3년으로 연장함.

- 3년 범위 내에서 노사가 합의하여 유효기간을 정하되, 그 유효기간을 정하지 않거나 3년을 초과하여 정한 경우에는 유효기간을 3년으로 정한 것으로 함.

○ 시행일 : 2021. 7. 6.

- 위 시행일 전 체결한 단체협약 유효기간은 종전의 규정에 따름.

2) 신규 조문 비교

개정 전	2021. 1. 5. 개정 후
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.	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.

사. 쟁의행위 기본원칙 조항에 직장점거 관련 내용 추가

1) 주요 개정 내용 및 시행일

- 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 형태의 쟁의행위를 하여서는 안된다는 쟁의행위 기본원칙 명시.
- 기존 정부안에서는 주요업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설로서 대통령령으로 정하는 시설에 대하여는 그 전부 또는 일부를 점거할 수 없도록 하고 있었으나, 이 내용은 개정에서 배제됨.
- 그간 대법원(2007도5204 판결 등 다수)은 ‘전면적·배타적 점거’에 의한 쟁의행위는 정당성의 한계를 벗어나지만, ‘부분적·병존적 점거’는 정당성을 인정하여 왔는바, 이러한 판례의 일관된 입장을 입법으로 명문화한 것으로 볼 수 있음. 따라서 위 신설된 규정에 따르더라도 부분적·병존적 점거에 의한 정당한 쟁의행위까지 모두 금지되는 것은 아님.

○ 시행일 : 2021. 7. 6.

2) 신규 조문 비교

개정 전	2021. 1. 5. 개정 후
제37조(쟁의행위의 기본원칙) <신설>	제37조(쟁의행위의 기본원칙) ③ 노동조합은 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 형태로 쟁의행위를 해서는 아니 된다.

3. 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률

1) 주요 개정 내용 및 시행일

- 그동안 현직 공무원으로서 6급 이하 일반직 및 그에 상응하는 별정직과 특정직 중 외무행정 및 외교정보 관리직 공무원만 노조 가입을 허용해오던 조항을 개정하여 노조가입 허용 범위를 확대함.
- 개정법에 따르면 일반직공무원, 특정직공무원 중 외무영사직렬·외교정보기술직렬 외무공무원, 소방공무원 및 교육공무원(교원 제외-교원노조법 적용), 별정직공무원, 위 직위에 있다가 퇴직·해직된 공무원도 노조 규약이 정하는 바에 따라 노조에 가입할 수 있음.

○ 시행일 : 2021. 7. 6

2) 신규 조문 비교

개정 전	2021. 1. 5. 개정 후
제6조(가입 범위) ① 노동조합에 가입할 수 있는 공무원의 범위는 다음 각 호와 같다. 1. 6급 이하의 일반직공무원 및 이에 상당하는 일반직공무원 2. 특정직공무원 중 6급 이하의 일반직공무원에 상당하는 외무행정·외교정보관리직 공무원 4. 6급 이하의 일반직공무원에 상당하는 별정직공무원	제6조(가입 범위) ① 노동조합에 가입할 수 있는 사람의 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

<p>② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공무원은 노동조합에 가입할 수 없다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 다른 공무원에 대하여 지휘·감독권을 행사하거나 다른 공무원의 업무를 총괄하는 업무에 종사하는 공무원 2. 인사·보수에 관한 업무를 수행하는 공무원 등 노동조합과의 관계에서 행정기관의 입장에서 업무를 수행하는 공무원 3. 교정·수사 또는 그 밖에 이와 유사한 업무에 종사하는 공무원 4. 업무의 주된 내용이 노동관계의 조정·감독 등 노동조합의 조합원 지위를 가지고 수행하기에 적절하지 아니하다고 인정되는 업무에 종사하는 공무원 <p>③ 공무원이 면직·파면 또는 해임되어 「노동조합 및 노동관계조정법」 제82조제1항에 따라 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 「노동위원회법」 제2조에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)의 재심판정이 있을 때까지는 노동조합원의 지위를 상실하는 것으로 보아서는 아니 된다.</p>	<p>② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공무원은 노동조합에 가입할 수 없다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 업무의 주된 내용이 다른 공무원에 대하여 지휘·감독권을 행사하거나 업무의 주된 내용이 다른 공무원의 업무를 총괄하는 업무에 종사하는 공무원 2. 업무의 주된 내용이 인사·보수 또는 노동관계의 조정·감독 등 노동조합의 조합원 지위를 가지고 수행하기에 적절하지 아니한 업무에 종사하는 공무원 3. 교정·수사 등 공공의 안녕과 국가안전보장에 관한 업무에 종사하는 공무원 <p><삭 제></p> <p><삭 제></p>
---	---

4. 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률

가. 2020. 6. 9. 개정 내용

1) 개정 이유

- 「고등교육법」에서 규율하는 대학 교원들의 단결권을 인정하지 않은 것에 대하여 헌법재판소가 헌법불합치 결정(2018. 8. 30. 선고 2015헌가38 결정)을 함에 따라 그 취지를 반영하여 교원의 노동조합 가입범위를 확대하고, 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하기 위함.

2) 주요 개정 내용 및 시행일

- 노동조합을 설립할 수 있는 교원 범위에 「초·중등교육법」에 따른 교원 외에도 「유아교육법」 및 「고등교육법」 상 교원(강사 제외)까지 확대함.
- 「유아교육법」 상 교원은 시·도 단위 또는 전국 단위로만 노동조합을 설립할 수 있도록 함하고, 「고등교육법」 상 교원은 개별학교, 시·도 단위 또는 전국 단위로 노동조합 설립 가능하게 함.
- 「유아교육법」 상 교원의 노조 대표자는 교육부장관, 시·도 교육감 또는 사립학교 설립·경영자와 교섭할 수 있고, 이 경우 사립학교 설립·경영자는 전국 또는 시·도 단위로 연합하여 교섭에 응하여야 하며, 「고등교육법」 상 교원의 노조 대표자는 교육부장관, 시·도지사, 국공립학교의 장 또는 사립학교 설립·경영자와 교섭할 수 있음을 정함.
- 교섭을 요구하는 노동조합이 둘 이상인 경우의 교섭창구 단일화와 관련된 절차를 정함.
- 시행일 : 2020. 6. 9.

3) 신규 조문 비교

개정 전	2020. 6. 9 개정 후
<p>제2조(정의) 이 법에서 “교원”이란 「초·중등교육법」 제19조제1항에서 규정하고 있는 교원을 말한다. 다만, 해고된 사람으로서 「노동조합 및 노동관계조정법」 제82조제1항에 따라 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 사람은 「노동위원회법」 제2조에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)의 재심판정이 있을 때까지 교원으로 본다.</p> <p><신설></p> <p><신설></p>	<p>제2조(정의) 이 법에서 “교원”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. 다만, 해고된 사람으로서 「노동조합 및 노동관계조정법」 제82조제1항에 따라 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 사람은 「노동위원회법」 제2조에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)의 재심판정이 있을 때까지 교원으로 본다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「유아교육법」 제20조제1항에 따른 교원 2. 「초·중등교육법」 제19조제1항에 따른 교원 3. 「고등교육법」 제14조제2항 및 제4항에 따른 교원. <p>다만, 강사는 제외한다.</p>
<p>제4조(노동조합의 설립) ① 교원은 특별시·광역시·도·특별자치도(이하 “시·도”라 한다) 단위 또는 전국 단위로만 노동조합을 설립할 수 있다.</p>	<p>제4조(노동조합의 설립) ① 제2조제1호·제2호에 따른 교원은 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도(이하 “시·도”라 한다) 단위 또는 전국 단위로만 노동조합을 설립할 수 있다.</p>

<p>② 노동조합을 설립하려는 사람은 고용노동부장관에게 설립신고서를 제출하여야 한다.</p>	<p>② 제2조제3호에 따른 교원은 개별학교 단위, 시·도 단위 또는 전국 단위로 노동조합을 설립할 수 있다. ③ 노동조합을 설립하려는 사람은 고용노동부장관에게 설립신고서를 제출하여야 한다.</p>
<p>제6조(교섭 및 체결 권한 등)</p> <p>① 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원의 임금, 근무 조건, 후생복지 등 경제적·사회적 지위 향상에 관하여 교육부장관, 시·도 교육감 또는 사립학교 설립·경영자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 이 경우 사립학교는 사립학교 설립·경영자가 전국 또는 시·도 단위로 연합하여 교섭에 응하여야 한다.</p> <p>③ 조직 대상을 같이하는 둘 이상의 노동조합이 설립되어 있는 경우에 노동조합은 교섭창구를 단일화하여 단체교섭을 요구하여야 한다.</p>	<p>제6조(교섭 및 체결 권한 등)</p> <p>① 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원의 임금, 근무 조건, 후생복지 등 경제적·사회적 지위 향상에 관하여 다음 각 호의 구분에 따른 자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. <후단 삭제></p> <p>1. 제4조제1항에 따른 노동조합의 대표자의 경우: 교육부장관, 시·도 교육감 또는 사립학교 설립·경영자. 이 경우 사립학교 설립·경영자는 전국 또는 시·도 단위로 연합하여 교섭에 응하여야 한다.</p> <p>2. 제4조제2항에 따른 노동조합의 대표자의 경우: 교육부장관, 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사(이하 “시·도지사”라 한다), 국·공립학교의 장 또는 사립학교 설립·경영자</p> <p>④ 노동조합의 대표자는 제1항에 따라 교육부장관, 시·도지사, 시·도 교육감, 국·공립학교의 장 또는 사립학교 설립·경영자와 단체교섭을 하려는 경우에는 교섭하려는 사항에 대하여 권한을 가진 자에게 서면으로 교섭을 요구하여야 한다.</p> <p>⑤ 교육부장관, 시·도지사, 시·도 교육감, 국·공립학교의 장 또는 사립학교 설립·경영자는 제4항에 따라 노동조합으로부터 교섭을 요구받았을 때에는 교섭을 요구받은 사실을 공고하여 관련된 노동조합이 교섭에 참여할 수 있도록 하여야 한다.</p> <p>⑥ 교육부장관, 시·도지사, 시·도 교육감, 국·공립학교의 장 또는 사립학교 설립·경영자는 제4항과 제5항에 따라 교섭을 요구하는 노동조합이 둘 이상인 경우에는 해당 노동조합에 교섭창구를 단일화하도록 요청할 수 있다. 이 경우 교섭창구가 단일화된 때에는 교섭에 응하여야 한다.</p> <p>⑦ 교육부장관, 시·도지사, 시·도 교육감, 국·공립학교의 장 또는 사립학교 설립·경영자는 제1항부터 제6항까지에 따라 노동조합과 단체협약을 체결한 경우 그 유효기간 중에는 그 단체협약의 체결에 참여하지 아니한 노동조합이 교섭을 요구하여도 이를 거부할 수 있다.</p>

나. 2021. 1. 5. 개정 내용

1) 주요 개정 내용 및 시행일

○ 퇴직·해직 교원 등에 대해서는 노조 가입을 허용하지 아니하던 조항을 개정하여 노조 가입을 허용함.

- 해고 교원의 노조 가입 제한 근거 규정인 기존 교원노조법 제2조 단서를 삭제함.

- 노동조합 가입 범위에 ‘교원으로 임용되어 근무하였던 사람으로서 노동조합 규약으로 정하는 사람’을 명시함.

○ 시행일 : 2021. 7. 6.

2) 신규 조문 비교

개정 전	2021. 1. 5. 개정 후
제2조(정의) 이 법에서 “교원”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. 다만, 해고된 사람으로서 「노동조합 및 노동관계조정법」 제82조제1항에 따라 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 사람은 「노동위원회법」 제2조에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)의 재심판정이 있을 때까지 교원으로 본다. 1. ~ 3. (생략)	제2조(정의) 이 법에서 “교원”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.<단서 삭제> 1. ~ 3. (현행과 같음)
<신설>	제4조의2(가입 범위) 노동조합에 가입할 수 있는 사람의 범위는 다음 각 호와 같다. 1. 교원 2. 교원으로 임용되어 근무하였던 사람으로서 노동조합 규약으로 정하는 사람

II. 개별적 노동관계 법령개정

1. 2018. 3. 20. 개정 근로기준법 (2021년 시행 조문 한정)

가. 주당 근로시간 52시간 제한

1) 주요 개정 내용 및 시행일

○ ‘1주’란 휴일을 포함한 7일을 말한다는 조항 신설

- 주당 근로시간의 상한 52시간(소정 근로 40시간 + 연장 근로 12시간)으로 제한
- 사용자가 위 근로시간 제한 위반시 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처함 (제110조 제1호).

※ 탄력적·선택적 근로시간제에서는 특정 주에 주당 52시간을 초과하여 연장근로가 가능함에 유의.

- 2주 이내 탄력근로제 주당 근로시간 상한은 60시간(소정 근로 48시간 + 연장 근로 12시간), 평균은 주 52시간 이내.
- 3개월 이내 탄력근로제, 최근 신설된 3개월 초과 탄력근로제 주당 근로시간 상한은 64시간(소정 근로 52시간+연장 근로 12시간), 평균은 주 52시간 이내.
- 선택적 근로시간제 시행 시 주당 근로시간의 상한은 없음. 평균은 주 52시간 이내.

○ 시행일

- 300명 이상 사업장, 공공기관, 지자체 등 : 2018. 7. 1.
- 50명 이상 300명 미만 사업장 : 2020.1.1.
- 5명 이상 50명 미만 사업장 : 2021.7.1.

※ 2018. 3. 20. 개정 당시 근로시간 및 휴게시간 특례업종을 기존 26개에서 5개로 축소함.

- 특례유지업종(5개)이지만 특례 합의 미도입한 사업장 또는 위 개정 당시 특례제외업종(21개)의 경우에는 일반사업장과 동일하게 5명 이상 50명 미만 사업장은 2021. 7. 1.부터 ‘1주 7일’ 및 ‘연장 상한 주 52시간’ 규정이 시행됨.

2) 신규 조문 비교

개정 전	2018. 3. 20.개정 후
<신설>	제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다 7. "1주"란 휴일을 포함한 7일을 말한다.

나. 30명 미만 사업장에 대한 특별연장근로 한시적 인정

1) 주요 개정 내용 및 시행일

- 30명 미만 사업장에 대해서는 연장근로시간의 상한을 초과하여 1주에 8시간의 추가 연장근로(특별연장근로)가 가능하게 하였음.
- 총 주당 근로시간 상한은 60시간(=소정 근로 및 연장 근로 52시간+특별연장근로 8시간).
- 8시간 내 특별연장근로를 실시하려면 근로자대표와 서면으로 ① 1주 연장근로시간을 초과할 필요가 있는 사유, ② 추가연장 기간 및 ③ 대상 근로자 범위를 합의해야 함.
- 단, 15세 이상 18세 미만 근로자에게는 적용하지 않음.
- 시행일 및 유효기간 : 2021. 7. 1. ~ 2022. 12. 31. (한시규정)

특별연장근로 시행 시기		
5명 이상 30명 미만 사업장		
2021.7.1. 이전	2021.7.1. ~ 2022.12.31.	2022.12.31. 이후
구법 적용	개정법 적용 원칙 단, 근로자대표와 특별연장근로에 대한 서면 합의 시 1주 8시간의 특별연장근로 가능	개정법 적용(특별연장근로 불가)

2) 신규 조문 비교

개정 전	2018. 3. 20.개정 후
제53조(연장 근로의 제한) <신설>	제53조(연장 근로의 제한) ③ 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호에 대하여 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간에 더하여 1주

<p><신설></p>	<p>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 ⑥ 제3항은 15세 이상 18세 미만의 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.</p>
	<p>부칙 <법률 제15513호, 2018. 3. 20.> 제2조(유효기간 등) 제53조제3항 및 제6항의 개정규정은 2022년 12월 31일까지 효력을 가진다.</p>

다. 공휴일을 근로기준법상 유급휴일로 지정

1) 주요 개정 내용 및 시행일

○ 관공서의 공휴일에 관한 규정에 따른 공휴일을 법정유급휴일로 신설

- 구법상 법정유급휴일은 주휴일(근로기준법), 노동절(근로자의 날 제정에 관한 법률)이고, 공휴일(관공서의 공휴일에 관한 규정)은 취업규칙이나 단체협약에 정함이 있을 경우에 부여되는 약정휴일이었음.
- 제55조(휴일)를 개정하여 관공서의 공휴일에 관한 규정에 따른 공휴일도 근로기준법상의 법정유급휴일로 보장하게 함.

○ 시행일

- 300명 이상 사업장, 공공기관, 지자체 등 : 2020.1.1.
- 30명 이상 300명 미만 사업장 : 2021.1.1.
- 5명 이상 30명 미만 사업장 : 2022.1.1.

2) 신규 조문 비교

개정 전	2018. 3. 20.개정 후
<p>제55조(휴일) <신설></p>	<p>제55조(휴일) ② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.</p>
<p>시행령 제30조(주휴일)</p>	<p>시행령 제30조(휴일)</p>

<신설>	② 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.
------	--

2. 2020. 1. 31. 개정 근로기준법 시행규칙

1) 주요 개정 내용 및 시행일

○ 특별연장근로 인가제도 인가사유 확대

- 근로기준법 제53조 제4항에서는 ‘특별한 사정’이 있으면 고용노동부장관의 인가를 받아 법정 연장근로시간(12시간)을 초과하는 연장근로가 가능하도록 특별연장근로 인가제도를 규정하고 있음.
- 개정 전 시행규칙에서는 위 인사사유인 ‘특별한 사정’에 대해 ‘해당 사업 또는 사업장에서 자연재해와 재난 또는 이에 준하는 사고가 발생하여 수습하기 위해 연장근로를 피할 수 없는 경우’로 한정하고 있었으나, 개정 시행규칙에서는 위 ‘특별한 사정’에 해당하는 사유를 확대함.
- 확대된 인가사유 : ① 재난 및 이에 준하는 사고 수습 또는 예방을 위한 긴급 조치가 필요한 경우, ② 인명 보호 또는 안전 확보를 위한 긴급 조치가 필요한 경우, ③ 시설·설비 고장 등 돌발상황 발생 수습을 위한 긴급 조치가 필요한 경우, ④ 통상적인 경우에 비해 업무량이 대폭 증가한 경우로서 이를 단기간 내에 미처리 시 사업에 중대한 지장·손해가 발생하는 경우, ⑤ 고용노동부 장관이 국가 경쟁력 강화 등을 위해 필요하다고 인정하는 연구개발을 하는 경우

○ 근로자 건강보호 조치 규정 마련

- 지방고용노동관서의 장이 근로시간 연장 인가 또는 승인을 하는 경우 그 기간은 특별한 사정에 대처하기 위해 필요한 최소한으로 하여야 함을 확인하고, 사용자가 근로자의 건강을 보호하기 위한 적절한 조치를 하도록 지도할 수 있게 하는 규정을 마련함.

○ 시행일 : 2020. 1. 31.

2) 신규 조문 비교

개정 전	2020. 1. 31. 개정 후
<p>제9조(특별한 사정이 있는 경우의 근로시간 연장 신청 등)</p> <p>①사용자는 법 제53조제4항에 따라 근로시간을 연장하려는 경우와 연장한 경우에는 별지 제5호서식의 근로시간 연장 인가 또는 승인 신청서에 근로자의 동의서 사본을 첨부하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다.</p> <p>②제1항에 따른 근로시간 연장의 인가 또는 승인은 해당 사업 또는 사업장에서 자연재해와 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고가 발생하여 이를 수습하기 위한 연장근로를 피할 수 없는 경우로 한정한다.</p> <p><신설></p>	<p>제9조(특별한 사정이 있는 경우의 근로시간 연장 신청 등)</p> <p>① 법 제53조제4항 본문에서 "특별한 사정"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고(이하 이 호에서 "재난등"이라 한다)가 발생하여 이를 수습하기 위한 조치가 필요하거나 재난등의 발생이 예상되어 이를 예방하기 위하여 긴급한 조치가 필요한 경우 2. 인명을 보호하거나 안전을 확보하기 위하여 긴급한 조치가 필요한 경우 3. 갑작스런 시설·설비의 장애·고장 등 돌발적인 상황이 발생하여 이를 수습하기 위한 긴급한 조치가 필요한 경우 4. 통상적인 경우에 비해 업무량이 대폭적으로 증가한 경우로서 이를 단기간 내에 처리하지 않으면 사업에 중대한 지장이 초래되거나 손해가 발생하는 경우 5. 「소재·부품전문기업 등의 육성에 관한 특별조치법」 제2조제1호 및 제1호의2에 따른 소재·부품 및 소재·부품 생산설비의 연구개발 등 연구개발을 하는 경우로서 고용노동부장관이 국가경쟁력 강화 및 국민경제 발전을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 <p>②사용자는 법 제53조제4항에 따라 근로시간을 연장하려는 경우와 연장한 경우에는 별지 제5호서식의 근로시간 연장 인가 또는 승인 신청서에 근로자의 동의서 사본 및 근로시간 연장의 특별한 사정이 있음을 증명할 수 있는 서류 사본을 첨부하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출해야 한다.</p> <p>④ 관할 지방고용노동관서의 장은 제3항에 따라 근로시간 연장 인가 또는 승인을 하는 경우, 근로시간을 연장할 수 있는 기간은 특별한 사정에 대처하기 위하여 필요한 최소한으로 하고, 사용자가 근로자의 건강을 보호하기 위한 적절한 조치를 하도록 지도할 수 있다.</p>

[별첨 1] 특별연장근로 인가제도 설명 (고용노동부)

3. 2020. 3. 31. 개정 근로기준법

가. 계속 근로기간 1년 미만 근로자의 연차휴가 소멸 시기 변경

1) 주요 개정 내용 및 시행일

○ 기존에는 계속 근로기간 1년 미만인 근로자에게 월 단위로 발생한 연차휴가(1개월 개근 시 1일의 유급휴가, 최대 11일)를 연차휴가 발생일로부터 1년간 미사용시 매월 순차적으로 소멸되도록 하였으나, 그 소멸시기 기준을 변경하여 입사일로부터 1년간 미사용시 일괄 소멸되도록 개정함.

- 이에 개정 전에는 2년 차에 1년 미만 기간 월 단위 발생한 연차휴가를 포함하여 최대 26일까지 사용 가능했으나 개정 후에는 1년 미만 기간에 월 단위로 발생한 연차휴가는 입사일 후 1년이 되는 날 일괄하여 소멸하게 되므로, 2년차에는 최초 1년간 근로에 따라 발생한 연차휴가(최대 15일)만 사용 가능해짐.

○ 시행일 : 2020. 3. 31.

- 단, 시행일 전 발생한 연차휴가에 대해서는 종전의 규정에 따름.

2) 신규 조문 비교

개정 전	2020. 3. 31. 개정 후
제60조(연차 유급휴가) ⑦ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가는 1년간 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.	제60조(연차 유급휴가) ⑦ 제1항-제2항 및 제4항에 따른 휴가는 1년간(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제2항에 따른 유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지의 기간을 말한다) 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

나. 연차휴가 사용촉진 제도 적용범위 확대

1) 주요 개정 내용 및 시행일

- 1년간 80% 미만 출근 근로자와 계속 근로기간 1년 미만인 근로자의 연차휴가에도 연차 휴가 사용촉진 제도를 적용하도록 개정됨.
- 1년간 80% 미만 출근자에게 발생한 연차휴가의 사용촉진 절차
 - 구법에서 규정하고 있던 사용촉진절차(1년간 80% 이상 출근자에게 발생한 연차휴가에 대한 절차)를 동일하게 적용하도록 함.
- 계속 근로기간 1년 미만 근로자에게 월 단위로 발생한 연차휴가의 사용촉진 절차
 - 먼저 발생한 연차 9일과 이후 발생한 연차 2일의 사용 촉진 시기를 달리 정함.
 - 1차 촉구 : 사용자는 근로자 입사일로부터 1년의 근로기간이 끝나기 3개월 전을 기준으로 10일 이내에 근로자에게 남은 연차휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구하여야 함. (※ 이후 발생한 연차휴가 2일은 1년 근로기간 끝나기 1개월 전 기준으로 5일 이내 촉구)
 - 2차 촉구 : 위 1차 촉구에도 불구하고 근로자가 10일 이내 사용 시기 미통보 시에는 근로자 입사일로부터 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전까지 사용자는 근로자에게 남은 연차휴가의 사용 시기를 정하여 서면으로 통보하여야 함. (※ 이후 발생한 연차휴가 2일은 1년 근로기간 끝나기 10일 전까지 통보)

※ 예시 : 1. 1. 입사자 기준 1년차에 발생한 연차휴가 사용촉진 절차

	사용자의 1차 촉구 기간	근로자가 1차 촉구받은 후 10일 이내 사용 시기 미통보시	사용자의 2차 촉구 기간
연차 9일	10. 1. ~ 10. 10. (3개월 전, 10일 이내)		
남은 연차 2일	12. 1. ~ 12. 5. (1개월 전, 5일 이내)		12. 21.까지 (10일 전)

○ 시행일 : 2020. 3. 31.

- 단, 시행일 전 발생한 연차휴가에 대해서는 종전의 규정에 따름.

2) 신규 조문 비교

개정 전	2020. 3. 31. 개정 후
<p>제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진) 사용자가 제60조제1항 및 제4항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조 제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 제60조제7항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.</p> <p>1. 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것</p> <p>2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 2개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것</p> <p><신설></p>	<p>제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진)</p> <p>① 사용자가 제60조제1항·제2항 및 제4항에 따른 유급휴가(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제60조제2항에 따른 유급휴가는 제외한다)의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조 제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 제60조 제7항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.</p> <p>1. 2호 (좌 1, 2호와 동일)</p> <p>② 사용자가 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제60조제2항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 같은 항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.</p> <p>1. 최초 1년의 근로기간이 끝나기 3개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것. 다만, 사용자가 서면 촉구한 후 발생한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전을 기준으로 5일 이내에 촉구하여야 한다.</p> <p>2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월</p>

	전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것. 다만, 제1호 단서에 따라 촉구한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 10일 전까지 서면으로 통보하여야 한다.
--	--

다. 도급이 한 차례 이뤄진 경우의 임금체불에 대한 도급인의 연대책임

1) 주요 개정 내용 및 시행일

○ 개정 전에는 규정 문구가 ‘여러 차례의 도급’이라고 되어 있어 사업이 한 차례의 도급으로 행하여지는 경우도 이에 해당하는지에 대한 해석상 논란이 있을 수 있었음. 이에 사업이 한 차례 도급에 따라 행하여지는 경우에도 수급인이 도급인의 귀책사유로 근로자에게 임금을 지급하지 못하는 경우에는 그 도급인이 수급인과 연대하여 책임을 지게 됨을 명시하여 의미를 명확히 함.

○ 시행일 : 2020. 3. 31.

2) 신규 조문 비교

개정 전	2020. 3. 31. 개정 후
제44조(도급 사업에 대한 임금 지급) ① 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우에 하수급인(下受給人)이 직상(直上) 수급인의 귀책사유로 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우에는 그 직상 수급인은 그 하수급인과 연대하여 책임을 진다. 다만, 직상 수급인의 귀책사유가 그 상위 수급인의 귀책사유에 의하여 발생한 경우에는 그 상위 수급인도 연대하여 책임을 진다.	제44조(도급 사업에 대한 임금 지급) ① 사업이 한 차례 이상의 도급에 따라 행하여지는 경우에 하수급인(下受給人)(도급이 한 차례에 걸쳐 행하여진 경우에는 수급인을 말한다)이 직상(直上) 수급인(도급이 한 차례에 걸쳐 행하여진 경우에는 도급인을 말한다)의 귀책사유로 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우에는 그 직상 수급인은 그 하수급인과 연대하여 책임을 진다. 다만, 직상 수급인의 귀책사유가 그 상위 수급인의 귀책사유에 의하여 발생한 경우에는 그 상위 수급인도 연대하여 책임을 진다.

4. 2021. 1. 5. 개정 근로기준법

가. 단위 기간 3개월 초과 6개월 이내의 탄력적 근로시간제 도입

1) 개요

- 기존 탄력근로제의 단위 기간은 최대 3개월이었는데, 단위기간이 3개월 초과 6개월 이내인 탄력근로제를 도입함.
- 3개월 초과 탄력근로제에서는 근로일 사이 11시간 연속 휴식시간 부여를 의무화하고, 사용자에게 임금보전방안 신고의무를 부과함.

2) 주요 개정 내용 및 시행일

- 단위기간 3개월 초과(6개월 이내) 탄력근로제 실시의 요건과 근로시간을 정함.
 - 근로자대표와 서면 합의시 시행 가능함.
 - 단위기간 평균 소정근로시간은 1주 40시간 이내, 특정주의 소정근로시간은 52시간 이내, 특정일의 소정근로시간은 12시간 이내여야 함. 이에 추가하여 1주 12시간 이내의 연장근로 가능.
 - 특정 주 최장 64시간(=소정근로 최장 52시간+연장근로 최장 12시간)까지 근로 가능.
 - 15세 이상 18세 미만 근로자와 임신 중인 여성 근로자는 적용제외.
 - 위 내용들은 3개월 이내 탄력근로제와 동일함.
- 근로일 사이 11시간 연속 휴식시간 부여를 의무화 함.
 - 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와 서면합의를 통해 위 의무를 조정·배제할 수 있도록 함.
 - 사용자가 위 규정 위반시 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처함(제110조 제1호)
- 근로시간 지정 및 조정·변경 방법 등을 정함.
 - 3개월 이내 탄력근로제에서는 서면 합의시 단위기간의 ‘근로일과 근로일별 근로시간’을

명시하도록 하고 있지만, 3개월 초과 탄력근로제에서는 서면 합의시 ‘주별 근로시간’만 명시하면 되고, 실제 근로해야 하는 근로일별 근로시간 지정은 사용자가 각 주의 근로일이 시작되기 2주 전까지 근로자에게 통보하면 되도록 정함.

- 근로자 대표와 서면 합의 당시 예측하지 못한 천재지변, 기계 고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유 발생시에는 해당 단위기간을 평균한 주당 근로시간이 유지되는 범위에서 근로자대표와 협의로 서면 합의로 정한 주별 근로시간을 변경할 수 있도록 함. 이 경우 사용자는 근로일 개시 전 변경된 근로일별 근로시간을 통보하면 됨.

○ 사용자에게 임금보전방안 마련 후 고용노동부 장관에게 신고할 의무 부과

- 3개월 초과 탄력근로제 도입시 사용자에게 기존 임금 수준이 낮아지지 않도록 임금보전 방안을 마련하여 고용노동부장관에 신고할 의무를 부과함.
- 근로자대표와 서면 합의로 임금보전방안 마련시에는 위 신고의무를 면제함.
- 임금보전방안 신고의무 위반시 500만 원 이하 과태료 부과.
- 참고로 3개월 이내 탄력근로제에도 사용자에게 임금보전방안 강구 의무가 있긴 하나(제51조 제4항), 신고의무나 과태료 부과 규정은 없음.

○ 시행일

- 50명 이상 사업장, 공공기관, 지자체 등 : 2021. 4. 6.
- 5명 이상 50명 미만 사업장 : 2021. 7. 1.

3) 신규 조문 비교

개정 전	2021. 1. 5. 개정 후
<신설>	51조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제) ① 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월을 초과하고 6개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 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(3개월을 초과하고 6개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다) 3. 단위기간의 주별 근로시간 4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

	<p>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 서면 합의가 있으면 이에 따른다.</p> <p>③ 사용자는 제1항제3호에 따른 각 주의 근로일이 시작되기 2주 전까지 근로자에게 해당 주의 근로일별 근로시간을 통보하여야 한다.</p> <p>④ 사용자는 제1항에 따른 근로자대표와의 서면 합의 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.</p> <p>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 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>⑥ 제1항부터 제5항까지의 규정은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대해서는 적용하지 아니한다.</p>
<p>제116조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p><신설></p>	<p>제116조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>3. 제51조의2제5항에 따른 임금보전방안을 신고하지 아니한 자</p>
	<p>부칙</p> <p>제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제53조제7항의 개정규정 및 제110조제1호의 개정규정 중 “제53조제7항”에 관한 부분은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행하고, 제43조의2제1항, 제51조의2, 제51조의3, 제52조, 제53조제2항, 제57조, 제109조 및 제116조의 개정규정 및 제110조제1호의 개정규정 중 “제51조의2제2항 또는 제52조제2항제1호”에 관한 부분은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.</p> <p>1. 상시 50명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 공포 후 3개월이 경과한 날</p> <p>2. 상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 7월 1일</p>

나. 신상품 등 연구개발 업무에 3개월 단위 선택적 근로시간제 도입

1) 주요 개정 내용 및 시행일

- 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우에 한해 선택적 근로시간제 정산기간을 최대 3개월로 확대함.
- 정산기간이 1개월을 초과하는 경우 근로일 사이 11시간 연속휴식시간 부여를 의무화함.
 - 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와 서면합의를 통해 위 의무를 조정·배제할 수 있도록 함.
 - 위 규정 위반시 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처함(110조 제1호)
- 정산기간 1개월 평균 1주 근로시간이 40시간을 초과하는 경우 가산임금을 지급하게 함.
 - 위 규정 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처함(제109조 제1항)
- 시행일
 - 50명 이상 사업장, 공공기관, 지자체 등 : 2021. 4. 6.
 - 5명 이상 50명 미만 사업장 : 2021. 7. 1.

2) 신규 조문 비교

개정 전	2021. 1. 5. 개정 후
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. 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다) 2. 정산기간(1개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다) 3. 정산기간의 총 근로시간	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. 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다) 2. 정산기간 3. 정산기간의 총 근로시간

<p>4. 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각</p> <p>5. 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각</p> <p>6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항</p> <p><신설></p>	<p>4. 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각</p> <p>5. 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각</p> <p>6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항</p> <p>② 사용자는 제1항에 따라 1개월을 초과하는 정산기간을 정하는 경우에는 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.</p> <p>1. 근로일 종료 후 다음 근로일 시작 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 줄 것. 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자 대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따른다.</p> <p>2. 매 1개월마다 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과한 시간에 대해서는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급할 것. 이 경우 제56조제1항은 적용하지 아니한다.</p>
--	---

다. 기타 사항

1) 근로계약서 등 근로조건 명시는 전자문서로도 가능

○ 기존에는 서면으로 근로조건을 명시하도록 하고 있던 것을 개정하여, 전자문서의 방법으로 근로조건을 명시하여 교부할 수 있도록 함.

○ 시행일 : 2021. 1. 5.

○ 신규 조문 비교

개정 전	2021. 1. 5. 개정 후
<p>제17조(근로조건 명시)</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 한</p>	<p>제17조(근로조건 명시)</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</p>

다.	경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.
제67조(근로계약) ③ 사용자는 18세 미만인 사람과 근로계약을 체결하는 경우에는 제17조에 따른 근로조건을 서면으로 명시하여 교부하여야 한다.	제67조(근로계약) ③ 사용자는 18세 미만인 사람과 근로계약을 체결하는 경우에는 제17조에 따른 근로조건을 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)으로 명시하여 교부하여야 한다.

2) 인가연장근로시 근로자 건강 보호조치 의무

- 고용노동부 장관의 인가에 따른 특별연장근로(인가연장근로)를 할 경우 근로자 건강 보호를 위하여 사용자에게 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 고용노동부장관이 정하는 바에 따른 적절한 조치를 하도록 사용자의 의무조항 신설.
- 위 의무 위반시 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처함(제110조 제1호)

○ 시행일 : 2021. 4. 6.

○ 신규 조문 비교

개정 전	2021. 1. 5. 개정 후
제53조(연장 근로의 제한) 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. <신설>	제53조(연장 근로의 제한) ② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제 51조 및 제51조의2의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제1항제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조제1항의 근로시간을 연장할 수 있다. 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.

3) 탄력적 근로시간제 단위 기간보다 짧게 근무한 경우 가산임금 지급의무

- 3개월 이내 탄력근로제 및 3개월 초과 탄력근로제 시행시 근로자가 실제로 근로한 기간

이 미리 정한 단위 기간보다 짧은 경우에는 해당 근로자가 근로한 기간을 평균하여 1주에 40시간을 초과해 근로한 시간이 있으면 그 시간 전부에 대해 가산임금을 지급하도록 정함.

○ 시행일

- 50명 이상 사업장, 공공기관, 지자체 등 : 2021. 4. 6.
- 5명 이상 50명 미만 사업장 : 2021. 7. 1.

○ 신규 조문 비교

개정 전	2021. 1. 5. 개정 후
<신설>	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 1주간에 40시간을 초과하여 근로한 시간 전부에 대하여 제56조제1항에 따른 가산임금을 지급하여야 한다.

4) 보상 휴가제 확대

○ 이번 개정으로 신설된 내용인 ① 탄력근로제에서 정해진 단위 기간보다 짧게 근무한 경우 1주 평균 40시간을 초과하여 근무한 시간에 대해 지급해야 하는 가산임금(제51조의3) 과 ② 1개월 초과 선택시간제에서 정산 기간 1개월마다 1주 평균 40시간을 초과하는 경우에 지급해야 하는 가산임금(제52조 제2항 제2호)에 대해서도 그에 같음하여 보상 휴가를 줄 수 있도록 정함.

○ 시행일

- 50명 이상 사업장, 공공기관, 지자체 등 : 2021. 4. 6.
- 5명 이상 50명 미만 사업장 : 2021. 7. 1.

○ 신규 조문 비교

개정 전	2021. 1. 5. 개정 후
제57조(보상 휴가제) 사용자는 근로자대표와의 서면 합	제57조(보상 휴가제) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의

의에 따라 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.	에 따라 제51조의3, 제52조제2항제2호 및 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로 등에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.
---	---

Ⅲ 임금보장 관련 법령개정

1. 최저임금법 (2021년 최저임금)

- 2021년 적용 시간급 최저임금 : 8,720원 (고용노동부 고시 제2020-110호)
 - 주 40시간 기준 월급 최저임금(월 환산액) 1,822,480원(월 209시간, 유급주휴 8시간 포함)
- 2021년 기준 매월 지급되는 상여금과 현금성 복리후생비의 최저임금 미산입 비율
 - 2018. 6. 12. 개정 최저임금법 부칙에서는 위 항목의 임금에 대해 최저임금 월 환산액의 일정 비율(매년 단계적으로 축소)만 최저임금에 포함시키고, 초과 금액은 최저임금에 산입하도록 정하고 있음, 2023년까지 순차 축소되어 2024년에는 전부 산입됨.
 - 2021년 기준 최저임금 미산입 비율은 상여금 15%. 복리후생비 3%.
 - 위 기준에 따라 2021년에는 상여금(준하는 것 포함)은 최저임금 월 환산액의 15%(273,372원 = 8,720원×209시간×15%)를 초과하는 금액, 현금성 복리후생비는 최저임금 월 환산액의 3%(54,674원=8,720원×209시간×3%)를 초과하는 금액이 최저임금에 산입됨.

2. 근로자퇴직급여 보장법 시행령

1) 주요 개정 내용 및 시행일

- 퇴직연금 수급권의 담보 제공 허용사유 중 제2조 제5호를 개정을 통해 천재지변 등으로 피해를 입은 경우로 한정하던 것을 사업주의 휴업 실시로 임금이 감소하거나 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조 제1호에 따른 재난으로 피해를 입는 경우로 확대함.

- 퇴직금의 중간정산 사유인 제3조 제7호를 개정하여 기존에는 천재지변 등으로 입은 피해로 한정하던 것은 재난으로 피해를 입은 경우로 변경하여 그 허용사유를 확대함.
- 확정기여형퇴직연금제도 또는 개인형퇴직연금제도에 가입한 근로자가 퇴직급여 적립금을 중도인출할 수 있는 사유를 정한 제14조를 개정하여 재난으로 피해를 입은 경우나 퇴직연금 급여를 받을 권리를 담보로 대출을 받은 후 그 대출 원리금을 상환하기 위한 경우에도 가능하도록 그 허용사유를 확대함.
- 참고 : 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조 제1호상의 ‘재난’의 범위
 - “재난”이란 국민의 생명·신체·재산과 국가에 피해를 주거나 줄 수 있는 것으로서 다음의 자연내난과 사회재난을 말함.
 - 자연재난 : 태풍, 홍수, 호우(豪雨), 강풍, 풍랑, 해일(海溢), 대설, 한파, 낙뢰, 가뭄, 폭염, 지진, 황사(黃砂), 조류(藻類) 대발생, 조수(潮水), 화산활동, 소행성·유성체 등 자연 우주물체의 추락·충돌, 그 밖에 이에 준하는 자연현상으로 인하여 발생하는 재해
 - 사회재난 : 화재·붕괴·폭발·교통사고(항공사고 및 해상사고를 포함한다)·화생방사고·환경오염사고 등으로 인하여 발생하는 대통령령으로 정하는 규모 이상의 피해와 국가 핵심기반의 마비, 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 따른 감염병 또는 「가축전염병예방법」에 따른 가축전염병의 확산, 「미세먼지 저감 및 관리에 관한 특별법」에 따른 미세먼지 등으로 인한 피해

○ 시행일 : 2020. 11. 3.

2) 신규 조문 비교

개정 전	2020. 11. 3. 개정 후
제2조(퇴직연금제도 수급권의 담보제공 사유 등) ① 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 “법”이라 한다) 제7조제2항 전단에서 “주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유와 요건을 갖춘 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. 5. 그 밖에 천재지변 등으로 피해를 입는 등 고용노동	제2조(퇴직연금제도 수급권의 담보제공 사유 등) ① 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 “법”이라 한다) 제7조제2항 전단에서 “주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유와 요건을 갖춘 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. 5. 사업주의 휴업 실시로 근로자의 임금이 감소하거나

<p>부장관이 정하여 고시하는 사유와 요건에 해당하는 경우</p> <p>② 법 제7조제2항 전단에서 “대통령령으로 정하는 한도”란 다음 각 호의 구분에 따른 한도를 말한다.</p> <p>2. 제1항제5호의 경우: 천재지변 등으로 입은 가입자의 피해 정도 등을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시하는 한도</p>	<p>재난(「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다. 이하 같다)으로 피해를 입은 경우로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유와 요건에 해당하는 경우</p> <p>② 법 제7조제2항 전단에서 “대통령령으로 정하는 한도”란 다음 각 호의 구분에 따른 한도를 말한다.</p> <p>2. 제1항제5호의 경우: 임금 감소 또는 재난으로 입은 가입자의 피해 정도 등을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시하는 한도</p>
<p>제3조(퇴직금의 중간정산 사유)</p> <p>① 법 제8조제2항 전단에서 “주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.</p> <p>7. 그 밖에 천재지변 등으로 피해를 입는 등 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유와 요건에 해당하는 경우</p>	<p>제3조(퇴직금의 중간정산 사유)</p> <p>① 법 제8조제2항 전단에서 “주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.</p> <p>7. 재난으로 피해를 입은 경우로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유에 해당하는 경우</p>
<p>제14조(확정기여형퇴직연금제도의 중도인출 사유)</p> <p>법 제22조에서 “주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.</p> <p>1. 제2조제1항제1호·제1호의2 또는 제5호에 해당하는 경우</p> <p><신설></p> <p><신설></p>	<p>제14조(확정기여형퇴직연금제도의 중도인출 사유)</p> <p>① 법 제22조에서 “주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.</p> <p>1. 제2조제1항제1호·제1호의2 또는 제5호(재난으로 피해를 입은 경우로 한정한다)에 해당하는 경우</p> <p>4. 법 제7조제2항 후단에 따라 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리를 담보로 제공하고 대출을 받은 가입자가 그 대출 원리금을 상환하기 위한 경우로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유에 해당하는 경우</p> <p>② 제1항제4호에 해당하는 사유로 적립금을 중도인출하는 경우 그 중도인출 금액은 대출 원리금의 상환에 필요한 금액 이하로 한다.</p>

3. 임금채권보장법

1) 주요 개정 내용 및 시행일

○ 출산 전후 휴가 기간 중 급여도 체당금에 포함함

- 출산 전후 휴가 기간 중 급여가 체당금의 지급 범위에서 제외되어 있던 것을 개정하여

체당금 범위에 포함함.

○ 체당금수급계좌 예금에 관한 보호 및 압류 금지 규정 신설

- 체당금을 지급받을 권리는 양도 또는 압류하거나 담보로 제공할 수 없도록 하고 있으나, 기존에는 계좌로 지급받은 후의 해당 예금에 대한 보호규정은 없었음.
- 위 문제를 보완하기 위해 체당금 전용 수급계좌를 통해 체당금을 지급받을 수 있도록 하고, 해당 계좌의 금액에 대해서는 압류를 금지하도록 함

○ 시행일

- 체당금수급계좌 보호 및 압류금지 규정 : 2021. 6. 9.
- 출산전후휴가기간 중 급여 관련 규정 : 2020. 12. 8. (시행 후 최초로 체당금 지급을 청구하는 경우부터 적용함)

2) 신규 조문 비교

개정 전	2020. 12. 8. 개정 후
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 3. "임금등"이란 「근로기준법」 제2조·제34조 및 제46조에 따른 임금·퇴직금 및 휴업수당을 말한다.	제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 3. "임금등"이란 「근로기준법」 제2조·제34조·제46조 및 제74조제4항에 따른 임금·퇴직금·휴업수당 및 출산전후휴가기간 중 급여를 말한다.
제7조(체불 임금등의 지급) ② 제1항에 따라 고용노동부장관이 사업주를 대신하여 지급하는 임금등[이하 "체당금(替當金)"]이라 한대의 범위는 다음 각 호와 같다. 다만, 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항제1호부터 제3호까지의 규정에 따른 체당금의 상한액과 같은 항 제4호에 따른 체당금의 상한액은 근로자의 퇴직 당시의 연령 등을 고려하여 따로 정할 수 있으며 체당금이 적은 경우에는 지급하지 아니할 수 있다. <신설> ③ 근로자가 같은 근무기간 또는 같은 휴업기간에 대하여 제1항제1호부터 제3호까지의 규정에 따른 체당금을 지급받은 때에는 같은 항 제4호에 따른 체당금은 지급	제7조(체불 임금등의 지급) ② 제1항에 따라 고용노동부장관이 사업주를 대신하여 지급하는 임금등[이하 "체당금(替當金)"]이라 한대의 범위는 다음 각 호와 같다. 다만, 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항제1호부터 제3호까지의 규정에 따른 체당금의 상한액과 같은 항 제4호에 따른 체당금의 상한액은 근로자의 퇴직 당시의 연령 등을 고려하여 따로 정할 수 있으며 체당금이 적은 경우에는 지급하지 아니할 수 있다. 3. 「근로기준법」 제74조제4항에 따른 출산전후휴가기간 중 급여(최종 3개월분으로 한정한다) ③ 근로자가 같은 근무기간, 같은 휴업기간 또는 같은 출산전후휴가기간에 대하여 제1항제1호부터 제3호까지의 규정에 따른 체당금을 지급받은 때에는 같은 항 제4

하지 아니하며, 제1항제4호에 따른 체당금을 지급받은 때에는 해당 금액을 공제하고 같은 항 제1호부터 제3호까지의 규정에 따른 체당금을 지급한다.	호에 따른 체당금은 지급하지 아니하며, 제1항제4호에 따른 체당금을 지급받은 때에는 해당 금액을 공제하고 같은 항 제1호부터 제3호까지의 규정에 따른 체당금을 지급한다.
<신설>	제11조(체당금수급계좌) ① 고용노동부장관은 퇴직한 근로자의 신청이 있는 경우에는 체당금을 근로자 명의의 지정된 계좌(이하 “체당금수급계좌”라 한다)로 입금하여야 한다. 다만, 정보통신장애나 그 밖에 대통령령으로 정하는 불가피한 사유로 체당금을 체당금수급계좌로 이체할 수 없을 때에는 현금 지급 등 대통령령으로 정하는 바에 따라 체당금을 지급할 수 있다. ② 체당금수급계좌의 해당 금융기관은 이 법에 따른 체당금만이 체당금수급계좌에 입금되도록 관리하여야 한다. ③ 제1항에 따른 신청 방법 및 절차와 제2항에 따른 체당금수급계좌의 관리에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
제11조(수급권의 보호) <신설>	제11조의2(수급권의 보호) ④ 체당금수급계좌의 예금에 관한 채권은 압류할 수 없다.

IV. 차별금지 및 구제 관련 법령개정

1. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

가. 2019. 8. 27. 개정 내용 (2021년 시행 조문 한정)

1) 주요 개정 내용 및 시행일

○ 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축청구권 도입

- ① 근로자가 자신의 가족이나 자신의 건강을 돌보기 위한 경우, ② 55세 이상의 근로자

가 은퇴를 준비하는 경우, ③ 근로자의 학업을 위한 경우에 근로시간 단축을 사용할 수 있도록 함.

- 단축 후 근로시간(주 15~30시간), 단축기간(1년 이내 원칙, 합리적 이유시 2년까지 연장) 등 근로조건 등에 관한 사항을 규정함.
- 사용자가 근로시간 단축을 이유로 해고나 불리한 처우를 하거나, 근로조건을 불리하게 하면 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하며(제37조 제2항 7호, 8호), 근로자의 명시적 청구가 없음에도 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구한 경우에는 1천만원 이하의 벌금에 처함(제37조 제3항)

○ 시행일

- 300명 이상 사업장, 공공기관, 지자체 등 : 2020. 1. 1.
- 30명 이상 300명 미만 사업장 : 2021. 1. 1.
- 30명 미만 사업장 : 2022. 1. 1.

2) 신규 조문 비교

개정 전	2019. 8. 27. 개정 후
<신설>	<p>제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우 2. 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우 3. 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우 4. 근로자의 학업을 위한 경우 <p>② 제1항 단서에 따라 사업주가 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.</p> <p>③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.</p> <p>④ 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제1항제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 근로자는 합리적 이유가 있는 경우에 추가로 2년의 범위 안에서 근로시간 단축의 기간을 연장할 수 있다.</p> <p>⑤ 사업주는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우</p>

	<p>를 하여서는 아니 된다.</p> <p>⑥ 사업주는 근로자의 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.</p> <p>⑦ 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
<신설>	<p>제22조의4(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 중 근로조건 등) ① 사업주는 제22조의 3에 따라 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 된다.</p> <p>② 제22조의3에 따라 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건(근로시간 단축 후 근로시간을 포함한다)은 사업주와 그 근로자 간에 서면으로 정한다.</p> <p>③ 사업주는 제22조의3에 따라 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만, 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 사업주는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다.</p> <p>④ 근로시간 단축을 한 근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조제6호에 따른 평균임금을 산정하는 경우에는 그 근로자의 근로시간 단축 기간을 평균임금 산정기간에서 제외한다.</p>

나. 2020. 9. 8. 개정 내용

1) 주요 개정 내용 및 시행일

- 감염병 확산 등 재난 상황 시 가족돌봄휴가 기간을 연장할 수 있도록 함.
 - 감염병의 확산 등으로 특별한 조치가 필요하다고 인정되는 경우 고용노동부장관은 가족돌봄휴가 기간을 기존의 연간 최장 10일에 추가하여 연간 10일(한부모 근로자의 경우 15일)의 범위에서 연장할 수 있음.
 - 자녀가 소속된 학교 등에 대한 휴업·휴교·휴원 명령 또는 처분으로 자녀의 돌봄이 필요한 경우, 자녀가 감염병으로 자가 격리 대상이 되거나 학교 등에서 등교·등원 중지 조치를 받아 돌봄이 필요한 경우 연장된 가족돌봄휴가를 사용할 수 있도록 함.

○ 시행일 : 2020. 9. 8.

- 종전 규정에 따라 2020. 1. 1. 이후 가족돌봄휴가를 모두 사용한 근로자에게도 적용함.

2) 신규 조문 비교

개정 전	2020. 9. 8. 개정 후
<p>제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ④ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할 횟수는 다음 각 호에 따른다. 2. 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일로 하며, 일단위로 사용할 수 있을 것. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다.</p> <p><신설></p>	<p>제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ④ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할 횟수 등은 다음 각 호에 따른다. 2. 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일[제3호에 따라 가족돌봄휴가 기간이 연장되는 경우 20일(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 25일) 이내]로 하며, 일단위로 사용할 수 있을 것. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다. 3. 고용노동부장관은 감염병의 확산 등을 원인으로 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각단계의 위기경보가 발령되거나, 이에 준하는 대규모 재난이 발생한 경우로서 근로자에게 가족을 돌보기 위한 특별한 조치가 필요하다고 인정되는 경우 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회 심의를 거쳐 가족돌봄휴가 기간을 연간 10일(「한부모가족지원법」 제4조제1호에 따른 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 15일)의 범위에서 연장할 수 있을 것. 이 경우 고용노동부장관은 지체 없이 기간 및 사유 등을 고시하여야 한다.</p>

다. 2020. 12. 8. 개정 내용

1) 주요 개정 내용 및 시행일

○ 육아휴직 분할 사용 횟수를 2회로 확대하여 유연한 활용이 가능하도록 함.

○ 시행일 : 2020. 12. 8.

- 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 휴직하였거나 휴직 중인 사람에게는도 적용.

2) 신규 조문 비교

개정 전	2020. 12. 8. 개정 후
제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)	제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)

① 근로자는 육아휴직을 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.	① 근로자는 육아휴직을 2회에 나누어 사용할 수 있다.
-------------------------------------	--------------------------------

2. 노동위원회법

1) 주요 개정 내용 및 시행일

○ 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」 제28조 제1항에서는 학습기업 사업주가 학습 근로자에 대한 합리적 이유없는 차별을 금지하고, 동조 제2항에서는 차별적 처우에 대해 노동위원회에 시정신청을 하도록 정하고 있었으나, 이 부분이 노동위원회 소관 업무에 명시되어 있지 않아 이를 명시함으로써 노동위원회 소관 업무로 명확히 규정함

○ 시행일 : 2021. 1. 5.

2) 신규 조문 비교

개정 전	2021. 1. 5. 개정 후
제2조의2(노동위원회 소관 사무) 노동위원회의 소관 사무는 다음 각 호와 같다. 1. 「노동조합 및 노동관계조정법」, 「근로기준법」, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」, 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」, 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 및 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 판정·결정·의결·승인·인정 또는 차별적 처우 시정 등에 관한 업무	제2조의2(노동위원회 소관 사무) 노동위원회의 소관 사무는 다음 각 호와 같다. 1. 「노동조합 및 노동관계조정법」, 「근로기준법」, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」, 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」, 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 및 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」에 따른 판정·결정·의결·승인·인정 또는 차별적 처우 시정 등에 관한 업무

V. 산업안전 관련 법령개정

1. 산업안전보건법 및 시행령

가. 2019. 1. 15. 법률 개정 내용 (2021년 시행 조문 한정)

1) 주요 개정 내용 및 시행일

○ 안전보건계획 이사회 보고 및 승인 등

- 일정 규모 이상의 회사 대표이사에게 매년 회사의 안전 및 보건에 관한 계획을 수립하여 이사회에 보고 및 승인을 받도록 함.

○ 물질안전보건자료의 작성·제출 등

- 기존에는 화학물질 및 이를 함유한 혼합물을 양도하거나 제공하는 자가 이를 양도받거나 제공받는 자에게 물질안전보건자료를 작성하여 제공하도록 하였으나, 개정법 시행 후에는 해당 화학물질 등을 제조하거나 수입하는 자가 물질안전보건자료를 해당 물질을 양도 받거나 제공받는 자에게 제공하도록 하는 외에 고용노동부장관에게도 제출하도록 함으로써 국가가 근로자의 건강장해를 유발하는 화학물질에 대한 관리를 강화하여 산업재해를 예방하고 건강장해를 유발하는 사고에 대하여 신속히 대응하도록 함.
- 현재 화학물질 등을 양도하거나 제공하는 자는 영업비밀로서 보호할 가치가 있다고 인정되는 화학물질 등에 대하여 물질안전보건자료에 스스로 판단하여 적지 아니할 수 있었으나, 개정법 시행 후에는 영업비밀과 관련되어 화학물질의 명칭 및 함유량을 적지 아니하려는 자는 고용노동부장관의 승인을 받아 그 화학물질의 명칭 및 함유량을 대체할 수 있는 자료를 적도록 함.

※ 2021. 1. 16.부터 시행되는 물질안전보건자료 관련 규정은 산업안전보건법 제35조, 제110조부터 제116조, 제162조, 제165조, 제166조와 동법 시행령 제86조, 동법 시행규칙 제156조부터 제171조임.

○ 시행일

- 이사회 보고 및 승인 규정 : 2021. 1. 1.
- 물질안전보건자료 관련 규정 : 2021. 1. 16.

2) 관련 주요 조문

주요 조문
<p>제14조(이사회 보고 및 승인 등) ① 「상법」 제170조에 따른 주식회사 중 대통령령으로 정하는 회사의 대표이사는 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 회사의 안전 및 보건에 관한 계획을 수립하여 이사회에 보고하고 승인을 받아야 한다.</p> <p>② 제1항에 따른 대표이사는 제1항에 따른 안전 및 보건에 관한 계획을 성실하게 이행하여야 한다.</p> <p>③ 제1항에 따른 안전 및 보건에 관한 계획에는 안전 및 보건에 관한 비용, 시설, 인원 등의 사항을 포함하여야 한다.</p>
<p>시행령 제13조(이사회 보고·승인 대상 회사 등) ① 법 제14조제1항에서 "대통령령으로 정하는 회사"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 회사를 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 상시근로자 500명 이상을 사용하는 회사 2. 「건설산업기본법」 제23조에 따라 평가하여 공시된 시공능력(같은 법 시행령 별표 1의 종합공사를 시공하는 업종의 건설업종란 제3호에 따른 토목건축공사에 대한 평가 및 공시로 한정한다)의 순위 상위 1천위 이내의 건설회사 <p>② 법 제14조제1항에 따른 회사의 대표이사(「상법」 제408조의2제1항 후단에 따라 대표이사를 두지 못하는 회사의 경우에는 같은 법 제408조의5에 따른 대표집행임원을 말한다)는 회사의 정관에서 정하는 바에 따라 다음 각 호의 내용을 포함한 회사의 안전 및 보건에 관한 계획을 수립해야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 안전 및 보건에 관한 경영방침 2. 안전·보건관리 조직의 구성·인원 및 역할 3. 안전·보건 관련 예산 및 시설 현황 4. 안전 및 보건에 관한 전년도 활동실적 및 다음 연도 활동계획
<p>제110조(물질안전보건자료의 작성 및 제출) ① 화학물질 또는 이를 포함한 혼합물로서 제104조에 따른 분류기준에 해당하는 것(대통령령으로 정하는 것은 제외한다. 이하 "물질안전보건자료대상물질"이라 한다)을 제조하거나 수입하려는 자는 다음 각 호의 사항을 적은 자료(이하 "물질안전보건자료"라 한다)를 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 작성하여 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 고용노동부령으로 물질안전보건자료의 기재 사항이나 작성 방법을 정할 때 「화학물질관리법」 및 「화학물질의 등록 및 평가 등에 관한 법률」과 관련된 사항에 대해서는 환경부장관과 협의하여야 한다. <개정 2020. 5. 26.></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제품명 2. 물질안전보건자료대상물질을 구성하는 화학물질 중 제104조에 따른 분류기준에 해당하는 화학물질의 명칭 및 함유량 3. 안전 및 보건상의 취급 주의 사항 4. 건강 및 환경에 대한 유해성, 물리적 위험성 5. 물리·화학적 특성 등 고용노동부령으로 정하는 사항 <p>② 물질안전보건자료대상물질을 제조하거나 수입하려는 자는 물질안전보건자료대상물질을 구성하는 화학물질 중 제104조에 따른 분류기준에 해당하지 아니하는 화학물질의 명칭 및 함유량을 고용노동부장관에게 별도로 제출하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우는 그러하지 아니하다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제1항에 따라 제출된 물질안전보건자료에 이 항 각 호 외의 부분 본문에 따른 화학물질의 명칭 및 함유량이 전부 포함된 경우

2. 물질안전보건자료대상물질을 수입하려는 자가 물질안전보건자료대상물질을 국외에서 제조하여 우리나라로 수출하려는 자(이하 "국외제조자"라 한다)로부터 물질안전보건자료에 적힌 화학물질 외에는 제104조에 따른 분류기준에 해당하는 화학물질이 없음을 확인하는 내용의 서류를 받아 제출한 경우

③ 물질안전보건자료대상물질을 제조하거나 수입한 자는 제1항 각 호에 따른 사항 중 고용노동부령으로 정하는 사항이 변경된 경우 그 변경 사항을 반영한 물질안전보건자료를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 물질안전보건자료 등의 제출 방법·시기, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제112조(물질안전보건자료의 일부 비공개 승인 등) ① 제110조제1항에도 불구하고 영업비밀과 관련되어 같은 항 제2호에 따른 화학물질의 명칭 및 함유량을 물질안전보건자료에 적지 아니하려는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신청하여 승인을 받아 해당 화학물질의 명칭 및 함유량을 대체할 수 있는 명칭 및 함유량(이하 "대체자료"라 한다)으로 적을 수 있다. 다만, 근로자에게 중대한 건강장해를 초래할 우려가 있는 화학물질로서 「산업재해보상보험법」 제8조제1항에 따른 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 고시하는 것은 그러하지 아니하다.

② 고용노동부장관은 제1항 본문에 따른 승인 신청을 받은 경우 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 화학물질의 명칭 및 함유량의 대체 필요성, 대체자료의 적합성 및 물질안전보건자료의 적정성 등을 검토하여 승인 여부를 결정하고 신청인에게 그 결과를 통보하여야 한다.

③ 고용노동부장관은 제2항에 따른 승인에 관한 기준을 「산업재해보상보험법」 제8조제1항에 따른 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 정한다.

④ 제1항에 따른 승인의 유효기간은 승인을 받은 날부터 5년으로 한다.

⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따른 유효기간이 만료되는 경우에도 계속하여 대체자료로 적으려는 자가 그 유효기간의 연장승인을 신청하면 유효기간이 만료되는 다음 날부터 5년 단위로 그 기간을 계속하여 연장승인할 수 있다.

⑥ 신청인은 제1항 또는 제5항에 따른 승인 또는 연장승인에 관한 결과에 대하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 이의신청을 할 수 있다.

⑦ 고용노동부장관은 제6항에 따른 이의신청에 대하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 승인 또는 연장승인 여부를 결정하고 그 결과를 신청인에게 통보하여야 한다.

⑧ 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제1항, 제5항 또는 제7항에 따른 승인 또는 연장승인을 취소할 수 있다. 다만, 제1호의 경우에는 그 승인 또는 연장승인을 취소하여야 한다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제1항, 제5항 또는 제7항에 따른 승인 또는 연장승인을 받은 경우

2. 제1항, 제5항 또는 제7항에 따른 승인 또는 연장승인을 받은 화학물질이 제1항 단서에 따른 화학물질에 해당하게 된 경우

⑨ 제5항에 따른 연장승인과 제8항에 따른 승인 또는 연장승인의 취소 절차 및 방법, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

⑩ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 근로자의 안전 및 보건을 유지하거나 직업성 질환 발생 원인을 규명하기 위하여 근로자에게 중대한 건강장해가 발생하는 등 고용노동부령으로 정하는 경우에는 물질안전보건자료대상물질을 제조하거나 수입한 자에게 제1항에 따라 대체자료로 적힌 화학물질의 명칭 및 함유량 정보를 제공할 것을 요구할 수 있다. 이 경우 정보 제공을 요구받은 자는 고용노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 정보를 제공하여야 한다.

1. 근로자를 진료하는 「의료법」 제2조에 따른 의사

2. 보건관리자 및 보건관리전문기관

- 3. 산업보건의
- 4. 근로자대표
- 5. 제165조제2항제38호에 따라 제141조제1항에 따른 역학조사(疫學調査) 실시 업무를 위탁받은 기관
- 6. 「산업재해보상보험법」 제38조에 따른 업무상질병판정위원회

[별첨 2-1] 안전·보건계획 수립 가이드 (산업안전공단)

[별첨 2-2] 물질안전보건자료(MSDS) 제도 시행 안내 (2020. 12. 보도자료)

[별첨 2-3] 물질안전보건자료(MSDS) 가이드 (산업안전공단)

나. 2019. 12. 24. 시행령 개정 내용 (2021년 시행 조문 한정)

1) 주요 개정 내용 및 시행일

○ 공정안전보고서 제출대상 유해·위험물질 규정량 조정(시행령 제43조 제1항 별표13)

- 화재·폭발·누출 등 중대산업사고 예방을 위해 시행 중인 공정안전보고서 제출대상 유해·위험물질 규정량이 변경되었음. 개정된 규정량 이상으로 유해·위험물질을 제조·취급·저장하는 유해·위험설비를 보유한 사업주는 공정안전보고서를 작성하여 고용노동부장관에게 제출하고 심사확인을 받아야함.

※ 규정량 기준이 현행보다 하향된 물질

- 포스겐, 아크릴로니트릴, 암모니아, 염소, 이산화황, 삼산화황, 시안화수소, 염화수소(무수염산), 수소, 산화에틸렌, 발연황산, 톨루엔 디이소시아네이트, 클로로술폰산, 삼염화인, 염화 벤질, 브롬, 불소, 디클로로실란 등 18종

※ 규정량 기준이 현행보다 상향된 물질

- 메틸 이소시아네이트, 이황화탄소, 포스핀, 실란, 질산, 과산화수소, 브롬화수소, 염화 티오닐, 일산화질소, 붕소 트리염화물, 메틸에틸케톤과산화물, 삼불화 붕소, 염소 트리플루오르화, 시아누르 플루오르화물, 질소 트리플루오르화물, 디에틸 알루미늄 염화물, 불산, 암모니아수 등 18종

※ 부식성 액체인 암모니아수, 염산, 황산은 농도기준 등이 조정됨.

3) 시행일

- 상시근로자 5인 이상 사업장 2021. 1. 16.
- 상시근로자 5인 미만 사업장 2021. 7. 16.

다. 2020. 3. 31. 법률 개정 내용

1) 주요 개정 내용 및 시행일

○ 현장실습생 안전·보호 주요규정 적용 등

- 산업체에서 현장실습을 실시하고 있는 현장실습생의 안전도 근로자와 같은 수준으로 보호하기 위하여 「산업안전보건법」상의 안전·보호 관련 주요 규정을 현장실습생에 적용하도록 하기 위해 현장실습계약을 체결한 직업교육훈련생에 대해서는 제5조(사업주 등의 의무), 제29조(근로자에 대한 안전보건교육) 등의 조항을 적용하도록 특례 규정을 신설함.

○ 이수명령 불응에 대한 벌칙 조항 신설

- 이수명령의 실효성을 확보하기 위하여 이수명령을 부과받은 사람이 보호관찰소의 장 등의 이수명령 이행에 관한 지시에 불응하여 경고를 받은 후 재차 정당한 사유 없이 이수명령 이행에 관한 지시에 불응한 경우에 대한 벌칙 조항을 신설함.

○ 시행일

- 현장실습생 특례 규정 : 2020. 10. 1.
- 이수명령 불응 벌칙 조항 : 2020. 3. 31.

2) 신규 조문 비교

개정 전	2020. 3. 31. 개정 후
<신설>	제166조의2(현장실습생에 대한 특례) 제2조제3호에도 불구하고 「직업교육훈련 촉진법」 제2조제7호에 따른 현장실습을 받기 위하여 현장실습산업체의 장과 현장실습계약을 체결한 직업교육훈련생(이하 “현장실습생”이라 한다)에게는 제5조, 제29조, 제38조부터 제41조까지, 제51조부터 제57조까지, 제63조, 제114조제3항, 제131조, 제138

	조제1항, 제140조, 제155조부터 제157조까지를 준용한다. 이 경우 “사업주”는 “현장 실습산업체의 장”으로, “근로”는 “현장실습”으로, “근로자”는 “현장실습생”으로 본다.
<신설>	제170조의2(벌칙) 제174조제1항에 따라 이수명령을 부과받은 사람이 보호관찰소의 장 또는 교정시설의 장의 이수명령 이행에 관한 지시에 따르지 아니하여 「보호관찰 등에 관한 법률」 또는 「형의 집행 및 수용자의 처우에 관한 법률」에 따른 경고를 받은 후 재차 정당한 사유 없이 이수명령 이행에 관한 지시에 따르지 아니한 경우에는 다음 각 호에 따른다. 1. 벌금형과 병과된 경우는 500만원 이하의 벌금에 처한다. 2. 징역형 이상의 실형과 병과된 경우에는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

라. 2020. 6. 9. 법률 개정 내용

1) 주요 개정 내용 및 시행일

○ 중대재해 확산 가능시의 작업중지명령 위반에 대한 벌칙 규정 신설

- 기존에는 중대재해 발생 작업(동일 작업 포함)시 행해지는 고용노동부장관의 작업중지명령(제55조 제1항) 위반에 대한 벌칙규정만 존재하고, 중대재해 확산 우려가 있어 행해지는 작업중지명령(제55조 제2항) 위반에 대해서는 벌칙규정이 존재하지 않았음.
- 위 개정을 통해 토사·구축물의 붕괴, 화재·폭발, 유해하거나 위험한 물질의 누출 등으로 인하여 중대재해가 발생하여 그 재해가 발생한 장소 주변으로 산업재해가 확산될 수 있다고 판단되는 등 불가피한 경우에 행해지는 고용노동부장관의 작업중지명령(제55조 제2항)의 경우에도 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처하는 벌칙규정을 적용하도록 함.

○ 도급인의 작업환경측정의무 위반에 대한 과태료 규정 신설

- 기존에는 사업주의 작업환경측정의무(제125조 제1항) 위반에 대한 과태료 규정만 존재하고, 도급인 사업장에서 수급인 근로자가 작업시 도급인이 행해야 하는 작업환경측정의무(제125조 제2항) 위반에 대해서는 과태료 규정이 존재하지 않았기에 도급인의 위 의무위반에 대해서도 1천만원 이하 과태료를 부과하도록 개정함.

○ 시행일 : 2020. 9. 10.

2) 신규 조문 비교

개정 전	2020. 6. 9. 개정 후
제168조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다. 2. 제42조제4항 후단, 제53조제3항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다), 제55조제1항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다) 또는 제118조제5항에 따른 명령을 위반한 자	제168조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다. 2. 제42조제4항 후단, 제53조제3항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다), 제55조제1항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다)·제2항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다) 또는 제118조제5항에 따른 명령을 위반한 자
제175조(과태료) ④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다. 6. 제125조제1항에 따라 작업환경측정을 하지 아니한 자	제175조(과태료) ④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다. 6. 제125조제1항·2항에 따라 작업환경측정을 하지 아니한 자

2. 중대재해 처벌 등에 관한 법률 (제정)

1) 제정 이유

- 사업주, 법인 또는 기관 등이 운영하는 사업장 등에서 발생한 중대산업재해와 공중이용 시설 또는 대중교통수단을 운영하거나 위험한 원료 및 제조물을 취급하면서 안전·보건 조치 의무를 위반하여 인명사고가 발생한 중대시민재해의 경우, 사업주와 경영책임자 및 법인 등을 처벌함으로써 근로자를 포함한 종사자와 일반 시민의 안전권을 확보하고, 기업의 조직문화 또는 안전관리 시스템 미비로 인해 일어나는 중대재해사고를 사전에 방지하기 위해 제정됨.

2) 주요 개정 내용 및 시행일

- 중대산업재해 및 중대시민재해의 의미

- ‘중대산업재해’는 산업안전보건법 제2조 제1호에 따른 산업재해 중 ① 사망자가 1명 이

상 발생하거나, ② 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생하거나, ③ 동일 유해요인으로 급성중독 등 대통령령으로 정하는 직업성 질병자가 1년 이내 3명 이상 발생하는 결과를 야기한 재해를 말함. 산업안전보건법에서는 사망한 경우만 처벌하고 있으나, 본 법에서는 부상과 질병의 경우에도 일정조건 충족 시 처벌 대상으로 규정함.

- ‘중대시민재해’는 특정 원료 또는 제조물, 공중이용시설 또는 공중교통수단의 설계, 제조, 설치, 관리상의 결함을 원인으로 하여 발생한 재해로 ① 사망자가 1명 이상 발생하거나, ② 동일한 사고로 2개월 이상 치료가 필요한 질병자가 10명 이상 발생하는 결과를 야기한 재해를 말함. 기존에는 시민재해 발생 시 경영책임자에 대한 처벌 규정이 없었으나 본 법을 통해 새로이 도입되었음. 다만 소상공인(건설, 광업, 제조, 운송업 10인 미만, 그 외 업종 5인 미만), 학교, 공동주택, 다중이용업소 중 바닥면적 합계 1,000제곱미터 미만, 시내버스 등은 공중이용 및 교통시설에서 제외됨.(제2조)

○ 적용대상 및 범위

- 근로기준법상 근로자뿐만 아니라 특수고용형태종사자(도급, 용역, 위탁 등 계약의 형식에 관계없이 그 사업의 수행을 위하여 대가를 목적으로 노무를 제공하는자), 여러 차례의 도급이 이루어진 경우 그 하청 노동자도 적용대상에 포함됨.(제2조)
- 상시 근로자 5인 미만인 사업 또는 사업장의 사업주(개인사업주에 한정) 또는 경영책임자 등에게는 법률 적용되지 않음.(제3조)

○ 사업주와 경영책임자, 원청의 안전 및 보건 확보의무

- 사업주 또는 경영책임자 등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 종사자의 생명, 신체의 안전·보건상의 유해 또는 위험을 방지할 의무가 있고, 사업주나 법인 또는 기관이 제3자에게 도급, 용역, 위탁 등을 행한 경우 원청이 하청노동자에 대한 안전 및 보건 확보의무를 부담함. (제4조, 제5조)

○ 중대산업재해 및 중대시민재해 사업주와 경영책임자등의 처벌 및 양벌규정

- 사업주 또는 경영책임자 등이 안전 및 보건 확보의무를 위반하여 중대산업재해 또는 중대시민재해가 발생한 경우 사업주와 경영책임자 등을 처벌하고, 법인 또는 기관에 대해서도 벌금형을 부과함. (제6조, 제7조, 제10조, 제11조)

○ 사업주와 경영책임자등의 안전 및 보건 확보의무

- 사업주 또는 경영책임자 등은 원료나 제조물로 인한 공중 위험의 발생 또는 공중이용시설 및 공중교통수단에서의 위험의 발생으로부터 그 이용자 등의 안전 및 보건 확보의무를 부담함. (제9조)

○ 손해배상의 책임

- 사업주 또는 경영책임자 등이 고의 또는 중대한 과실로 이 법에서 정한 의무를 위반하여 중대재해를 발생하게 한 경우, 중대재해로 손해를 입은 사람에 대하여 그 손해액의 5배를 넘지 않는 범위에서 배상책임을 짐. (제15조)

○ 정부의 사업주 등에 대한 지원 및 보고

- 정부는 중대재해 예방을 위한 대책을 수립·시행하여야 하고, 사업주, 법인 또는 기관에 대하여 중대재해 예방사업에 소요되는 비용을 지원할 수 있으며, 그 상황을 반기별로 국회 소관상임위원회에 보고하여야함. (제16조)

○ 시행일 (2021. 1. 8. 국회 가결, 공포 전)

- 50인 이상 사업장 : 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행
- 5명 이상 50인 미만 사업장 : 공포 후 3년이 경과한 날부터 시행
- 법 제16조(정부의 사업주 지원·보고 규정) : 공포한 날부터 시행

3) 관련 주요 조문

주요 조문 (2021. 1. 8. 국회 가결 내용)
제1조(목적) 이 법은 사업 또는 사업장, 공중이용시설 및 공중교통수단을 운영하거나 인체에 해로운 원료나 제조물을 취급하면서 안전·보건 조치의무를 위반하여 인명피해를 발생하게 한 사업주, 경영책임자, 공무원 및 법인의 처벌 등을 규정함으로써 중대재해를 예방하고 시민과 종사자의 생명과 신체를 보호함을 목적으로 한다.
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “중대재해”란 “중대산업재해”와 “중대시민재해”를 말한다. 2. “중대산업재해”란 「산업안전보건법」 제2조제1호에 따른 산업재해 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 결과를 야기한 재해를 말한다. 가. 사망자가 1명 이상 발생

<p>나. 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생</p> <p>다. 동일한 유해요인으로 급성중독 등 대통령령으로 정하는 직업성 질병자가 1년 이내에 3명 이상 발생</p> <p>3. “중대시민재해”란 특정 원료 또는 제조물, 공중이용시설 또는 공중교통수단의 설계, 제조, 설치, 관리상의 결함을 원인으로 하여 발생한 재해로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 결과를 야기한 재해를 말한다. 다만, 중대산업재해에 해당하는 재해는 제외한다.</p> <p>가. 사망자가 1명 이상 발생</p> <p>나. 동일한 사고로 2개월 이상 치료가 필요한 부상자가 10명 이상 발생</p> <p>다. 동일한 원인으로 3개월 이상 치료가 필요한 질병자가 10명 이상 발생</p> <p>(4.~6. 생략)</p> <p>7. “종사자”란 다음 각 목의 자를 말한다.</p> <p>가. 「근로기준법」상의 근로자</p> <p>나. 도급, 용역, 위탁 등 계약의 형식에 관계없이 그 사업의 수행을 위하여 대가를 목적으로 노무를 제공하는 자</p> <p>다. 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우에는 각 단계의 수급인 및 수급인과 가목 또는 나목의 관계가 있는 자</p> <p>8. “사업주”란 자신의 사업을 영위하는 자, 타인의 노무를 제공받아 사업을 하는 자를 말한다.</p> <p>9. “경영책임자등”이란 다음 각 목에 해당하는 자를 말한다.</p> <p>가. 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람 또는 이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람</p> <p>나. 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장, 「지방공기업법」에 따른 지방공기업의 장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조부터 제6조까지의 규정에 따라 지정된 공공기관의 장</p>
<p>제3조(적용범위) 상시 근로자가 5명 미만인 사업 또는 사업장의 사업주(개인사업주에 한정한다. 이하 같다) 또는 경영책임자등에게는 이 장의 규정을 적용하지 아니한다.</p>
<p>제4조(사업주와 경영책임자등의 안전 및 보건 확보의무) ① 사업주 또는 경영책임자등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 종사자의 안전·보건상 유해 또는 위험을 방지하기 위하여 그 사업 또는 사업장의 특성 및 규모 등을 고려하여 다음 각 호에 따른 조치를 하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 재해예방에 필요한 인력 및 예산 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치 2. 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치 3. 중앙행정기관·지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치 4. 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치 <p>② 제1항제1호·제4호의 조치에 관한 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
<p>제5조(도급, 용역, 위탁 등 관계에서의 안전 및 보건 확보의무) 사업주 또는 경영책임자등은 사업주나 법인 또는 기관이 제3자에게 도급, 용역, 위탁 등을 행한 경우에는 제3자의 종사자에게 중대산업재해가 발생하지 않도록 제4조의 조치를 하여야 한다. 다만, 사업주나 법인 또는 기관이 그 시설, 장비, 장소 등에 대하여 실질적으로 지배·운영·관리하는 책임이 있는 경우에 한정한다.</p>
<p>제6조(중대산업재해 사업주와 경영책임자등의 처벌) ① 제4조 또는 제5조를 위반하여 제2조제2호가목의 중대산업재해에 이르게 한 사업주 또는 경영책임자등은 1년 이상의 징역 또는 10억원 이하의 벌금에 처한다. 이 경우 징역과 벌금을 병과할 수 있다.</p> <p>② 제4조 또는 제5조를 위반하여 제2조제2호나목 또는 다목의 중대산업재해에 이르게 한 사업주 또는 경영책임자등은 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다.</p>

<p>③ 제1항 또는 제2항의 죄로 형을 선고받고 그 형이 확정된 후 5년 이내에 다시 제1항 또는 제2항의 죄를 저지른 자는 각 항에서 정한 형의 2분의 1까지 가중한다.</p>
<p>제7조(중대산업재해의 양벌규정) 법인 또는 기관의 경영책임자등이 그 법인 또는 기관의 업무에 관하여 제6조에 해당하는 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 기관에게 다음 각 호의 구분에 따른 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 기관이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제6조제1항의 경우: 50억원 이하의 벌금 2. 제6조제2항의 경우: 10억원 이하의 벌금
<p>제9조(사업주와 경영책임자등의 안전 및 보건 확보의무) ① 사업주 또는 경영책임자등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 생산·제조·판매·유통 중인 원료나 제조물의 설계, 제조, 관리상의 결함으로 인한 그 이용자 또는 그 밖의 사람의 생명, 신체의 안전을 위하여 다음 각 호에 따른 조치를 하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 재해예방에 필요한 인력·예산·점검 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치 2. 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치 3. 중앙행정기관·지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치 4. 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치 <p>② 사업주 또는 경영책임자등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 공중이용시설 또는 공중교통수단의 설계, 설치, 관리상의 결함으로 인한 그 이용자 또는 그 밖의 사람의 생명, 신체의 안전을 위하여 다음 각 호에 따른 조치를 하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 재해예방에 필요한 인력·예산·점검 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치 2. 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치 3. 중앙행정기관·지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치 4. 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치 <p>③ 사업주 또는 경영책임자등은 사업주나 법인 또는 기관이 공중이용시설 또는 공중교통수단과 관련하여 제3자에게 도급, 용역, 위탁 등을 행한 경우에는 그 이용자 또는 그 밖의 사람의 생명, 신체의 안전을 위하여 제2항의 조치를 하여야 한다. 다만, 사업주나 법인 또는 기관이 그 시설, 장비, 장소 등에 대하여 실질적으로 지배·운영·관리하는 책임이 있는 경우에 한정한다.</p> <p>④ 제1항제1호·제4호 및 제2항제1호·제4호의 조치에 관한 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
<p>제10조(중대시민재해 사업주와 경영책임자등의 처벌) ① 제9조를 위반하여 제2조제3호가목의 중대시민재해에 이르게 한 사업주 또는 경영책임자등은 1년 이상의 징역 또는 10억원 이하의 벌금에 처한다. 이 경우 징역과 벌금을 병과할 수 있다.</p> <p>② 제9조를 위반하여 제2조제3호나목 또는 다목의 중대시민재해에 이르게 한 사업주 또는 경영책임자등은 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다.</p>
<p>제11조(중대시민재해의 양벌규정) 법인 또는 기관의 경영책임자등이 그 법인 또는 기관의 업무에 관하여 제10조에 해당하는 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 기관에게 다음 각 호의 구분에 따른 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 기관이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제10조제1항의 경우: 50억원 이하의 벌금 2. 제10조제2항의 경우: 10억원 이하의 벌금

제15조(손해배상의 책임) ① 사업주 또는 경영책임자등이 고의 또는 중대한 과실로 이 법에서 정한 의무를 위반하여 중대재해를 발생하게 한 경우, 해당 사업주, 법인 또는 기관이 중대재해로 손해를 입은 사람에 대하여 그 손해액의 5배를 넘지 않는 범위에서 배상책임을 진다. 다만, 법인 또는 기관이 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

제16조(정부의 사업주 등에 대한 지원 및 보고) ① 정부는 중대재해를 예방하여 시민과 종사자의 안전과 건강을 확보하기 위하여 다음 각 호의 사항을 이행하여야 한다.

1. 중대재해의 종합적인 예방대책의 수립·시행과 발생원인 분석
2. 사업주, 법인 및 기관의 안전보건관리체계 구축을 위한 지원
3. 사업주, 법인 및 기관의 중대재해 예방을 위한 기술 지원 및 지도
4. 이 법의 목적 달성을 위한 교육 및 홍보의 시행

② 정부는 사업주, 법인 및 기관에 대하여 유해·위험 시설의 개선과 보호 장비의 구매, 종사자 건강진단 및 관리 등 중대재해 예방사업에 소요되는 비용의 전부 또는 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다.

③ 정부는 제1항 및 제2항에 따른 중대재해 예방을 위한 조치 이행 등 상황 및 중대재해 예방사업 지원 현황을 반기별로 국회 소관상임위원회에 보고하여야 한다.

VI 사회보험 확대 관련 법령개정

1. 산업재해보상보험법 및 시행령

가. 산재보험 적용 대상이 되는 특수형태근로종사자 범위 확대

1) 특수형태근로종사자의 범위에 5개 직종 추가

○ 개정 전에는 산재보험 적용대상이 되는 특수형태근로종사자 직종이 9개(보험설계사, 학습지교사, 건설기계기사, 골프장캐디, 퀵서비스기사, 택배기사, 대출모집인, 신용카드모집인, 대리운전기사)였음.

○ 시행령 개정을 통해 주로 하나의 사업장에 종사하여 전속성 및 업무상 재해의 발생 가능성이 높은 방문판매원, 대여제품 방문점검원, 방문교사, 가전제품설치기사, 화물차주 직종(5개)이 특수형태근로종사자의 범위에 추가됨.

○ 시행일 : 2020. 7. 1.

○ 신규 조문 비교

산업재해보상보험법 시행령	
개정 전	2020. 1. 7. 개정 후
<p>제125조(특수형태근로종사자의 범위 등) 법 제125조제1항에서 “대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 자”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.</p> <p>3. 한국표준직업분류표의 세세분류에 따른 학습지 교사</p> <p>9. 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 대리운전업자로부터 업무를 의뢰받아 대리운전 업무를 하는 사람</p> <p><10.~13. 신설></p>	<p>제125조(특수형태근로종사자의 범위 등) 법 제125조제1항에서 “대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 자”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.</p> <p>3. 한국표준직업분류표의 세세분류에 따른 학습지 방문강사, 교육 교구 방문강사 등 회원의 가정 등을 직접 방문하여 아동이나 학생 등을 가르치는 사람</p> <p>9. 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 대리운전업자(자동차 이용자의 요청에 따라 목적지까지 유상으로 그 자동차를 운전하는 사업의 사업주를 말한다)로부터 업무를 의뢰받아 대리운전 업무를 하는 사람</p> <p>10. 「방문판매 등에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 방문판매원 또는 같은 조 제8호에 따른 후원방문판매원으로서 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 상시적으로 방문판매업무를 하는 사람. 다만, 제3호 및 제11호에 해당하는 사람은 제외한다.</p> <p>11. 한국표준직업분류표의 세세분류에 따른 대여 제품 방문점검원</p> <p>12. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 가전제품 설치 및 수리원으로서 가전제품을 배송, 설치 및 시운전하여 작동상태를 확인하는 사람</p> <p>13. 「화물자동차 운수사업법」 제2조제11호에 따른 화물차주로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람</p> <p>가. 「자동차관리법」 제3조에 따른 특수자동차로 「화물자동차 운수사업법」 제5조의4제2항에 따른 안전운임이 적용되는 수출입 컨테이너를 운송하는 사람</p> <p>나. 「자동차관리법」 제3조에 따른 특수자동차로 「화물자동차 운수사업법」 제5조의4제2항에 따른 안전운임이 적용되는 시멘트를 운송하는 사람</p> <p>다. 「자동차관리법」 제2조제1호 본문에 따른 피견인자동차 또는 「자동차관리법」 제3조에 따른 일반형 화물자동차로 「화물자동차 운수사업법 시행령」 제4조의7제1항에 따른 안전운송원가가 적용되는 철강재를 운송하는 사람</p>

	라. 「자동차관리법」 제3조에 따른 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 「물류정책기본법」 제29조제1항에 따른 위험물질을 운송하는 사람
--	---

[별첨 3] 방문판매원 등 특수고용 5개 직종 산재보험 적용 안내 (2020. 6. 보도자료)

2) 특수형태근로종사자의 범위에 소프트웨어산업 종사자 추가 (시행령 입법 예고)

○ 기존 특수형태종사자 범위에 포함되는 직종 19개에 추가하여 소프트웨어산업에서 노무를 제공하는 종사자 중 근로기준법의 적용을 받지 못하는 프리랜서를 특수형태근로종사자의 범위에 추가하여 산재보험을 적용받도록 시행령을 개정할 것을 입법예고함.

○ 시행일 : 2021. 7. 1.

○ 신구 조문 비교

산업재해보상보험법 시행령	
개정 전	입법 예고 개정(안)
제125조(특수형태근로종사자의 범위 등) 법 제125조제1항에서 “대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 자”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다. <신 설>	제125조(특수형태근로종사자의 범위 등) 법 제125조제1항에서 “대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 자”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다. 14. 「소프트웨어산업진흥법」 제2조제3호의 소프트웨어사업에서 노무를 제공하는 같은 조 제10호에 따른 소프트웨어기술자

[별첨 4] 산업재해보상보험법 시행령 일부개정령(안)

나. 산재보험 가입이 가능한 중·소기업 사업주 특례 적용 대상 확대

1) 산재보험에 가입 가능한 중소기업 사업주 범위 확대

○ 산재보험 가입 특례 적용 사업장 규모 기준을 확대

- 기존에는 50명 미만 근로자를 사용하는 사업주로 한정하던 것을 300명 미만 근로자를 사용하는 사업주로 확대함.

○ 근로자를 사용하지 않는 1인 자영업자의 산재보험 가입 허용 범위를 확대

- 기존 12개 업종 자영업자로 제한하던 것을 삭제하여 전체 업종으로 확대함.

○ 시행일 : 2020. 1. 7.

○ 신규 조문 비교

산업재해보상보험법 시행령	
개정 전	2020. 1. 7. 개정 후
<p>제122조(중·소기업 사업주의 범위)</p> <p>① 법 제124조제1항 전단에서 “대통령령으로 정하는 중·소기업 사업주(근로자를 사용하지 아니하는 자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.</p> <p>1. 보험가입자로서 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업주</p> <p>2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하면서 근로자를 사용하지 아니하는 사람. 다만, 법 제125조제1항 및 이 영 제125조제2호·제5호·제6호·제9호에 따른 특수형태근로종사자에 해당하는 사람은 제외한다.</p> <p>가. 「여객자동차 운수사업법」에 따라 여객자동차 운송 사업을 하는 사람 (나.~카. 생략)</p> <p>타. 한국표준산업분류표의 중분류에 따른 기타 개인 서비스업을 하는 사람</p> <p>② 제1항제1호에 따라 보험에 가입한 중·소기업 사업주가 50명 이상의 근로자를 사용하게 된 경우에도 중·소기업 사업주 본인이 보험관계를 유지하려고 하는 경우에는 계속하여 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업주로 본다.</p> <p>③ 제1항제2호에 따라 보험에 가입한 사람이 50명 미만의 근로자를 사용하게 된 경우에는 제1항제1호에 따라 보험에 가입한 것으로 본다.</p>	<p>제122조(중·소기업 사업주의 범위)</p> <p>① 법 제124조제1항 전단에서 “대통령령으로 정하는 중·소기업 사업주(근로자를 사용하지 아니하는 자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다..</p> <p>1. 보험가입자로서 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업주</p> <p>2. 근로자를 사용하지 않는 사람. 다만, 법 제125조제1항 및 이 영 제125조에 따른 특수형태근로종사자에 해당하는 사람은 제외한다.</p> <p><가.~타.의 각 목 전부 삭제></p> <p>② 제1항제1호에 따라 보험에 가입한 중·소기업 사업주가 300명 이상의 근로자를 사용하게 된 경우에도 중·소기업 사업주 본인이 보험관계를 유지하려고 하는 경우에는 계속하여 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업주로 본다.</p> <p>③ 제1항제2호에 따라 보험에 가입한 사람이 300명 미만의 근로자를 사용하게 된 경우에는 제1항제1호에 따라 보험에 가입한 것으로 본다.</p>

2) 중소기업 사업주 친족 등에게까지 특례 적용 확대

○ 기존에는 대통령령으로 정하는 중·소기업 사업주에 한해 특례를 통해 산재보험에 가입할 수 있도록 정하던 것을 개정하여 중·소기업 사업주의 배우자(사실상 혼인관계에 있는 사람 포함) 또는 4촌 이내의 친족으로서 해당 사업에 노무를 제공하는 사람에게도 특례 규정을 확대 적용하여 공단의 승인을 받아 보험에 가입할 수 있도록 개정함.

○ 시행일 : 2021. 6. 9.

○ 신규 조문 비교

산업재해보상보험법	
개정 전	2020. 12. 8 개정 후
제124조 <신설>	제124조(중·소기업 사업주등에 대한 특례) ② 제1항에 따른 중·소기업 사업주의 배우자(사실상 혼인관계에 있는 사람을 포함한다. 이하 이 조에서 같다) 또는 4촌 이내의 친족으로서 대통령령으로 정하는 요건을 갖추어 해당 사업에 노무를 제공하는 사람은 공단의 승인을 받아 보험에 가입할 수 있다.
<신설>	③ 제1항에 따른 중·소기업 사업주 및 제2항에 따른 중·소기업 사업주의 배우자 또는 4촌 이내의 친족(이하 이 조에서 "중·소기업 사업주등"이라 한다)은 제5조제2호에도 불구하고 이 법을 적용할 때에는 근로자로 본다.

다. 기타 제도 보완 개정 사항

1) 자해행위에 따른 업무상 재해의 인정 기준 완화

○ 자해행위에 따른 업무상 재해의 인정 기준을 기존에는 '의학적으로 인정되는 경우'로 엄격한 기준을 적용하던 것을 '상당인과관계가 인정되는 경우'로 기준을 완화함.

○ 시행일 : 2020. 1. 7.

○ 신규 조문 비교

산업재해보상보험법 시행령	
개정 전	2020. 1. 7. 개정 후
제36조(자해행위에 따른 업무상의 재해의 인정 기준) 법 제37조제2항 단서에서 “대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. 3. 그 밖에 업무상의 사유로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 하였다는 것이 의학적으로 인정되는 경우	제36조(자해행위에 따른 업무상의 재해의 인정 기준) 법 제37조제2항 단서에서 “대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. 3. 그 밖에 업무상의 사유로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 하였다는 상당인과관계가 인정되는 경우

2) 산업재해보상보험심사위원회 심의 제외 대상의 조정 (2020. 1. 7. 시행령 개정)

○ 진료비 또는 약제비에 관한 결정에 불복하여 심사 청구가 제기된 경우를 산업재해보상보험심사위원회의 심의 제외 대상에서 삭제하고, 위 심의를 거치도록 함으로써 진료비 및 약제비 관련 심사결정의 객관성을 높임.

○ 시행일 : 2020. 1. 7.

○ 신규 조문 비교

산업재해보상보험법 시행령	
개정 전	2020. 1. 7. 개정 후
제102조(심사위원회의 심의 제외 대상) ① 법 제105조제2항에서 “대통령령으로 정하는 사유”란 해당 심사 청구가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. 5. 진료비 또는 약제비(법 제40조제2항 단서에 따른 요양비 중 진료비 또는 약제비에 해당하는 비용을 포함한다)에 관한 결정에 불복하여 심사 청구가 제기된 경우	제102조(심사위원회의 심의 제외 대상) ① 법 제105조제2항에서 “대통령령으로 정하는 사유”란 해당 심사 청구가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. 5. <삭 제>

3) 출퇴근재해 업무상 질병 적용 시점 개정 (2020. 6. 9. 법률 부칙 개정)

○ 헌법재판소는 2019. 9. 26.자 2018헌바218 결정을 통해 기존에 행해진 헌법재판소의 헌법불합치 결정(2016. 9. 29. 2014헌바254) 취지에 따라 업무상 재해에 통상의 출퇴근 재해를 포함하도록 개정된 신법조항은 적어도 위 헌법불합치 결정일인 2016년 9월 29일

이후에 출퇴근 사고를 당한 근로자에 대하여는 소급적용하도록 해야 한다고 판시함.

- 이에 위 헌법재판소 결정을 반영하여 업무상 재해에 통상의 출퇴근재해를 포함하도록 2017. 10. 24. 개정된 제5조 및 제37조의 규정은 2016년 9월 29일 이후로 발생한 재해부터 적용하도록 적용 시기에 관한 부칙 규정을 개정함.

- 시행일 : 2020. 6. 9.

- 신규 조문 비교

산업재해보상보험법	
개정 전	2020. 6. 9 개정 후
부 칙 <법률 제14933호, 2017. 10. 24.> 제1조(시행일) 이 법은 2018년 1월 1일부터 시행한다. 제2조(출퇴근 재해에 관한 적용례) 제5조 및 제37조의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 발생하는 재해부터 적용한다.	부 칙 <법률 제14933호, 2017. 10. 24.> 제1조(시행일) 이 법은 2018년 1월 1일부터 시행한다. 제2조(출퇴근 재해에 관한 적용례) 제5조 및 제37조의 개정규정은 2016년 9월 29일 이후로 발생한 재해부터 적용한다.

4) 특수형태근로종사자 적용제외 신청사유 제한

- 기존에는 특수형태근로종사자가 산재보험의 적용을 받을 수 있도록 특례제도를 도입하여 시행하고 있으면서도 적용제외를 제한없이 허용하고 있어 특수형태근로종사자의 84%가 적용제외를 신청하는 등 실 적용자는 소수에 불과한 것으로 나타났음. 실적용률이 저조한 주요 원인으로 특수형태근로종사자의 자발적 적용제외보다 사업주 유도 또는 강요에 의한 적용제외가 지적되었음. 이에 특수형태근로종사자의 산재보험 적용제외 사유를 개선하기 위해 개정함.
- 개정법에서는 적용제외 신청 사유를 제한하여, ① 부상·질병, 임신·출산·육아로 1개월 이상 휴업하는 경우, ② 사업주의 귀책사유에 따라 특수형태근로종사자가 1개월 이상 휴업하는 경우, ③그 밖에 위 사유에 준하는 것으로서 대통령령으로 정하는 사유에 해당하는 경우에 한하여 적용제외 신청을 할 수 있도록 함.

○ 시행일 : 2021. 7. 1.

- 단, 개정 규정은 종전 규정에 따라 적용제외 중인 특수형태근로종사자에게도 적용됨.
- 종전 규정에 따라 적용 제외 중인 사람이 개정 규정의 제외 사유를 이유로 적용 제외를 원하는 경우 새로이 적용 제외 신청을 하여야 함.

○ 신규 조문 비교

산업재해보상보험법	
개정 전	2021. 1. 5. 개정 후
<p>제125조(특수형태근로종사자에 대한 특례)</p> <p>④ 특수형태근로종사자는 이 법의 적용을 원하지 아니하는 경우 보험료징수법으로 정하는 바에 따라 공단에 이 법의 적용 제외를 신청할 수 있다. 다만, 사업주가 보험료를 전액 부담하는 특수형태근로종사자의 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p><신설></p> <p><신설></p> <p><신설></p> <p>⑤ 제4항에 따라 이 법의 적용 제외를 신청한 경우에는 신청한 날의 다음 날부터 이 법을 적용하지 아니한다. 다만, 처음 이 법의 적용을 받은 날부터 70일 이내에 이 법의 적용 제외를 신청한 경우에는 처음 이 법의 적용을 받은 날로 소급하여 이 법을 적용하지 아니한다.</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.</p>	<p>제125조(특수형태근로종사자에 대한 특례)</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 적용 제외를 신청할 수 있다. <단서 삭제></p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>⑤ 제4항에 따라 특수형태근로종사자 또는 사업주가 이 법의 적용 제외를 신청하여 공단이 이를 승인한 경우에는 신청한 날의 다음 날부터 이 법을 적용하지 아니한다.</p> <p>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.</p>
	<p>부칙</p> <p>제1조(시행일) 이 법은 2021년 7월 1일부터 시행한다.</p> <p>제2조(특수형태근로종사자 산재보험 적용제외신청에 관한 적용례)</p> <p>① 이 법 개정규정은 종전의 규정에 따라 적용제외 중</p>

	<p>인 특수형태근로종사자에게도 적용된다.</p> <p>② 종전의 규정에 따라 적용제외 중인 사람이 제125조제4항의 적용제외 사유로 이 법의 적용제외를 원하는 경우 새로이 적용제외를 신청하여야 한다.</p> <p>③ 이 법 시행일 이후 3년 이내 제2항에 따른 적용제외 신청을 하고 공단이 이를 승인한 경우 이 법 시행일로부터 이 법을 적용하지 아니한다.</p>
--	---

2. 고용보험법 및 시행령

가. 예술인에 대한 고용보험 확대 적용

1) 주요 개정 내용 및 시행일

○ 2020. 6. 9. 개정된 고용보험법에서는 수입이 불규칙하고 실업기간 동안 생활안정 필요가 있는 예술인에 대해서도 고용보험을 적용하여 구직급여(실업급여) 및 출산전후급여 등을 지급받을 수 있도록 예술인에 대한 고용보험 특례 규정들을 신설하였고, 2020. 12. 8. 개정된 고용보험법 시행령에서는 고용보험 적용 대상 예술인의 범위, 예술인의 구직급여 지급요건 및 출산전후급여의 지급요건 등에 대해 구체적으로 정함.

○ 고용보험법이 적용되는 예술인의 범위

- 근로자가 아니면서 「예술인 복지법」에 따른 예술인 등 대통령령으로 정하는 사람 중 문화예술용역 관련 계약을 체결하고 다른 사람을 사용하지 아니하고 자신이 직접 노무를 제공하는 사람으로 정함(고용보험법 제77조의 2 제1항).

※ 관련 시행령 104조의5 제1항 및 제2항

- 「예술인 복지법」에 따른 예술인 및 예술 활동 증명을 받지 못하였거나 예술 활동 증명의 유효기간이 지난 예술인으로서 문화예술 분야에서 창작, 실연(實演), 기술지원 등의 활동을 하고 있거나 하려는 사람을 고용보험 적용 대상 예술인으로 정함.

- 고용보험이 적용되는 예술인의 소득 기준을 사업주와 체결한 문화예술용역 관련 계약의 월평

균소득이 50만원 이상이거나, 예술인이 둘 이상의 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우로서 같은 기간에 해당하는 문화예술용역 관련 계약의 월평균소득을 합산하여 그 합계액이 50만원 이상인 경우로 정함.

○ 예술인인 피보험자의 구직급여 지급요건

- 예술인이 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간이 통산하여 9개월 이상이고, 근로 또는 노무제공의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에 있을 것 등의 요건을 모두 갖춘 경우에는 구직급여를 지급하도록 함(고용보험법 제77조의3).

※ 관련 시행령 제104조의8 제1항 및 제3항

- 소득감소를 이유로 이직한 예술인에게 구직급여를 지급할 수 있는 요건을 이직한 달의 직전 3개월 동안에 소득이 전년도 같은 기간의 소득보다 100분의 20 이상 감소한 경우 등으로 정함.
- 예술인의 구직급여일액의 상한액을 6만6천원으로 정함.

○ 예술인인 피보험자의 출산전후 급여 등의 지급요건

- 고용노동부장관은 예술인인 피보험자가 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산전후급여 등을 지급함(고용보험법 제77조의4).

※ 관련 시행령 제104조의9 제1항

- 예술인인 피보험자의 출산전후급여 등의 지급요건을 출산 또는 유산·사산을 한 날 이전에 예술인으로서의 피보험 단위기간이 모두 더하여 3개월 이상이고, 출산전후급여 등의 지급기간에 노무제공을 하지 않아야 하며, 출산 또는 유산·사산을 한 날부터 12개월 이내에 출산전후급여 등을 신청하도록 정함.

○ 근로자 및 예술인 고용보험 주요내용 비교 (별첨 5. 3쪽 참조)

[별첨 5] 고용노동부 소관 2021년 법·제도 등 변경 안내 3쪽 참조		
구분	근로자	예술인
적용범위		
적용대상	근로자(일용근로자 포함)	예술인(단기예술인 포함)
주요 적용제외	주 15시간 미만자 (단, 3개월 이상 근무시 적용)	문화예술용역계약별 월평균소득 50만원 미만자(단, 소득합산 신청으로 50만원 이상시 적용)

		65세 이후 신규자 등	(좌동)
보험료 징수			
보험료율		실업급여 1.6% 고용안정·직업능력 0.25~0.85%	실업급여 1.6% 고용안정·직업능력 미적용
실업급여 지급			
수급 요건	기여 요건	이직 전 18개월 중 피보험 단위기간 180일 이상	이직 전 24개월 중 피보험 단위기간 9개월 이상
	주요 이직 사유	비자발적 이직	비자발적 이직 (대통령령으로 정하는 소득감소에 따른 이직 인정)
지급수준		평균임금을 기준으로 산정한 구직급여 기초일액의 60%	이직 전 12개월 보수총액 기준으로 산정한 구직급여 기초일액의 60%
지급기간		120~270일	(좌동)
수급기간 중 소득활동 인정		수급기간 중 취업한 날에 대해 구직급여일액 전부를 감액	수급기간 중 소득 발생시 일부 또는 전부를 감액하고 구직급여 지급
출산전후(휴가)급여 지급			
기여요건		휴가종료일 이전 피보험단위기간 180일 충족	출산(유산·사산)일 직전 피보험단위기간 3개월 충족
지급수준		휴가 개시일 기준 월 통상임금의 100%	출산일 직전 1년간 월평균보수의 100%
지급기간		출산전후휴가기간 중 일부 (우선지원:90일, 대규모:30일)	출산일 전후 90일(다태아의 경우 120일)

○ 시행일 : 예술인 관련 개정 법률과 개정 시행령 전부 2020. 12. 10.

2) 신규 조문 비교

고용보험법	
개정 전	2020. 6. 9. 개정 후
<신설>	제5장의2 예술인인 피보험자에 대한 고용보험 특례
<신설>	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 직접 노무를 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

	<p>법을 적용하지 아니한다.</p> <p>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</p> <p>2. 예술인 중 대통령령으로 정하는 소득 기준을 충족하지 못하는 경우. 다만, 예술인 중 계약의 기간이 1개월 미만인 사람(이하 “단기예술인”이라 한다)은 제외한다.</p> <p>③ 제15조에도 불구하고 사업의 특성 및 규모 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 하수급인이 사용하는 예술인에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 발주자 또는 원수급인이 제15조에 따른 신고를 하여야 한다.</p> <p>1. 하나의 사업에 다수의 도급이 이루어져 원수급인이 다수인 경우</p> <p>2. 하나의 사업이 여러 차례의 도급으로 이루어져 하수급인이 다수인 경우</p> <p>④ 제3항에 따라 하수급인인 사업주와 예술인 등은 발주자·원수급인이 피보험자격 취득 등의 신고를 위하여 대통령령으로 정하는 관련 자료, 정보 등을 요청하는 경우 이를 제공하여야 한다.</p> <p>⑤ 제18조에도 불구하고 예술인이 보험관계가 성립되어 있는 둘 이상의 사업에서 동시에 근로계약 또는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 피보험자격을 취득한다.</p> <p>⑥ 예술인에 대한 보험관계의 성립·소멸 및 변경, 보험료의 산정·납부 및 징수에 필요한 사항은 보험료징수법에서 정하는 바에 따른다.</p>
<p><신설></p>	<p>제77조의3(예술인인 피보험자에 대한 구직급여)</p> <p>① 예술인의 구직급여는 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급한다. 다만, 제6호는 최종 이직 당시 단기예술인이었던 사람만 해당한다.</p> <p>1. 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간이 통산하여 9개월 이상일 것</p> <p>2. 근로 또는 노무제공의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업(영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우를 포함한다. 이하 제5장의2에서 같다)하지 못한 상태에 있을 것</p> <p>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.</p> <p>4. 이직일 이전 24개월 중 3개월 이상을 예술인인 피보험자로 피보험자격을 유지하였을 것</p> <p>5. 재취업을 위한 노력을 적극적으로 할 것</p> <p>6. 다음 각 목의 요건을 모두 갖춘 것</p> <p>가. 수급자격의 인정신청일 이전 1개월 동안의 노무제공일수가 10일 미만이거나 수급자격 인정신청일 이전 14일간 연속하여 노무제공내역이 없을 것</p> <p>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</p> <p>② 제1항제1호에 따른 피보험 단위기간은 그 수급자격과 관련된 이직 당시의 사업에</p>

	<p>서의 피보험자격 취득일부터 이직일까지의 기간으로 산정하고, 이직일 이전 24개월 동안 근로자·예술인 중 둘 이상에 해당하는 사람으로 종사한 경우의 피보험 단위기간은 대통령령으로 정하는 바에 따른다.</p> <p>③ 예술인의 기초일액은 수급자격 인정과 관련된 마지막 이직일 전 1년간의 보험료 징수법 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.</p> <p>④ 예술인의 구직급여일액은 제3항에 따른 기초일액에 100분의 60을 곱한 금액으로 한다.</p> <p>⑤ 제4항에 따른 구직급여일액의 상한액은 근로자인 피보험자의 구직급여 상한액 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 금액으로 한다.</p> <p>⑥ 예술인은 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.</p> <p>⑦ 예술인의 소정급여일수 산정을 위한 피보험기간은 제2항에 따른 피보험 단위기간으로 한다. 다만, 단기예술인은 해당 계약기간 중 노무제공일수 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 산정한 기간으로 한다.</p> <p>⑧ 제47조에도 불구하고 직업안정기관의 장은 예술인인 피보험자에 대하여 구직급여를 지급하는 경우에는 실업인정대상기간 중 취업 등으로 발생한 소득에 대해서는 소득수준, 근로 등의 활동 기간 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 일부 또는 전부를 감액하고 지급하여야 한다.</p>
<신설>	<p>제77조의4(예술인인 피보험자의 출산전후급여등)</p> <p>① 고용노동부장관은 예술인인 피보험자가 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산전후급여 등(이하 “출산전후급여등”이라 한다)을 지급한다.</p> <p>② 제1항에 따른 출산전후급여등의 지급요건, 지급수준 및 지급기간 등은 대통령령으로 정하는 바에 따른다.</p> <p>③ 제1항과 제2항에 따른 출산전후급여등의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</p>
고용보험법 시행령	
개정 전	2020. 12. 8. 개정 후
<신설>	제5장의2 예술인인 피보험자에 대한 고용보험 특례
<신설>	<p>제104조의5(예술인인 피보험자의 범위) ① 법 제77조의2제1항에서 “대통령령으로 정하는 사람”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「예술인 복지법」 제2조제2호에 따른 예술인 2. 「예술인 복지법 시행령」 제2조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하나 예술 활동 증명을 받지 못하였거나 예술 활동 증명의 유효기간이 지난 사람으로서 문화예술 분야

	<p>에서 창작, 실연(實演), 기술지원 등의 활동을 하고 있거나 하려는 사람</p> <p>② 법 제77조의2제2항제2호 본문에서 “대통령령으로 정하는 소득 기준”이란 다음 각 호와 같다.</p> <p>1. 법 제77조의2제1항에 따른 예술인(이하 “예술인”이라 한다)과 사업주가 체결한 「예술인 복지법」 제4조의4에 따른 문화예술용역 관련 계약(이하 “문화예술용역 관련 계약”이라 한다)의 월평균소득(예술인이 문화예술용역 관련 계약에서 지급받기로 한 금액을 계약기간으로 나누어 월 단위로 산정한 금액을 말한다. 이하 같다)이 50만원 이상일 것</p> <p>2. 제1호에 따른 소득 기준을 충족하지 못하는 예술인이 둘 이상의 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우로서 같은 기간에 해당하는 문화예술용역 관련 계약의 월평균 소득을 합산(본인이 합산하기를 원하는 경우만 해당한다)하여 그 합계액이 50만원 이상일 것</p> <p>③ 제2항제2호에 따라 예술인은 둘 이상의 문화예술용역 관련 계약의 월평균소득을 합산하기를 원하는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 문화예술용역 관련 계약의 월평균소득의 합계액이 50만원 이상이 되는 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 고용노동부장관에게 합산 신청을 해야 한다.</p> <p>④ 제3항에 따라 합산 신청을 받은 고용노동부장관은 해당 예술인이 제2항제2호에 따른 소득 기준을 충족하는지를 확인하여 그 결과를 해당 사업주(소득 기준을 충족하는 경우만 해당한다) 및 예술인에게 통보해야 한다. 이 경우 예술인이 제3항에 따라 합산 신청을 한 때에 해당 사업주가 제104조의6제1항에 따라 그 예술인의 피보험자격 취득에 관한 신고를 한 것으로 본다.</p>
--	--

[별첨 5] 고용노동부 소관 2021년 법·제도 등 변경 안내 (2020. 12. 보도자료)

나. 특수형태근로종사자에 대한 고용보험 확대 적용

1) 개정 이유

○ 코로나19의 확산으로 사회적 취약계층에 대한 보호의 필요성이 커지고 있는 상황에서 실업의 위험에 노출되어 있는 특수형태근로종사자 등 노무제공자의 생활 안정과 조기 재취업 기회를 확대하기 위하여 일정한 직종의 노무제공자에게도 고용보험을 확대 적용하여 구직급여, 출산전후급여 등을 지급하도록 개정함으로써 고용보험의 사각지대를 일부 해소함.

2) 주요 개정 내용 및 시행일

○ ‘노무제공자’에 대한 고용보험 적용

- 근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 노무제공계약을 체결한 사람 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 노무제공자를 고용보험 적용 대상으로 편입하되, 대통령령으로 정하는 소득 기준을 충족하지 못하는 경우 등에는 고용보험 적용 대상에서 제외하도록 정함(제77조의6).

※ ‘노무제공자’의 직종 범위 (별첨 6. 전국민 고용보험 로드맵 7쪽 이하 참고)

- 위 개정 고용보험법은 ‘노무제공자’의 직종 범위는 시행령으로 정하도록 위임하고 있으나 아직 시행령이 개정되지는 않은 상태임.
- 다만 정부는 2021. 12. ‘전국민 고용보험 로드맵’을 발표하면서 특수고용노동자 및 플랫폼 종사자에 대한 고용보험의 단계적 적용 계획을 밝힘. 위 개정 법률이 시행되는 2021. 7. 1.부터는 1단계로 산재보험 적용 대상이 되고 있는 특수형태근로종사자 14개 직종부터 적용 대상이 될 것으로 예상됨.

[별첨 6] 전국민 고용보험 로드맵 참조			
적용 시기	1단계 : 특수형태근로종사자	2단계 : 플랫폼 종사자	3단계 : 기타 특고 및 플랫폼 직종
	2021년 7월~	2022년 1월~	2022년 7월~
적용 대상 및 추진 방안	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 산재보험 적용 특수고용직종 (14개) 중심으로 우선 검토 ① 보험설계사, ② 건설기계조종사, ③ 학습지교사, ④ 골프장캐디, ⑤ 택배기사, ⑥ 퀵서비스기사, ⑦ 대출모집인, ⑧ 신용카드회원 모집인, ⑨ 대리운전기사, ⑩ 방문판매원, ⑪ 대여제품 방문점검원, ⑫ 방문교사, ⑬ 가전제품 설치기사, ⑭ 화물차주 ▶ 우선순위는 보호필요성, 관리가능성, 사회적 영향력에 따라 결정 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 플랫폼 일부 직종 적용 - 플랫폼이 직접 사업주 역할을 하거나, 대행업체가 있는 경우 등 사업주 특성이 용이한 플랫폼 직종 우선 적용 (퀵·대리 등 호출형 플랫폼) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1~2단계 적용대상에 포함되지 않은 플랫폼 종사자(지역기반 플랫폼 중심) 및 기타 특수고용종사자 직종. - 기타 특고 직종은 사업주 특성이 용이하고, 종사자 등록시스템 등을 통해 관리가능성이 비교적 높으며, 노동시장 지위가 취약한 직종 선별 - 기타 플랫폼 직종은 사업주 특성은 어려우나, 플랫폼이 노무중개·제공에 개입하는 정도가 강한 유형에 대해 적용 확대

○ 노무제공플랫폼사업자에 대한 특례 규정

- 고용노동부장관은 노무제공자에 관한 보험사무의 효율적 처리를 위하여 노무제공자와 노무제공사업의 사업주에 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(제77조의7).

○ 노무제공자에 대한 구직급여(실업급여) 지급요건

- 노무제공자가 이직일 이전 24개월 동안 고용보험에 가입된 기간의 합계가 12개월 이상이고, 근로 또는 노무제공의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에 있는 등의 요건을 갖춘 경우에는 구직급여를 지급하도록 함(제77조의8)

○ 노무제공자에 대한 출산전후 급여 등의 지급요건

- 노무제공자가 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산전후 급여 등을 지급하도록 함(제77조의9).

○ 시행일

- 노무제공자 관련 신설 규정들 : 2021. 7. 1.
- 노무제공플랫폼사업자에 대한 특례 규정 : 2022. 1. 1.

2) 신규 조문 비교

고용보험법	
개정 전	2021. 1. 5. 개정 후
<신설>	제5장의3 노무제공자인 피보험자에 대한 고용보험 특례
<신설>	<p>제77조의6(노무제공자인 피보험자에 대한 적용)</p> <p>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 이 장을 적용한다.</p> <p>② 제1항에도 불구하고 노무제공자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이 법을 적용하지 아니한다.</p> <p>1. 65세 이후에 근로계약, 노무제공계약 또는 문화예술용역 관련 계약(65세 전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 근로계약, 노무제공계약 또는 문화</p>

	<p>예술용역 관련 계약을 체결한 경우는 제외한다)을 체결하거나 자영업을 개시하는 경우</p> <p>2. 노무제공자 중 대통령령으로 정하는 소득 기준을 충족하지 못하는 경우. 다만, 노무제공자 중 계약의 기간이 1개월 미만인 사람(이하 “단기노무제공자”라 한다)은 제외한다.</p> <p>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.</p> <p>④ 제1항에 따라 이 장을 적용하는 노무제공자와 그와 노무제공계약을 체결한 사업의 사업주(이하 “노무제공사업의 사업주”라 한다)는 고용산재보험료징수법에 따라 보험료를 부담하며, 그 보험관계의 성립·소멸 및 변경, 보험료의 산정·납부 및 징수에 필요한 사항은 고용산재보험료징수법에서 정하는 바에 따른다.</p>
<p><신설></p>	<p>제77조의7(노무제공플랫폼사업자에 대한 특례)</p> <p>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 노무제공플랫폼 이용에 대한 계약(이하 “노무제공플랫폼이용계약”이라 한다)을 체결하는 경우 노무제공플랫폼사업자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노무제공자에 대한 제15조제1항에 따른 피보험자격을 취득 등을 신고하여야 한다.</p> <p>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.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>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.</p> <p>④ 고용노동부장관은 제2항에 따라 노무제공플랫폼사업자가 제공한 자료 또는 정보를 해당 보험사무의 처리에 필요한 범위에서만 활용하여야 하며, 이를 공개해서는 아니 된다.</p> <p>⑤ 노무제공플랫폼사업자는 제1항에 따른 노무제공자의 피보험자격 신고와 관련된 정보를 해당 노무제공자와 노무제공사업의 사업주 사이에 체결된 노무제공계약이 끝난 날부터 3년 동안 노무제공플랫폼에 보관하여야 한다.</p>
<p><신설></p>	<p>제77조의8(노무제공자인 피보험자에 대한 구직급여)</p> <p>① 노무제공자의 구직급여는 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급한다. 다만,</p>

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 대통령령으로 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. 수급자격 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 제77조의10제2항에서 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.
<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 제1항에 따른 출산전후급여등의 지급요건, 지급수준 및 지급기간 등은 대통령령으로 정하는 바에 따른다. ③ 제1항과 제2항에 따른 출산전후급여등의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

[별첨 6] 전국민 고용보험 로드맵 (2020. 12. 보도자료)

다. 기간제근로자 또는 파견근로자의 출산전후휴가 급여 등의 보장

1) 주요 개정 내용 및 시행일

○ 기간제근로자 또는 파견근로자가 출산전후휴가기간 중 근로계약기간이 끝나는 경우 근로계약 종료일부터 해당 출산전후휴가 종료일까지의 기간에 대한 출산전후휴가 급여 등에 상당하는 금액 전부를 기간제근로자 또는 파견근로자에게 지급하도록 정함.

○ 시행일 : 2021. 7. 1.

- 이 법 시행 당시 출산전후휴가 중인 경우에도 적용함.

2) 신규 조문 비교

고용보험법	
개정 전	2021. 1. 5. 개정 후
<신설>	제76조의2(기간제근로자 또는 파견근로자에 대한 적용) ① 고용노동부장관은 제76조제1항제1호에도 불구하고 「기간제 및 단시간근로자 보

	<p>호 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 급여등에 상당하는 금액 전부를 기간제근로자 또는 파견근로자에게 지급한다.</p> <p>② 제1항에 따른 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</p>
--	--

3. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률

1) 주요 개정 내용 및 시행일

- 특수형태근로종사자 산재보험 특별신고기간 운영 및 이전 보험료 한시적 면제
 - 특수형태근로종사자의 산재보험 가입과 관련하여 한시적으로 특별신고기간을 운영하여 사업주가 기한 내 보험관계 성립 신고 등을 할 경우 신고일 이전 보험료 일부 또는 전부를 면제하도록 함.

- 시행일 및 유효기간 : 2021. 1. 5. ~ 2022. 12. 31. (한시규정)
 - 위 규정은 시행일 후 보험관계 성립 또는 최초로 노무를 제공한 경우에는 적용 안함.
 - 시행일 이후 산재보험료에도 적용 안함.

2) 신규 조문 비교

개정 전	2021. 1. 5. 개정 후
<p>제22조의3(고용보험료등의 면제에 관한 특례) 제21조제1항에 따른 고용보험료의 지원대상이 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.</p> <p>1. 제7조에 따라 성립한 보험관계의 신고 및 「고용보험법」 제13조에 따라 해당 근로자가 취득한 피보험자격을</p>	<p>제22조의3(산재보험료등의 면제에 관한 특례) ① 「산업재해보상보험법」 제125조제1항에 따른 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 신고를 한 때에는 특수형태근로종사자 노무 제공 신고일(특수형태근로종사자로부터 최초로 노무를 제공받은 날 및 특수형태근로종사자의 업무내용 등에 대한 신고를 말한다. 이하 같다) 이전의 산재보험료 및 이에 대한 가산금·연체금(이하 “산재보험료등”이라 한다)의 전부 또는 일부를 면제할 수</p>

<p>신고</p> <p>2. 사업주가 이미 제7조에 따라 성립한 보험관계의 신고를 한 경우에는 「고용보험법」 제13조에 따라 해당 근로자가 취득한 피보험자격을 신고</p> <p><신설></p>	<p>있다.</p> <p>1. 제7조에 따라 성립한 보험관계의 신고 및 「산업재해보상보험법」 제125조제3항에 따른 해당 특수형태근로종사자에 대한 노무제공 신고</p> <p>2. 사업주가 이미 제7조에 따라 성립한 보험관계의 신고를 한 경우에는 「산업재해보상보험법」 제125조제3항에 따른 해당 특수형태근로종사자에 대한 노무제공 신고</p> <p>② 제1항에 따른 산재보험료등의 면제 비율은 다음 각 호의 구분에 따른다.</p> <p>1. 사업주가 2021년 12월 31일까지 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 신고를 한 경우: 산재보험료등의 전부</p> <p>2. 사업주가 2022년 1월 1일부터 2022년 12월 31일까지 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 신고를 한 경우: 산재보험료등의 100분의 50</p>
	<p>부 칙 <법률 제17858호, 2021. 1. 5.></p> <p>제1조(시행일) 이 법은 2021년 7월 1일부터 시행한다. 다만, 제21조의2제3항, 제22조의3, 제22조의4, 제29조의3제1항·제2항·제5항, 제32조제1항 및 제49조의4제1항의 개정규정은 공포한 날부터 시행하고, 제48조의4의 개정규정은 2022년 1월 1일부터 시행한다.</p> <p>제2조(산재보험료등 면제의 유효기간) 제22조의3 및 제22조의4의 개정규정은 2022년 12월 31일까지 효력을 가진다.</p> <p>제3조(산재보험료등 면제의 적용에 관한 특례) ① 제22조의3의 개정규정은 같은 개정규정 시행일 이후에 제7조에 따라 보험관계가 성립된 경우 또는 해당 특수형태근로종사자가 최초로 노무를 제공한 경우에는 적용하지 아니한다.</p> <p>② 제22조의3의 개정규정은 같은 개정규정 시행일 이후의 산재보험료 등에는 적용하지 아니한다.</p>

4. 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 (제정)

1) 제정 이유

- 본 법률은 국가가 근로능력과 구직의사가 있음에도 취업을 하지 못한 국민에게 취업지원서비스를 제공하고, 특히 저소득 구직자에 대해서는 구직기간 동안의 생활안정을 위하여 구직촉진수당을 제공함으로써 고용보험 사각지대에 있는 저소득층, 청년, 경력단절여성, 특수고용·프리랜서 등의 취업취약계층 구직자에 대해 일정한 고용안전망 역할을 하기 위해 제정됨.

2) 주요 개정 내용 및 시행일

- 취업지원서비스 제공의 수급 요건 (제6조).
 - 일반요건 : ① 근로능력과 구직의사가 있음에도 취업하지 못한 상태에 있는 ② 15세 이상 64세 이하의 사람으로서 ③ 가구단위의 월평균 총소득이 국민기초생활 보장법 제2조 제11호에 따른 기준 중위소득의 100분의 100이하(18세 이상 34세 이하인 사람은 100분의 120 이하)인 사람은 취업지원서비스 수급자격이 있음
 - 취업취약계층에 대한 요건 : 위 일반요건을 충족하기 못하는 경우라도 15세 이상 69세 이하인 사람 가운데 국민취업지원제도 운영규정(별첨 7-1) 별표1에서 정하는 요건에 해당하는 사람은 수급자격 인정됨

※ 취업취약계층으로서 수급자격 인정되는 별표 1에 해당하는 사람 (별첨 7-1. 8~10쪽 참조)

- 기초연금 수급자, 생활급여 수급자, 노숙인 등 비주택 거주자, 북한이탈주민, 여성가장, 결혼이민자, 신용회복지원자, 위기청소년, 자유무역협정 피해 실질자, 건설일용직 근로자, 국가유공자 가구원 중 취업지원 대상자, 취업맞춤특기병, 미혼모(부)·한부모, 니트족, 청년, 대학교 졸업예정자, 산업재해로 장애를 입은 사람, 고용위기지역 및 고용재난지역 지정에 따른 실직자, 일자리안정자금 지원요건에 해당하는 이직자, 기업활력 제고를 위한 특별법에 따른 참여자, 특별고용지원업종의 고용조정실직자, 영세 자영업자, 소상공인 재취업·재창업지원 추천을 받은 자, 특수형태근로종사자 중에서 별표 1에서 정하는 요건을 충족하는 사람들

- 구직촉진수당 지급의 수급 요건 (제7조)
 - ① 취업지원서비스 수급자격을 갖춘 사람으로서 ② 가구단위의 월평균 총소득이 대통령령으로 정하는 수준 이하(=> 시행령 제3조 제1항 : 「국민기초생활 보장법」에 따른 기준 중위소득의 100분의 50 이하)이고, ③ 가구원이 소유하고 있는 재산의 합계액이 대통령

령으로 정하는 수준 이하(=> 시행령 제3조 제2항, 제3항 : 3억원 이하)이며, ④ 대통령령으로 정하는 기간(=> 시행령 제3조 제4항 : 취업지원 신청일 이전 2년 이내에 100일 또는 800시간) 이상 취업한 사실이 있는 사람은 구직촉진수당의 수급자격이 있음.

- 구직촉진수당은 수급자격자 인정결정 통지를 받은 날로부터 6개월(최대 1년)까지 제공. (제18조, 제20조)

○ 취업지원서비스 수급 자격자는 취업활동계획을 세워 이행하여야 하고, 고용노동부장관은 해당 계획에 따라 원칙적으로 1년 간(최대 6개월 연장 가능) 구직활동에 필요한 기술을 익히기 위한 취업·구직 지원 프로그램을 제공하고, 일자리를 소개하여야 함(제15조)

○ 고용노동부장관은 취업지원서비스 수급자격자 중 구직촉진수당의 수급 요건에 해당하지 아니하는 자에 대해 취업활동비용의 일부를 지원할 수 있고(제16조), 수급자가 일정한 기간 내에 취업한 경우 취업성공수당을 지급할 수 있음(제17조).

○ 고용노동부 제공 예정의 국민취업지원제도 지원요건 비교 (별첨 5. 2쪽 참조)

- I 유형 : 취업지원서비스 + 구직촉진수당(50만원×6개월)이 결합 제공
- II 유형 : 취업지원서비스를 중심(취업활동비용 일부 지급)으로 제공

※ 유형별 지원대상 요건 비교

[별첨 5] 고용노동부 소관 2021년 법·제도 등 변경 안내 참조					
필요요건		연령	소득	재산	취업경험
I 유형	요건 심사형	15~69세	중위소득 50% 이하	3억원 이하	최근 2년 이내 100일 또는 800시간 이상
	선발형		중위소득 50% 이하 (청년특례: 120%↓)	3억원 이하 (청년특례 별도규정)	X
II 유형			중위소득 100% 이하 (청년은 별도 정함)	X	X
<중위소득 50% 금액> 1인 기준 약 91만원, 2인 기준 약 154만원, 3인 기준 약 199만원, 4인 기준 약 월 244만원					

○ 시행일 : 2021. 1. 1.

- 이 법 시행 당시 「고용정책 기본법」 제25조 및 제26조에 따라 고용촉진을 위한 지원을 받고 있는 취업취약계층 등은 해당 지원이 종료된 날부터 6개월이 지난 이후에 제8조에

따라 취업지원을 신청할 수 있음.

3) 관련 주요 조문

주요 조문
<p>제6조(취업지원서비스의 수급 요건) ① 다음 각 호의 요건에 모두 해당하는 사람은 취업지원서비스 수급자격이 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 근로능력과 구직의사가 있음에도 취업하지 못한 상태일 것 2. 제8조에 따라 취업지원을 신청할 당시 15세 이상 64세 이하일 것 3. 가구단위의 월평균 총소득이 「국민기초생활 보장법」 제2조제11호에 따른 기준 중위소득(이하 "기준 중위소득"이라 한다)의 100분의 100 이하일 것. 다만, 18세 이상 34세 이하인 사람은 가구단위의 월평균 총소득이 기준 중위소득의 100분의 120 이하이어야 한다. <p>② 제1항제3호의 가구단위 및 가구단위 월평균 총소득의 구체적인 범위와 산정기준 등은 대통령령으로 정한다.</p> <p>③ 고용노동부장관은 제1항의 요건에도 불구하고 「고용정책 기본법」 제6조제1항제6호의 취업취약계층에 대하여 취업지원서비스가 특별히 필요한 경우에는 고용정책심의회를 거쳐 제1항 각 호의 요건을 별도로 정하여 고시할 수 있다.</p>
<p>제7조(구직촉진수당의 수급 요건) ① 다음 각 호의 요건에 모두 해당하는 사람은 구직촉진수당의 수급자격이 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제6조에 따른 수급 요건을 갖출 것 2. 제6조제1항제3호에 따른 가구단위의 월평균 총소득이 기준 중위소득의 100분의 60 이내의 범위에서 최저생계비 및 구직활동에 드는 비용 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 수준 이하일 것 3. 가구원이 소유하고 있는 토지·건물·자동차 등 재산의 합계액이 6억원 이내의 범위에서 대통령령으로 정하는 금액 이하일 것 4. 제8조에 따른 취업지원 신청일 이전 2년 이내의 범위에서 대통령령으로 정하는 기간 이상 취업한 사실이 있을 것 <p>② 고용노동부장관은 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중 노동시장의 여건, 구직촉진수당의 지원 필요성 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 기준에 적합한 사람에 대하여 예산의 범위에서 구직촉진수당 수급자격을 인정할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제1항제1호부터 제3호까지의 요건에 모두 해당하나 같은 항 제4호에는 해당하지 아니하는 사람 2. 제6조제1항제1호, 제2호 및 제3호 단서의 요건에 모두 해당하는 사람으로서 이 조 제1항제3호에는 해당하나 같은 항 제4호에는 해당하지 아니하는 사람 <p>③ 고용노동부장관은 제1항 및 제2항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에게는 구직촉진수당 수급자격을 인정하지 아니할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제8조에 따른 취업지원 신청 당시 학업, 군복무, 심신장애 및 간병 등 대통령령으로 정하는 사유로 즉시 취업이 어려운 사람 2. 「국민기초생활 보장법」 제7조제1항제1호의 생계급여 수급자 3. 「고용보험법」에 따른 구직급여를 받고 있거나 구직급여의 지급이 끝난 날부터 6개월이 지나지 아니한 사람 4. 「고용정책 기본법」 제13조의2에 따른 재정지원 일자리사업 중 대통령령으로 정하는 사업에 참여하고 있거나 참여가 종료된 날부터 6개월이 지나지 아니한 사람 5. 국가 또는 지방자치단체가 구직활동에 필요한 비용을 지원하는 수당 중 대통령령으로 정하는 수당을 받고

있거나 수당의 지급이 끝난 날부터 6개월이 지나지 아니한 사람

6. 제8조제3항에 따른 취업지원 신청인 본인의 월평균 총소득이 대통령령으로 정하는 기준 이상인 사람

7. 그 밖에 제1호부터 제6호까지의 규정에 준하는 사람으로서 대통령령으로 정하는 사람

④ 제1항제3호의 재산의 합계액 및 제3항제6호의 월평균 총소득의 구체적인 산정기준은 대통령령으로 정한다.

[별첨 7-1] 국민취업지원제도 운영규정(고시)

[별첨 7-2] 국민취업지원제도 시행 안내 (2020. 12. 보도자료)

Ⅷ 산업, 업종 등 특별법 관련 법령개정

1. 공무원 노동조합 관련 해직공무원등의 복직 등에 관한 특별법 (제정)

1) 제정 이유

○ 본 법률은 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」 상 집단 행위 금지 위반 등의 사유로 노조 활동 과정에서 징계 또는 해직 처분을 받은 공무원들을 구제하기 위해 제정됨.

2) 주요 개정 내용 및 시행일

○ 해직·징계 공무원이 처분 당시에 소속하였던 기관별로 ‘해직 공무원 등의 복직 및 명예회복 심의위원회’를 설치하여 본 법에 의한 구제대상 해당 여부를 심의·의결하게 함(제3조, 제4조).

○ 본 법에 따른 해직·징계 공무원으로 결정받고자 하는 자는 본 법 시행 후 3개월 내 신청하여야 함(제5조).

○ 위 위원회 결정에 따라, 해당 소속기관의 장은 징계기록 말소, 결정 통지 후 3개월 내에 해직 당시 직급 또는 상당계급으로 복직 조치 등을 취해야 하고, 정년 도과자의 경우 감

액분 없이 퇴직급여를 모두 지급해야함(제10조, 제11조, 제12조, 제13조).

- 해직공무원이 본 법에 따라 임용되는 경우 노동조합에서 활동한 기간은 일부 경력으로 인정하고, 해당 기간에 대한 소급기여금을 내는 경우 재직기간에 산입할 수 있음(제14조, 제15조).
- 시행일 : 공포 3개월 후 시행 (2020. 12. 9. 국회 가결, 공포 전)

3) 관련 주요 조문

주요 조문 (2020. 12. 9. 국회 가결 내용)
<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. “해직공무원”이란 2002년 3월 23일부터 2018년 3월 25일까지의 기간 동안 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 파면·해임·당연퇴직·직권면직 또는 계약해지된 공무원(「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제2조에 따른 공무원을 말한다. 이하 같다)을 말한다.</p> <p>가. 공무원노동조합의 설립이나 가입</p> <p>나. 공무원노동조합 활동과 관련하여 「국가공무원법」 제66조 또는 「지방공무원법」 제58조에 따른 집단 행위의 금지 의무 위반, 무단결근 및 직장이탈 등 다른 법령에 따른 공무원의 의무에 반하는 행위</p> <p>다. 그 밖에 가목이나 나목과 유사한 사유</p> <p>2. “징계공무원”이란 2002년 3월 23일부터 2018년 3월 25일까지의 기간 동안 제1호 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 강등·정직·감봉 또는 견책 등의 징계처분을 받은 공무원을 말한다.</p>
<p>제5조(해직공무원등 결정 신청) ① 해직공무원등으로 결정을 받으려는 사람(해직공무원이 사망한 경우 「공무원연금법」 제3조제1항제2호에 따른 그 해직공무원의 유족을 포함한다. 이하 “신청인”이라 한다)은 대통령령으로 정하는 바에 따라 관련 증빙서류를 갖추어 서면으로 위원회에 신청하여야 한다.</p> <p>② 제1항에 따른 신청은 이 법 시행일부터 3개월 이내에 하여야 한다. 다만, 신청기간 이내에 신청할 수 없는 특별한 사정이 있는 경우에는 3개월의 범위에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 신청 기간을 연장할 수 있다.</p>
<p>제11조(해직공무원의 복직 및 채용) ① 제10조제1항에 따라 통보를 받은 소속기관의 장은 통보를 받은 날부터 3개월 이내에 제3조제2항제2호에 해당하는 복직대상자를 복직시켜야 한다. 다만, 공무원노동조합 활동과 관련한 사유로 「국가공무원법」 제33조 및 「지방공무원법」 제31조의 결격사유에 해당하는 사람의 경우 그 사유가 해소된 날부터 3개월 이내로 한다.</p> <p>② 제1항에 따라 복직하는 해직공무원은 해직 당시의 직급 또는 상당계급으로 채용한다.</p> <p>③ 제2항에 따른 해직공무원의 채용 절차, 정원, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>

2. 생활물류서비스산업발전법 (제정)

1) 제정 이유

- 전자상거래의 발달 등으로 택배 등 배송시장 규모가 급속히 성장하고 있어 생활물류서비스의 질 제고와 산업의 체계적 육성·발전이 필요함. 또한 소화물배송대행서비스는 서비스 품질이 높고 근로 여건이 우수한 업체를 중심으로 시장에서 성장할 수 있도록 인증제와 같은 지원 제도를 도입하여 제도화할 필요가 있음. 이에 택배, 소화물배송대행 등 생활물류서비스산업의 발전을 위한 제도와 함께, 종사자·소비자의 권익증진을 위한 장치도 규율하고자 본 법을 제정함.

2) 주요 개정 내용 및 시행일

- 택배서비스사업 등록제 도입 등
 - 택배서비스 사업을 하려면 화물자동차 운송사업 허가를 받고, 시설·장비 및 영업점 등 대통령령으로 정하는 기준을 갖추어 국토교통부장관에게 등록하여야 함(제5조 및 제6조).
 - 택배서비스사업 등록증은 대여가 금지됨(제7조).
 - 택배종사자는 택배사업자 또는 영업점과 운송 위탁계약을 체결하려면 화물자동차 운수사업법 상의 화물자동차 운송사업 허가를 받아야 함(제12조).
- 택배서비스사업자의 손해배상 연대책임과 안전·보건 사항에 대한 관리의무 부과 명시
 - 택배사업자가 영업점 또는 종사자에게 업무 위탁시 화물 분실·훼손에 대한 소비자의 손해에 대해서는 택배사업자도 연대하여 손해배상 책임을 지도록 함(제8조).
 - 택배사업자에 대해 영업점의 산업안전보건법 제77조 제1항에 따른 안전조치 및 보건조치 사항 등에 대한 관리의무 부여(제9조)
- 택배종사자의 갱신청구권 명시
 - 택배사업자 및 영업점과 종사자 간의 안정적 계약 유도를 위해 종사자에게 위탁계약 갱신청구권을 총 6년간 보장하고, 갱신 거절을 하려면 법에서 정하고 있는 사유에 한해 거절 사유를 적은 서면 통지로서만 거절할 수 있도록 정함. 이에 위반하여 정당한 사유없이 갱신거절을 하면 500만원 이하 과태료가 부과됨.(제10조 제1, 2항, 제51조 제1항 3호)

- 택배사업자가 위의 적법한 절차를 위반하여 거절 통지를 하거나, 계약 만료 전 일정 기간 내에 계약 조건 변경 또는 갱신 거절의 통지를 서면으로 하지 아니하면 종전 계약과 동일한 조건으로 재계약이 된 것으로 간주하도록 함(제10조 제3, 4항).
- 택배사업자가 위탁계약을 해지하려면 60일 이상의 유예기간을 두고 계약위반 사실을 밝히고 시정을 요구하는 서면으로 2회 이상 통지하여야만 가능하도록 하고, 절차 위반시 계약 해지는 효력이 없도록 함(제11조).

○ 종사자의 안전 및 휴식 보장을 위한 규정 마련

- 생활물류서비스사업자에게 종사자의 과로 방지 및 안전 확보 등을 위하여 휴식 보장, 안전시설 확충, 이상 기후 시 안전대책 마련 등을 위해 노력할 의무를 부과함(제36조)
- 서비스의 품질과 안전 확보 등을 위해 필요한 경우 국토교통부장관이 생활물류서비스사업자에게 화물의 안전배송을 위한 조치 등에 대한 개선명령을 하거나 권고할 수 있도록 근거규정을 마련함(제39조).
- 정당한 사유 없이 위 개선명령을 이행하지 않으면 500만원 이하 과태료가 부과되고(제51조 제1항 제12호), 국토교통부장관이 사업등록을 취소할 수 있음(제15조 제1항 제8호).

○ 기타 사항

- 누구든지 택배서비스사업 목적으로 허가받은 택배용 화물자동차를 이용하여 택배서비스사업 대상이 아닌 화물을 유상으로 운송하지 못하도록 제한함(제16조)
- 소화물배송대행서비스사업자에 대한 인증제를 도입함(제17조)
- 표준계약서 사용 사업자에 대한 우선 지원 근거 규정을 마련함(제32조)
- 생활물류서비스사업자, 영업점, 종사자는 서비스의 대가를 화주나 계약 상대방인 사업자나 영업점에 부당하게 되돌려주지 못하도록 하고, 이들이 아닌 자는 생활물류서비스의 대가를 부당하게 수취하지 못하도록 하는 부당이익 수취금지 규정을 명시함(제34조)

○ 시행일 : 공포 후 6개월 (2021. 1. 8. 국회 가결. 공포 전)

- 계약갱신에 관한 규정(제10조)은 이 법 시행 후 체결 또는 갱신되는 계약부터 적용함. 이 경우 갱신된 계약은 제10조 제1항에 따른 최초 운송 위탁계약으로 봄.
- 계약해지에 관한 규정(제11조)은 이 법 시행 이후 계약 해지하는 경우부터 적용

3) 관련 주요 조문

주요 조문 (2021. 1. 8. 국회 가결 내용)
<p>제8조(택배서비스사업자 등의 업무의 위탁 및 손해배상책임) ① 택배서비스사업자는 택배서비스사업의 효율적 수행을 위하여 필요한 업무를 영업점 또는 택배서비스종사자에게 위탁할 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따라 택배서비스사업자로부터 업무를 위탁받은 영업점은 화물의 집화, 배송 등 필요한 업무를 택배서비스종사자에게 다시 위탁할 수 있다.</p> <p>③ 택배서비스사업자는 영업점 또는 택배서비스종사자가 위탁업무 중 고의 또는 과실로 집화, 배송 등의 과정에서 화물을 분실하거나 훼손하여 소비자에게 손해를 입힌 경우에는 영업점 또는 택배서비스종사자와 연대하여 그 손해를 배상할 책임이 있다.</p> <p>④ 택배서비스사업자는 제3항에 따라 손해를 배상한 경우에는 배상 책임이 있는 영업점 또는 택배서비스종사자에 대하여 구상권을 행사할 수 있다.</p>
<p>제9조(영업점에 대한 관리) 택배서비스사업자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 영업점의 「산업안전보건법」 제77조제1항에 따른 안전조치 및 보건조치에 관한 사항과 같은 조 제2항에 따른 안전 및 보건에 관한 교육 실시에 대하여 관리하여야 한다.</p>
<p>제10조(택배서비스 운송 위탁계약의 갱신 등) ① 택배서비스사업자(택배서비스사업자와 택배서비스 운송 위탁계약을 체결한 영업점을 포함한다. 이하 이 조 및 제11조에서 같다)는 택배서비스종사자가 택배서비스 운송 위탁계약 기간의 만료 전 150일부터 60일까지 사이에 계약의 갱신을 요구하는 경우로서 총 계약기간(최초 택배서비스 운송 위탁계약 체결일부터 갱신하려는 계약의 종료일까지의 기간을 말한다. 이하 이 조에서 같다)이 6년 이하인 때에는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 이를 거절할 수 없다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 택배서비스종사자가 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 계약을 체결한 경우 2. 택배서비스종사자의 중대한 계약 불이행 등으로 택배서비스사업자가 택배서비스 운송 위탁계약을 갱신하기 어려운 사유로서 대통령령으로 정하는 사유에 해당하는 경우 3. 택배서비스사업자가 택배서비스사업의 경영을 정상적으로 유지하기 어려운 사유로서 대통령령으로 정하는 사유에 해당하는 경우 <p>② 택배서비스사업자는 총 계약기간 6년을 초과하는 택배서비스종사자가 택배서비스 운송 위탁계약의 갱신을 요구하는 경우에는 택배서비스종사자의 지위 보호 등을 고려하여 계약의 갱신을 위하여 노력하여야 한다.</p> <p>③ 택배서비스사업자는 제1항에 따른 갱신의 요구를 거절하는 경우에는 그 요구를 받은 날부터 15일 이내에 택배서비스종사자에게 거절의 사유를 적어 서면으로 통지하여야 한다.</p> <p>④ 택배서비스사업자가 제3항에 따른 거절의 통지를 하지 아니하거나 계약기간 만료 전 150일부터 60일까지 사이에 택배서비스종사자에게 계약 조건의 변경에 대한 통지나 계약을 갱신하지 아니한다는 사실의 통지를 서면으로 하지 아니한 경우에는 계약 만료 전의 계약과 같은 조건으로 다시 계약을 체결한 것으로 본다. 다만, 택배서비스종사자가 계약이 만료되는 날 30일 전까지 이의를 제기하거나 택배서비스사업자 또는 택배서비스종사자에게 천재지변이나 그 밖에 대통령령으로 정하는 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.</p>
<p>제11조(택배서비스 운송 위탁계약의 해지 등) ① 택배서비스사업자는 택배서비스종사자와의 택배서비스 운송 위탁계약을 해지하려는 경우에는 택배서비스종사자에게 60일 이상의 유예기간을 두고 계약의 위반 사실을 구체적으로 밝히고 이를 시정하지 아니하면 그 계약을 해지한다는 사실을 서면으로 2회 이상 통지하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 바에 따라 계약을 지속하기 어려운 중대한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>② 제1항에 따른 절차를 거치지 아니한 계약의 해지는 그 효력이 없다.</p>

<p>③ 택배서비스사업자가 제15조제1항에 따라 등록이 취소된 경우에는 택배서비스사업자와 택배서비스종사자 간의 택배서비스 운송 위탁계약은 해지된 것으로 본다.</p>
<p>제16조(택배서비스전용화물자동차의 목적 외 유상 운송 행위 금지) 누구든지 택배서비스사업의 대상이 되는 화물의 집화, 배송 이외의 목적으로 택배서비스전용화물자동차를 이용하여 화물을 유상으로 운송하여서는 아니 된다.</p>
<p>제32조(표준계약서) ① 국토교통부장관은 생활물류서비스사업자, 영업점 및 생활물류서비스종사자 상호 간의 공정한 계약의 체결을 위하여 생활물류서비스에 관한 표준계약서를 작성하고, 생활물류서비스사업자, 영업점 및 생활물류서비스종사자에게 그 사용을 권장할 수 있다.</p> <p>② 국토교통부장관은 제1항에 따른 표준계약서를 사용하는 생활물류서비스사업자에 대하여 제23조에 따른 행정적·재정적 지원 등을 우선적으로 할 수 있다.</p>
<p>제34조(부당한 이익의 수취 금지) ① 생활물류서비스사업자, 영업점 또는 생활물류서비스종사자가 아닌 자는 소비자가 생활물류서비스의 대가로 지급하는 금액의 전부 또는 일부를 부당하게 수취하여서는 아니 된다. 이 경우 부당한 이익 수취의 유형은 대통령령으로 정한다.</p> <p>② 생활물류서비스사업자, 영업점 또는 생활물류서비스종사자는 서비스의 대가로 받은 금액의 전부 또는 일부에 해당하는 금액을 화물의 배송을 요청한 자, 화물의 운송 위탁계약이나 근로계약 등의 상대방인 생활물류서비스사업자 또는 영업점에 부당하게 되돌려주는 행위를 하여서는 아니 된다.</p>
<p>제36조(생활물류서비스종사자의 보호) ① 생활물류서비스사업자는 생활물류서비스종사자의 안전을 확보할 수 있도록 다음 각 호의 사항에 관하여 노력하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 생활물류서비스종사자의 과로를 방지하고 안전을 확보하기 위하여 필요한 휴식시간 및 휴식공간의 제공 2. 생활물류시설 내 차량의 안전한 운행을 위해 필요한 주행로, 차량접안시설 등 충분한 공간 및 시설의 확보 3. 혹서, 혹한, 폭우 또는 폭설 등 기상악화로 인하여 생활물류서비스종사자의 활동이 어려운 경우에 대한 안전대책의 마련 <p>② 생활물류서비스사업자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 생활물류서비스종사자가 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추어야 한다.</p>
<p>제39조(개선명령 및 권고) 국토교통부장관은 생활물류서비스의 품질과 안전을 확보하고, 소비자의 편의를 도모하기 위하여 필요하다고 인정되면 다음 각 호의 사항을 택배서비스사업자에게 명하거나 소화물배송대행서비스인증사업자에게 권고할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 화물의 안전 배송을 위한 조치 2. 생활물류시설 및 장비의 개선 3. 제8조에 따라 업무를 위탁한 영업점에 대한 관리 4. 서비스약관의 변경 5. 그 밖에 생활물류서비스의 개선을 위하여 필요한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항

3. 택시운송사업의 발전에 관한 법률

1) 주요 개정 내용 및 시행일

○ 택시업종의 경우 「근로기준법」 제58조에 따른 근로시간 계산의 특례 규정에 따라 사용자와 근로자대표 간의 합의에 따른 소정근로시간 제도를 적용하고 있어 실제 근로시간에 비해 매우 적은 소정근로시간에 대해서만 임금을 지급함으로써 최저임금 제도의 본질적인 취지가 훼손되고 있는 실정임.

○ 이에 2019. 8. 20. 개정으로 택시운수종사자의 근로시간을 「근로기준법」 제58조 제1항 및 제2항에 따라 정할 경우 1주간 40시간 이상이 되도록 정하도록 함.

○ 시행일

- 서울특별시 : 2021. 1. 1.

- 다른 지역 : 공포 후 5년 범위 내 추후 대통령령으로 지정 (부칙 참조)

2) 신규 조문 비교

개정 전	2019. 8. 20. 개정 후
<신설>	제11조의2(택시운수종사자 소정근로시간 산정 특례) 일반택시운송사업 택시운수종사자의 근로시간을 「근로기준법」 제58조제1항 및 제2항에 따라 정할 경우 1주간 40시간 이상이 되도록 정하여야 한다.
	부 칙 <법률 제16500호, 2019. 8. 20.> 이 법은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다. 1. 서울특별시: 2021년 1월 1일 2. 제1호를 제외한 사업구역: 공포 후 5년을 넘지 아니하는 범위에서 제1호에 따른 시행지역의 성과, 사업구역별 매출액 및 근로시간의 변화 등을 종합적으로 고려하여 대통령령으로 정하는 날

Ⅷ 정부 지침 및 주요 노동정책

1. 근로자 파견의 판단 기준에 관한 지침 개정 (2019. 12.)

1) 개정 이유

- 대법원의 불법 파견에 대한 판단(2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결)에 맞춰 개정

- 다만, 개정 이전에도 이미 지방고용노동관서는 위 판결 내용에 입각해 파견 여부를 판단해 온 바, 종전과 판단의 방식이 완전히 달라지는 것은 아님.

2) 주요 개정 내용

- ①업무상 상당한 지휘·명령, ②사용사업주 등의 사업에의 실질적 편입, ③인사·노무 관련 결정 권한 행사, ④계약 목적의 확정 및 업무의 구별, 전문성·기술성, ⑤계약목적 달성을 위해 필요한 기업 조직·설비 등 보유 등 법원이 제시한 다섯 가지 판단 기준을 기존의 지침 내용에 반영함.

개정 전 '4.판단의 기준' 주요 내용	개정 후 '6.판단 기준' 주요 내용
<p>가. 파견사업주등에 대한 사업주로서의 실체 판단</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 채용·해고 등의 결정권 2) 소요자금 조달 및 지급에 대한 책임 3) 법령상 사업주로서의 책임 4) 기계, 설비, 기자재의 자기 책임과 부담 5) 전문적 기술·경험과 관련된 기획 책임과 권한 	<p>가. 수급인등의 사업주로서의 실체 판단</p> <p>▶ 수급인등이 사업주로서 실체가 인정되는지 여부는 수급인등과 도급인등 사이에 체결된 계약의 형식, 명칭 등과 관계없이 수급인등이 다음 각호의 권한이나 책임을 가지고 있어 사업주로서의 독자성이나 독립성을 갖추고 있는지를 종합적으로 고려하여 판단한다.</p> <p>- 수급인등이 사업주로서 독자성이 없거나 독립성을 상실하였다고 볼 수 있을 정도로 그 존재가 형식적·명목적인 것이라 할 수 없는 경우에는 사업주로서의 실체가 부인된다고 단정하기는 어려움(참고: 대법원 2015.2.26. 선고 2010다106436 판결).</p> <p>1)~5). (개정 전 내용과 동일)</p>
<p>나. 사용사업주등의 지휘·명령에 대한 판단</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 작업배치·변경 결정권 2) 업무 지시·감독권 3) 휴가·병가 등의 근태 관리권 및 징계권 4) 업무수행에 대한 평가권 5) 연장·휴일·야간근로 등의 근로시간 결정권(다만, 작업의 특성상 일치시켜야 하는 경우에는 제외한다) 	<p>나. 근로자파견 해당 여부 판단</p> <p>▶ 근로자파견 해당 여부는 수급인등과 도급인등 사이에 체결된 계약의 형식, 명칭 등과 관계없이 다음 각호의 요소들을 종합적으로 고려하여 판단한다.</p> <p>- 다만 근로자파견 여부를 판단함에 있어서 지휘·명령과 직접 관련된 요소를 보다 주요하게 고려할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 업무상 상당한 지휘명령 2) 도급인 등의 사업에의 실질적 편입 3) 인사노무 관련 결정·관리 권한 행사 4) 계약 목적의 확정, 업무의 구별, 전문성, 기술성 5) 계약목적 달성을 위해 필요한 기업조직·설비 등 보

	<p>유</p> <ul style="list-style-type: none"> - 설비 보유 여부는 수급인 등의 실체 판단 부분에서는 수급인 등이 독립된 사업주로서 사업을 독자적으로 영위할 수 있는 최소한의 실체가 있는지를 확인하는 것이고, - 근로자파견 여부 판단 부분에서는 수급인 등이 사업주로서 실체 자체는 인정되지만 스스로의 책임하에 특정된 일을 완성하거나 업무를 처리하기 위해 필요한 능력을 갖추고 있는지를 검토하여 도급이나 위임계약 등의 당사자로서의 적격 여부를 확인하는 것임.
--	---

[별첨 8] 근로자 파견의 판단 기준에 관한 지침 (2019. 12. 보도자료)

2. 기간제 및 사내하도급 근로자 보호 가이드라인 개정 (2020. 11.)

1) 「기간제근로자 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인」의 주요 개정 내용

○ 기존 내용 일부 수정 부분

- 기존에는 상시·지속업무를 수행하는 기간제 근로자를 기간의 정함이 없는 근로자로 전환하도록 하는 것만 명시되어 있었으나, 개정 가이드라인에서는 상시·지속 업무에 대하여는 근로계약 처음 체결 시부터 기간의 정함이 없는 근로자를 채용하도록 노력할 것을 명시함.
- ‘상시·지속 업무’의 개념을 기존의 ‘연중 지속되는 업무로서 과거 2년 이상 지속되어 왔고, 앞으로도 지속될 것으로 예상되는 업무’에서 ‘향후 2년 이상 지속될 것으로 예상되는 업무’로 확대함.
- 기존에는 기간제 근로자 및 기간의 정함이 없는 근로자로 전환·간주된 근로자에 대해 동종·유사업무를 수행하는 기존의 정규직에 비하여 차별을 금지하는 것으로만 명시하고 있었으나, 개정 후에는 동종·유사업무 수행의 정규직이 없어도 근로의 내용과 관계없는 근로조건 및 복리후생은 차별을 금지하도록 명시함.

○ 새로 추가된 부분

- 사용자가 계약 만료 전에 갱신 여부를 결정하여 미리 통지하게 함.
- 합리적 이유 없이 근로계약기간을 짧게 설정하거나 근로계약 간 공백기간을 두는 것을 지양하게 함.
- 사용자가 기간제근로자에 대하여 노동조합 활동 보장, 직장 내 괴롭힘과 성희롱에 대한 예방 및 대응, 직장어린이집 이용의 차별금지 등 일·생활 균형 조치를 하게 함.

2) 「사내하도급근로자 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인」의 주요 개정 내용

○ 기존 내용 일부 수정 부분

- 기존에는 수급사업주 변경(중도해지, 계약만료 등)시 도급사업주에게 수급사업주와 협의 하여 사내하도급 근로자의 고용 및 근로조건이 유지될 수 있게 노력할 것만 명시하고 있었으나, 개정 후에는 도급사업주의 노력 의무에 ‘고용승계 등’의 방법으로 사내하도급 근로자의 고용 및 근로조건을 유지하도록 노력할 것을 명시함.

○ 새로 추가된 부분

- 수급사업주는 사내하도급계약 기간에 소속 근로자의 고용안정을 보장하도록 노력하게 함.
- 산업안전보건법 개정(2019년 개정)의 취지에 따라, 도급사업주가 유해·위험 작업을 직접 이행하는 것을 원칙으로 하고, 수급사업주와 사내하도급 근로자에게 안전·보건에 관한 정보를 제공하고 필요한 안전·보건 조치를 하게 함.
- 도급사업주에게 소속 근로자로 인해 발생하는 사내하도급 근로자에 대한 괴롭힘 및 성희롱 예방·대응조치 등을 하게 함.

[별첨 9] 기간제 및 사내하도급 근로자 보호 가이드라인 (2020. 11. 보도자료)

3. 정부 발표 「택배기사 과로방지 대책」 (2020. 11.)

1) 대책 마련 이유

- 장시간·고강도 노동에 시달리는 택배기사 보호를 위한 작업기준 확립 등 과로방지 대책

과 함께 사회안전망 사각지대에 있는 택배기사 보호 대책을 마련하기 위함.

2) 주요 내용

○ 과로 예방을 위한 제도 개선 대책

- 안전보건기준규칙 개정 등을 통해 장시간·고강도 노동 방지를 위한 사업주 조치의무 구체화 예정.
- 주간 택배기사의 심야배송 제한 권고, 주5일 작업 확산 유도, 분류작업 개선(표준계약서 반영) 등을 통해 적정 작업시간 유도
- 택배사의 안전·보건조치 의무 부여 추진 (* 생활물류서비스산업발전법에 일부 반영됨).

○ 건강보호 강화 대책

- 택배기사에 대한 건강진단 실시 및 사후 관리 관련 의무를 대리점주에게 부과하는 개선 방안 검토 후 산업안전보건법령 등 개정 추진

○ 사회안전망 확대 방안

- 산재보험 적용제외 신청 제도 개선 (* 2021. 1. 5. 개정 산업재해보상보험법에 반영됨).
- 택배기사 등 특고종사자에 대해 고용보험 적용을 위한 관련 법령 개정 예정 (* 2021. 1. 5. 개정 고용보험법에 특수고용노동자 관련 규정 신설됨. 시행령은 아직 개정 안됨.)

○ 불공정 관행 및 갑질 개선 대책 등

- 대형화주 백마진 관행 개선 추진 (* 생활물류서비스산업발전법 제34조 ‘부당한 대가 수취 금지’규정을 통해 개선 예정)
- 불공정거래에 해당하는 대리점 등에 의한 택배기사 위약금 부과 관행 근절을 위해 관련 내용을 표준계약서에 반영 예정
- 표준계약서 마련(갑질금지, 적정 작업시간, 심야배송 제한, 분류업무 명확화 등 내용 포함 예정) 후 보급 확대 예정. 표준계약서를 택배사업자 등록 요건으로 활용 예정.
- 택배 관련 다양한 주체가 참여하는 택배기사 과로 방지대책 협의회(가칭) 구성 운영

[별첨 10] 택배기사 과로방지 대책 (2020. 11. 보도자료)

4. 정부 발표 「필수노동자 보호·지원 대책」 (2020. 12.)

1) 대책 마련 이유

- 코로나19 위기 상황이 지속되는 가운데 사회적 거리두기를 통해 비대면 일상을 유지하는 데 핵심적 역할을 수행하는 ‘필수노동자’의 중요성이 부각되고 있음에도, 필수업무 분야의 취약한 업무여건 및 고용불안 등이 지속되고 있어 국민 안전 및 사회기능 유지에 위협요인으로 작용하고 있음. 이에 필수노동자를 보호·지원하기 위해 대책을 마련함.
- 위 정부 대책은 재난이 발생한 경우에도 국민의 생명과 신체의 보호, 사회의 기능 유지를 위해 지속될 필요가 있는 필수업무, 특히 현 코로나 19 상황에서는 ①국민의 생명·신체 보호와 직결되는 보건·의료, 돌봄 업무, ②비대면 사회 유지를 위해 필요한 택배·배달, 환경미화, 콜센터 업무, ③산업 전반에 큰 영향을 미치는 대중교통 등 여객 운송업무에 종사하면서 감염, 사고 등 산업재해 위험에 상시적으로 노출되거나, 과로, 소득감소, 실업위기 등의 취약한 근무여건 속에서 근무하는 필수노동자들로서 사회안전망 사각지대에서 어려움을 겪는 종사자들을 보호·지원하는 것이 주된 내용임.

2) 주요 내용

- 필수노동자에 대한 방역 강화와 건강보호 대책
 - 코로나19 감염 등에 취약한 필수분야(물류센터, 콜센터 등) 등에 대한 방역조치 지도·점검 강화와 집중 관리. 필수노동자에 대해서는 마스크 등 개인용 방역물품을 지급하는 등 종사자 감염예방을 위한 국가(공공)지원 강화.
 - 콜센터, 물류센터 등 집단감염이 반복·다발하는 업종에 대한 현장점검 등 집중 관리 및 종사자에 대한 휴가·휴게시간 미부여 등 우려가 있는 콜센터, 요양시설 대상으로 근로감독, 산업안전감독을 실시.
 - 환경미화원, 택배·배달종사자 등을 대상으로 심혈관계·호흡기 질환 등의 직종 특성을 반영한 맞춤형 건강진단 실시를 지원하고, 관련 내용 제도화를 위해 산업안전보건법령 등

개정 추진.

○ 인력확충 및 처우개선 대책

- 코로나19로 인한 필수업무 수요변화에 따라 고용장려금 지급 등 종사자 고용안정 및 일자리 창출 지원
- 저소득, 감염위험 등 복합적인 어려움에 노출된 방문돌봄종사자 및 방과후강사 등에 대한 한시적 생계지원 실시(1인당 50만원 지급 - 21년 상반기).
- 돌봄종사자 근로여건 개선을 위해 돌봄 종사자의 감염 예방, 성희롱 인권침해 방지 등 종사자 보호기준을 강화하고, 관련하여 「사회서비스원법」 및 「가사근로자 고용개선 등에 관한 법률」 제정 추진.
- 환경미화원의 신체적 부담을 가중시키는 대용량(100L) 종량제 봉투 사용 제한 추진.

○ 사회안전망 확대 방안

- 택배기사 등 특수형태근로종사자에 대해 고용보험 적용 확대
- 고용보험이 신규 적용되는 저소득 특고종사자, 사업주 등의 보험료 부담 완화를 위해 두루누리 사업으로 고용보험료(80%) 지원
- 특수형태근로종사자 및 플랫폼 종사자 등에 대한 산재보험 적용확대를 위해 산재보험의 전속성 기준을 폐지하는 등 산업재해보상보험법 등 관련 법개정 추진
- 질병, 육아휴직 등 불가피한 경우에만 특고종사자 적용제외를 허용하는 등 산재보험 사각지대 해소 (※ 2021. 1. 5. 개정 산재보험법에 반영됨)

○ 필수노동자 보호 추진체계 제도화

- 다양한 재난 상황에 맞추어 필수업무를 지정하고, 종사자 보호대책을 수립·시행할 수 있도록 관련 추진체계 제도화 필요.
- 필수업무 개념 및 정부·자치단체의 역할 등을 규정하는 「필수업무 종사자 보호 및 지원에 관한 법률」 제정 추진.

○ 보건의료, 돌봄서비스, 운송서비스(여객운송, 이륜차 배달, 유통관련 배송, 대형 화물차주, 택배기사 등), 환경미화, 콜센터 상담원 등 각 업무 분야별 대책의 구체적 내용은 별첨 11. 자료 참조

[별첨 11] 필수노동자 보호·지원 대책 (2020. 11. 보도자료)

5. 정부 발표 「플랫폼 종사자 보호 대책」 (2020. 12.)

1) 대책 마련 이유

- 디지털 전환의 가속화와 코로나19의 영향으로 플랫폼 종사자(플랫폼을 매개로 노무를 제공하는 사람)가 증가하고 있음. 이들의 불안정한 고용 및 소득 문제 등에 대해 사회안전망 확충 등 보호필요성 시급. 그러나 플랫폼 종사자 유형별로 실태가 상이하고, 취업 형태도 다양해 노동자 중심의 현재 노동법이나 사회보험 체계하에서 충분한 보호에 한계 존재.
- 이번 대책의 기본 방향은 근로기준법, 노동조합법 등 노동관계법상 노동자에 해당하는 사람은 우선 노동관계법을 통한 보호를 하고, 노동관계법 적용이 어려운 종사자에 대해서는 일하는 사람으로서 당연히 할 권익을 보호하고, 사회안전망을 확충하기 위한 것임.

2) 주요 내용

- 플랫폼 종사자 보호 입법 추진
 - 플랫폼 종사자가 근로기준법과 노동조합법상 노동자에 해당하는 경우 노동관계법 적용이 우선임을 명확히 하고, 노동관계법 적용 대상이 아닌 플랫폼 종사자도 기본적 노무제공 여건을 보호하고, 정부의 책무를 명시하는 등의 종사자 보호 내용을 포함한 가칭 「플랫폼 종사자 보호 및 지원 등에 관한 법률」 제정 추진
- 권리보호를 위한 고용형태 명확화를 위한 대책
 - 노동관계법상 근로자이지만 자영업자 등으로 오분류될 수 있는 가능성을 최소화하기 위한 판단 체계 마련 및 관련 고용형태 자문기구 운영 추진

- 산재보험은 고용형태에 따라 적용여부, 보험료 부담 주체, 수급요건 등이 달라지므로 사회보험 자격확인 청구제도 신설 검토 등

○ 공정한 계약 및 관행 형성 관련 대책

- 직종별 표준계약서의 지속 개발·확산 추진
- ‘비정규직 고용구조개선 지원단’ 통해 종사자 처우개선 컨설팅 등 실시
 - ※ ① 고용형태 확인(근로자성 인정 여부 등 판단) ② 근로자성 인정시(노동관계법령 준수를 위한 조치) ③ 근로자성 인정이 어려운 경우(표준계약서 활용 등 컨설팅)
- 배달업 제도화를 위해 등록제·인증제 도입

○ 플랫폼 종사자 사회안전망 확충 방안

- 노동자 중심 산재보험·고용보험을 플랫폼 종사자를 포함한 다양한 고용형태를 포함할 수 있도록 근본적 개선 추진 및 전국민 산재보험과 전국민 고용보험 기반 마련.
- 2020. 12.부터 근로복지기본법 적용대상이 플랫폼 종사자를 포함한 노무제공자(+산재보험 임의가입한 1인 자영업자)로 확대됨에 따라 생활안정자금 융자 등을 지원

○ 안전하게 일할 수 있는 환경 조성 방안

- 플랫폼 일자리의 산재예방을 위해 플랫폼 종사자의 안전보건 실태조사 및 특성에 맞는 산재예방 대책 수립 예정
- 직종별 맞춤형 건강진단 등을 위한 산업안전보건법 개정 추진
- 이륜차 보험의 보험료 부담 완화, 대리기사 보험 중복가입 방지, 배달기사·대리기사 등의 운송 종사자 교통재해 보장 보험 가입 지원을 위한 대책 마련

○ 플랫폼 일자리 생태계 조성 방안

- 온라인 플랫폼 기업의 책임 강화와 플랫폼 종사자의 이해대변을 위한 단체설립을 보장하는 내용 등을 포함한 가칭 「플랫폼 종사자 보호 및 지원 등에 관한 법률」 제정 추진

[별첨 12] 플랫폼 종사자 보호 대책 (2020. 11. 보도자료)