2021 하반기 변경·시행 노동관계법

2021.07.

Tel : (02) 2633-3633 Fax : (02) 2633-4249

시행 일자	관련 법	주요 내용	Check Point
2021.07.01.	「고용보험법」 제77조의6 등	**· 12개 직종의 특수형태근로종사자에 대한 고용보험 의무적용** - 고용보험 적용대상이 특수형태근로종사자 12개 직종으로 확대됨에 따라 특수형태근로종사자도 실업급여와 출산 전후 급여 수령 가능 - 적용직종 : 보험설계사, 신용카드 회원 모집인, 대출 모집인, 학습지 방문 강사, 교육 교구 방문 강사, 택배기사, 대여제품 방문 점검원, 가전제품 배송·설치 기사, 방문판매원, 화물차주, 건설기계 조종사, 방과 후 학교 강사 ※ 노무 제공 계약 월 평균소득 80만 원 미만자 제외 - 보험료 징수 : 실업급여 1.4%(특고 0.7%, 사업주 0.75)	· 특수형태근로종사자를 사용하는 사업장에서는 고용보험 가입 여부 확인 필요
2021.07.01.	「산업재해보상보험법」 제125조 제4항 등	**· 특수형태근로종사자의 산재보험 적용제외 신청 사유를 엄격히 제한** - 특수형태근로종사자가 질병·육아휴직 등 불가피한 사유*로 일을 하지 못하는 기간에만 산재보험 적용제외가 가능하도록 적용제외 신청 사유제한 * 부상·질병, 임신·출산·육아로 1개월 이상 휴업하는 경우, 사업주의 귀책사유에 따라 1개월 이상 휴업하는 경우, 사업주가 천재지변, 전쟁 또는 이에 준하는 재난이나 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 따른 감염병의 확산으로 불가피하게 1개월 이상 휴업하는 경우 **· 한시적(21.07.01.부터 1년간)으로 고위험·저소득 특수형태근로종사자 직종의 산재 보험료 경감 제도 시행**	· 특수형태근로종사자를 사용하는 사업장에서는 산재보험 가입 여부 확인 필요 · **기존 적용제외 특고종사자도 일괄적으로 다시 적용**되며, **적용제외를 희망하는 특고종사자는 근로복지공단에 다시 적용제외를 신청하여 승인받아야 함**
2021.07.01.	「근로기준법」 제53조 제2항	**· 5인 이상 ~ 50인 미만 기업에도 주 최대 52시간제 적용**	· 다만, **30인 미만 사업장의 경우** 한시적(21.07.01. ~ 22.12.31.)

시행 일자	관련 법	주요 내용	Check Point
			으로 **근로자대표와 서면 합의 시 1주 8시간 범위 내에서 추가 연장 근로 가능**함. * (합의사항) 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간, 대상 근로자의 범위
2021.07.01.	「근로기준법」 제51조의2	**· 상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에도 3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제 시행**	· 상시 5명 이상 50명 미만 사업장 중 계절적 요인 등으로 특정 주 또는 특정월만 주 52시간을 넘는 경우 탄력적 근로시간제 도입 가능
2021.07.01.	두루누리 사회보험료 지원사업	**· 소규모사업 저소득 특고종사자의 고용보험료 지원** - 근로자 10인 미만 사업의 월 보수액 220만 원 미만인 노무 제공자와 그 사업주(계약당사자)는 고용보험료의 80%를 지원	
2021.07.01.	「고용보험법」 제76조의2	**· 출산 전후 휴가 기간 중 근로계약 기간이 만료된 기간제·파견 근로자에게 출산 전후 휴가급여상당액 지급** - 출산 전후 휴가급여 급여상당액: 근로계약 만료일 이후 해당 출산전후휴가 종료일까지의 잔여 출산 전후 휴가 기간에 대한 통상임금 100% (월200만원 상한) 지원	
2021.07.06.	「노동조합 및 노동관계법」 제2조 제4호 등	**· 해고자 등 해당 기업에 종사하지 않는 사람(비 종사자)도 기업별 노조에 가입 가능**	· 기업별 노조에서 해고자 등 비종사 근로자의 노조가입을 허용하

시행 일자	관련 법	주요 내용	Check Point
		- 비 종사자인 조합원은 사업장 내 노조 활동 시 효율적 사업운영에 지장을 주지 않아야 함 - 사업장을 단위로 하는 타임오프 한도 결정, 교섭대표노조 결정, 쟁의행위 찬반투표 등은 종사 근로자인 조합원을 기준으로 함 - 종사 근로자인 조합원이 해고되어 부당노동행위 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회 재심 판정까지는 종사 근로자로 간주	고자 하는 경우 노조법 제16조 제2항의 규정에 따라 특별의결정족수에 의한 규약 개정 필요함 · '효율적 사업운영에 지장을 주지 않는 범위' 에 대해 일률적으로 정하기 어려우므로 해당 기업에 가장 적합한 형태로 사업장 내 노조 활동 원칙을 사내 규칙이나 단체협약을 통해 정하는 것이 바람직함
2021.07.06.	「노동조합 및 노동관계법」 제17조 제3항 등	**· 노동조합의 임원 자격은 노조 자체 규약으로 자유롭게 정할 수 있도록 함** - 기업별 노조의 임원은 회사에 종사하는 조합원 중에서 선출할 수 있음	
2021.07.06.	「노동조합 및 노동관계법」 제24조 등	**· 노조 전임자 급여 지급 금지규정 삭제** - 사용자의 급여 지급은 여전히 근로시간면제 한도 내에서만 가능 - 면제 한도를 초과하는 단체협약·사용자 동의는 무효 - 사용자가 면제 한도를 초과하는 급여 지급 시 부당노동행위로 규율	· 명칭 여하를 불문하고 근로계약 소정의 근로를 제공하지 않고 노동조합 업무를 종사하며 사용자로부터 급여를 받는다면 근로시간 면제자에 해당 · 근로시간 면제자는 소정 근로의 의무가 있는 자를 전제로 하는 개념이므로 해고자 등은 근로시간 면제자가 될 수 없음
2021.07.06.	「노동조합 및 노동관계법」 제29조의2 제2항 등	**· 사용자 동의로 개별교섭 시 성실 교섭 및 차별금지 의무 부여** - 다양한 교섭방식 활성화를 위한 국가·지자체 노력 의무 부여	

시행 일자	관련 법	주요 내용	Check Point
		· 분리된 교섭단위의 통합 근거 신설	
2021.07.06.	「노동조합 및 노동관계법」 제32조	**· 단체협약의 유효기간은 노사 합의로 최대 3년의 기간 내에서 자유롭게 정할 수 있음**	· 단체협약 유효기간 한도가 3년으로 연장되는 것으로 3년의 유효기간이 강제되는 것은 아니므로 노사가 자율적 합의를 통해 결정 가능
2021.07.06.	「노동조합 및 노동관계법」 제37조 제3항	**· 사용자의 점유를 배제해 조업을 방해하는 쟁의행위를 금지하는 원칙 신설**	· '직장 또는 사업장 시설을 전면적·배타적' 점거를 금지하는 것으로 직장 점검에 대한 판례 입장을 명문화함
2021.07.06.	「공무원노조법」 「교원노조법」	**· 공무원 직급에 따른 노동조합 가입 제한 폐지** - 다만, 법 개정 이후에도 '지휘·감독자' 등 직무에 따른 가입 제한은 기존과 동일, 실제로는 5급 이상 중 실무에 종사하는 공무원만 노조가입이 가능 **· 소방·교육(조교, 교육전문직원) 및 퇴직 공무원 등 공무원노동조합 가입 허용** **· 퇴직 교원의 노동조합 가입 허용**	
2021.07.16.	「산업안전보건법 시행령」 별표13	**· 「공정안전보고서 제출대상 유해·위험물질 규정량 조정」5인 미만 사업장 시행** ※ 상시 5인 이상 사업장은 2021.01.16.부터 기시행 - 변경된 규정량(PSM 규정량 조정, 산안법 시행령 별표13 개정)이상으로 유해위험물질을 제조·취급·저장하는 유해위험설비를 보유한 상시근로자 5인 미만 사업장의 사업주는 공정안전보고서를 작성	· 공정안전보고서를 제출하여야 하는 사업장은 한국산업안전보건공단(지역 중대 산업사고 예방센터)으로 공정안전보고서를 제출

시행 일자	관련 법	주요 내용	Check Point
		하여 고용노동부 장관에게 제출하고 심사·확인	
2021.08.15.	「공휴일에 관한 법률안」	· **「공휴일에 관한 법률안」 제정으로 토요일, 일요일과 중복되는 공휴일의 경우 최초 도래하는 비공휴일에 대체공휴일 부여** - 광복절, 개천절, 한글날 및 기독탄신일이 토요일이나 일요일과 겹치는 경우 공포한 날(21.06.29.)부터 시행	· 다만, 5인 이상 30인 미만 사업장의 경우 2022.01.01.부터 적용되므로 30인 이상 사업장에 한해 금년 8월 15일 대체공휴일이 적용 · 근로자대표 서면 합의가 있는 경우 해당 대체공휴일에 대해서도 휴일 대체 가능 · 30인 이상 사업장의 취업규칙 개정 필요
2021.10.14.	「근로기준법」 제76조의3	· **직장 내 괴롭힘 제재 규정 신설** - 사용자가 직장 내 괴롭힘을 한 경우 1천만 원 이하의 과태료 부과 - 사용자가 직장 내 괴롭힘 행위의 조사, 피해근로자 보호, 가해 근로자 징계 등의 조치의무를 이행하지 않는 경우 500만 원 이하 과태료 부과 · **직장 내 괴롭힘 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해 근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다는 조항 신설** (위반 시 500만 원 이하 과태료) · **사용자의 조치의무 강화** - 사용자가 당사자 등을 대상으로 객관적으로 조사하도록 조사의무 구체화	· 관련 취업규칙 조항 개정 필요
2021.10.14.	「산업안전보건법」 제41조	· **고객을 응대하는 근로자에 해당하지 않더라도 업무를 수행하는 과정에서 고객의 폭언, 폭행 등에 노출될 수 있는 근로자가 업무와 관**	

시행 일자	관련 법	주요 내용	Check Point
		련하여 다른 사람의 폭언 등으로 인하여 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우 사업주에게 업무 일시 중단 등 조치 요구할 수 있음	
2021.10.14.	「임금채권보장법」 제7조의2	**· 재직자 체당금 도입** **· 소액체당금 지급절차 간소화** - 법원 확정판결이 없어도 지방 고용노동관서에서 발급한 체불임금 등·사업주 확인서로 미지급 임금 등이 확인된 경우에도 소액체당금 지급 (약 2개월 소요)	
2021.10.14.	「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제11조의2	**· 외국인 근로자 고용허가를 최초로 받은 사용자에게 노동관계법령·인권 등에 관한 교육을 의무화하고 위반 시 500만 원 이하의 과태료 부과** **· 재입국특례자에 대한 재입국 제한 기간을 3개월에서 1개월로 단축** **· 동포 외국인력(H-2)을 고용할 수 있는 특례고용허가제 허용 업종으로 기존 건설업, 서비스업, 제조업, 농업, 어업 외 광업을 추가**	· 외국인 근로자 고용허가를 최초로 받은 사용자도 교육을 받아야 하므로 외국인 근로자 고용허가 시 주의 필요 (사용자 교육의 내용, 시간, 그 밖에 사용자 교육에 필요한 사항은 고용노동부령에 따른다고 되어 있으나 구체적 내용은 정해지지 않음)
2021.10.21.	「산업안전보건법」 「기업규제완화법」	**· 300인 이상 사업장의 안전·보건 관리자 직접 채용** -「기업규제완화법」 제40조 제1항 제1호 및 제2호가 삭제됨에 따라 300인 이상 사업장은 안전·보건 관리업무만 전담하는 안전·보건 관리자를 직접 고용해야 함	· 300인 이상 사업장에서 현재 안전보건관리 전문기관에 업무를 위탁한 경우 21.10.21. 이전에 안전·보건 관리자 직접 선임 필요
2021.11.19.	「필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에	**· 재난 발생 시 필수업무종사자 보호·지원 절차 신설** - 고용노동부에 재난 시 필수업무의 범위와 종사자 지원계획 수립 등	

시행 일자	관련 법	주요 내용	Check Point
	관한 법률」	을 심의하는 '필수업무 지정 및 종사자 지원위원회를 설치 - 재난 시 고용노동부 장관은 위원회를 신속하게 소집하고 심의를 거쳐 지원계획 수립 및 시행	
2021.11.19.	「근로기준법」 제33조	**· 부당해고 등에 대한 노동위원회 구제명령 불이행 시 사용자에게 부과하는 이행강제금 부과 한도를 2천만 원에서 3천만 원으로 상향**	· 개정법은 11월 19일 이후 발생한 부당해고 등부터 적용
2021.11.19.	「근로기준법」 제48조	**· 사용자가 임금 지급 시 임금명세서 교부 의무화** - 임금명세서에 임금의 구성항목 및 계산방법, 근로기준법 제43조 제1항 단서에 따라 임금을 공제하는 경우 그 내역 등이 명시되어야 함 - 임금명세서는 서면 외에 「전자문서법」에 따른 전자문서로도 교부 가능 **· 임금명세서 교부 위반 시 500만 원 이하의 과태료 부과**	**· 시행 전 임금명세서* 마련 필요** * (포함 내용) 성명, 주민등록번호, 고용연월일, 종사하는 업무, 임금 및 가족수당의 계산기초가 되는 사항, 근로일수, 근로시간 수, 연장근로·야간근로 또는 휴일근로를 시킨 경우에는 그 시간수, 기본급·수당·그 밖의 임금의 내역별 금액, 법 제43조 제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우에는 그 금액 ※ 근로기준법 시행령 제27조 참고 · 관련 취업규칙 조항 개정 필요
2021.11.19.	「남녀고용평등법」 제19조	**· 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위해 육아휴직 신청 가능** - 임신 중 육아휴직을 사용할 경우 전체 육아휴직 기간(1년)에 포함이 되고 육아휴직 분할횟수(총 2회 분할)에는 제외	· 관련 취업규칙 조항 개정 필요