

---

# 2021년 노동관계법 · 제도 주요변경내용

---

2021. 1. 14.

## 2021년 노동관계법·제도 주요변경내용 요약

주요변경 노동관계법·제도	시행일	
노동시간 및 유연근무제 확대	1주 52시간 상한제 5~49인 사업장 확대 시행	2021.7.1.
	30인 미만 사업장 추가연장노동 한시적 인정	2021.7.1.
	관공서 공휴일 민간적용 확대	2021.1.1.
	탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제 확대	2021.4.6.
	근로시간 단축청구권 확대 시행	2021.1.1.
최저임금 및 체당금	최저임금액 인상	2021.1.1.
	최저임금 산입범위 확대	2021.1.1.
	체당금 수급계좌 신설 및 압류금지	2021.6.9.
	체당금 지급범위 확대(출산전후휴가기간중 급여 최종 3개월분 추가)	2020.12.8.
노사관계	사내근로복지기금 운용 개선	2021.1.5. 외
고용	국민취업지원제도 시행	2021.1.1.
산업안전보건	대표이사 「안전·보건에 관한 계획」 수립 및 이사회 보고·승인	2021.1.1.
	물질안전보건자료(MSDS) 제출 및 대체자료 기재 심사제도 시행	2021.1.16.
	산재노동자 직업재활급여 신청기간 확대	2021.2.1.
※ 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」 주요내용		공포후 1년(50인미만:공포후3년)
사회보험	산재보험 적용대상 확대 등	2021.7.1. 외
	특수고용노동자 고용보험 당연가입 등	2021.7.1.
	노무제공플랫폼사업자의 고용보험료 원천공제 의무 신설	2021.7.1.
	예술인 고용보험 적용 및 고용보험료 지원확대	2020.12.10. 외
	국민연금 추후납부기간 10년 미만으로 제한	2021년중
기타	출산육아기 고용안정장려금 지원확대	2021.1.1.
	육아휴직 분할사용 및 임신중 육아휴직 도입	2020.12.8. 외
	기간제·파견노동자 출산전후휴가급여 등 보장	2021.7.1.
	직장어린이집 인건비 운영비 지원요건 완화	2021.1.1.
	장애인 고용부담금 부담기초액 인상 등	2021.1.1. 외
	새일여성인턴 참여기업 지원금 및 지원대상 확대	2021.1.1.
고용노동부 코로나19 맞춤형 피해지원대책 등		
고용취약계층 생계안정 지원	생활안정자금 융자 확대	
	긴급고용안정지원금	
	방문돌봄서비스 종사자 생계지원금	
	법인택시기사 소득안정자금	
노동자 고용유지 선제지원	집합제한·금지업종 고용유지지원금 지원비율 한시 상향	
	파견·용역노동자 고용유지지원금 지원 확대	
	고용유지지원금 지원요건 완화	
	특별고용지원업종 무급휴직지원금 지원기간 연장	
	10인 미만 기업 무급휴직지원금 지원허용 및 무급휴직지원금 요건완화	
	고용안정협약지원금 1년 연장	
돌봄부담 완화를 위한 근로시간 단축, 재택근무 실시 지원		
실직자 재취업 및 청장년 맞춤형 일자리지원	코로나 대응 특별훈련수당 30만원으로 상향	
	직업훈련 생계비 대부 확대	
필수노동자 및 소상공인 지원	필수노동자 건강관리 지원 확대	
	고용·산재보험료 납부유예	
[참고1] 고용유지지원제도 비교		
[참고2] 고용유지지원금·무급휴직지원금 변경사항		
[참고3] 특수고용노동자 사회보험 적용확대 주요내용		
[참고4] 법제처 「국민이 꼭 알아두면 좋은 10대 시행법령」		

# 2021년 노동관계법·제도 주요변경내용

## 1. 노동시간 및 유연근무제 확대

### ○ '1주 52시간 상한제' 확대 시행(시행일:2021.7.1.)

▶ 대상 : 상시노동자 5인 이상 50인 미만 사업 또는 사업장

▶ 주요 내용

- 1주 최대 노동시간을 52시간으로 제한하는 '1주 52시간 상한제'가 시행됨.

- 위반시 '2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금' 부과

※ '계도기간' 없음 : 사업장 정기감독시 노동시간 준수여부도 조사하며, 법 위반 적발되면 '1차 시정기간 3개월+2차 시정기간 1개월' 부여후 처벌

### ○ 30인 미만 사업장 '추가연장노동' 한시적 인정(시행일:2021.7.1.)

(고용노동부는 '특별연장근로'라는 용어를 사용하고 있으나, 특별연장근로 인가제도와 혼동될 수 있어 '추가연장노동'이라는 용어를 사용함)

▶ 대상 : 상시노동자 30명 미만 사용자

▶ 주요 내용

- ① '1주 52시간 상한'을 초과하여 노동시간을 연장할 필요가 있는 사유 및 그 기간, ② 대상 노동자의 범위를 노동자대표와 서면합의한 경우, 1주 52시간 상한을 초과하여 8시간 이내 노동시간 연장 가능

- 2021. 7. 1. 부터 2022. 12. 31. 까지 한시적 인정

- 15세 이상 18세 미만 노동자에 대하여는 적용하지 않음.

※ 위 두가지 내용을 종합하면, '5인 이상 30인 미만' 사업 또는 사업장은 근로자대표와 서면합의시 2022.12.31.까지 1주 최대 '60시간'까지 연장노동이 가능하게 됨.

<참고> 고용노동부 「노동시간 조기단축 기업 우대지원」 및 「노동시간 단축 확인서 발급」 설명

#### 1. 노동시간 조기단축 기업우대지원 내용

○ 공공조달 가점

○ 정책자금 우대 : 국책은행 일자리 금융상품 금리 우대(최대 1%p 금리인하 혜택 제공)

○ 중소기업 정책자금 우대 : 조기단축 기업의 인건비 등 경영부담 완화를 위해 중소기업 정책자금 우선지원

- 융자지원 : 2억 원 이내, 금리 : 3.0%(고정), 대출기간 : 5년(거치기간 2년 포함)

○ 산재보험료 할인 : 법정 시행일까지 산재보험료율 10% 경감

○ 외국인력 가점 : 외국인 근로자 신규배정시 가점 부여

○ 포상 등 : 대한민국 일자리 으뜸기업 선정, 가족친화기업 인증 심사시 가점

## 2. 「노동시간 단축 확인서」 발급

- 노동시간 조기단축 사업장에 확인서를 발급하여 우대지원
- 노동시간 조기단축 시행일이 속한 달의 다음날 1개월이 경과한 날부터 관할 지방고용노동관서에 구비서류를 첨부하여 「노동시간단축확인신청서」 제출
  - 예시 : 조기단축 시행일이 2021.3.12.인 경우 2021.5.1.부터 신청 가능
- 50~299인 사업장은 2021.6.30.까지, 5~49인 사업장은 2021.12.31.까지 신청 가능

## ○ 관공서 공휴일 민간적용 확대(시행일:2021.1.1.)

▶ 대상 : 상시노동자 30인 이상 300인 미만 민간 사업 또는 사업장

※ 상시노동자 5인 이상 30인 미만 민간 사업장 : 2022. 1. 1. 시행

### ▶ 주요 내용

- 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일 및 대체공휴일<sup>1)</sup>(일요일은 제외)을 유급휴일로 보장함.
  - ※ 「관공서의 공휴일에 관한 규정」상 공휴일 : 일요일, 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날, 1월 1일, 설날 전날·설날·설날 다음날, 부처님오신날(음력 4월 8일), 5월 5일(어린이날), 6월 6일(현충일), 추석 전날·추석·추석 다음날, 12월 25일(기독탄신일), 임기만료에 의한 선거의 선거일,<sup>2)</sup> 기타 정부에서 수시 지정하는 날
- 근로자대표와 서면합의한 경우, 유급휴일을 특정 근무일과 대체(휴일대체)할 수 있음.
- 공휴일 및 대체공휴일에 근무한 경우, 1일 8시간 이내는 통상임금의 50%, 8시간 초과는 통상임금의 100% 가산한 임금을 지급해야 함.

## <참고> 고용노동부 「관공서 공휴일 민간적용 정착 지원방안」

### 1. 지원방향

- 각 부처의 다양한 지원정책을 통해 300인 미만 유급휴일 전환 기업 지원, 조기도입한 5~29인 기업에는 추가 인센티브 지원
- 지방고용노동관서에서 공휴일을 유급휴일로 새롭게 전환한 기업에 확인서를 발급하고, 각 부처에서는 확인서를 토대로 지원

대상	30~299인	2020년말까지 5일 이상의 공휴일을 유급휴일로 전환하여, 2021년 공휴일 민간적용을 준수한 기업(2021.1.~6. 신청)
	5~29인	2021년말까지 5일 이상의 공휴일을 유급휴일로 전환하여, 2022년 공휴일 민간적용을 준수한 기업(2021년 중 준수기업은 조기단축 인정)(2021년 중 조기단축 확인서 발급)

- 1) 설날전날·설날·설날다음날 및 추석전날·추석·추석다음날이 다른 공휴일과 겹칠 경우, 설날전날·설날·설날다음날 및 추석전날·추석·추석다음날 다음의 첫 번째 비공휴일을 공휴일로 함. 또한 5월 5일(어린이날)이 토요일이나 다른 공휴일과 겹칠 경우 5월 5일 다음의 첫 번째 비공휴일을 공휴일로 한다.
- 2) 대통령선거는 그 임기만료일전 70일 이후 첫 번째 수요일, 국회의원선거는 그 임기만료일전 50일 이후 첫 번째 수요일, 지방의회의원 및 지방자치단체의 장의 선거는 그 임기만료일전 30일 이후 첫 번째 수요일(선거일이 국민생활과 밀접한 관련이 있는 민속절 또는 공휴일인 때와 선거일전일이나 그 다음날이 공휴일인 때에는 그 다음주의 수요일로 함)

	2021.1.~2022.6. 신청
절차	기업이 지방고용노동관서에 신청 → 취업규칙 등 확인후 확인서 발급 → 기업은 지원정책 소관부처에 확인서 제출 → 각 부처에서 확인후 지원

※ 확인서 발급 관련 자세한 내용은 고용노동부 「관공서 공휴일 유급휴일 전환 사업(장) 확인서 발급관련 안내」(2020.12.) 참조

## 2. 유급휴일 신규전환 지원

### 1) 재정지원

- (1) 고용장려금지원대상 선정시 우대(고용노동부) : 공모형 고용장려금(아래 6개사업) 신청시 가점(5점) 부여
  - ※ 고용창출장려금 : 일자리함께하기, 국내복귀기업지원, 신증년 적합직무 고용지원
  - ※ 고용안정장려금 : 정규직 전환지원, 일·가정 양립환경개선지원, 노동시간단축 정착지원
- (2) 스마트공장 구축 및 고도화사업 선정시 우대지원(가점 부여) (중기부)
- (3) 농·식품분야 인력지원 우대(농림부)
- (4) 관광중소기업 대상 혁신바우처 우대지원(문체부)

### 2) 정책자금 지원

- (1) 관광기금 운영자금 융자 우선배정(문체부)
- (2) 스포츠 운전(경영)자금 융자 우선배정(문체부)

### 3) 구인지원

- (1) 구인이 어려운 제조기업에 외국인 고용한도 한시 상향조정(2년)(고용노동부)
- (2) 고용센터 일자리 우선매칭(고용노동부)

### 4) 기타지원

- (1) 일터혁신 컨설팅 신청시 우선선정(고용노동부)
- (2) 희망시 근로조건 자율개선 지원사업에 참여할 수 있도록 하고, 참여 기업에는 3년간 정기근로감독 면제(고용노동부)
- (3) 「노동시간 단축 현장지원단」을 통한 노무전문가 무료상담(2~3회 기업방문 및 상담) 우선지원(고용노동부)

## 3. 5~29인 기업 조기도입 추가 인센티브(유급휴일 신규전환 지원+추가 인센티브 부여)

- 1) 공공조달 가점 : 공공부문 및 자치단체 조달계약 낙찰자 결정시 가점 부여(기재부·행안부)
- 2) 정책자금 우대 : 국책은행 일자리 금융상품 지원대상을 공휴일 조기도입 기업까지 확대·금리우대(금융위)
- 3) 외국인력 가점 : 외국인근로자 신규배정시 가점 2점 부여(고용노동부)
- 4) 산재보험료 할인 : 법정 시행일까지 산재보험료를 10% 경감(고용노동부)
- 5) 관세조사 유예 : 관세조사 대상에서 1년간 제외(관세청)
- 6) 포상 등 : 가족친화기업 인증, 근무혁신 인센티브 등 심사시 가점(고용노동부)

## ○ 탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제 확대

(보다 자세한 내용은 별도 「2020.12.9. 국회 본회의 통과 유연근무제 확대 주요개정내용 및 대응 지침」 참조 요망)

### ▶ 탄력적 근로시간제 단위기간 확대 (시행일:2021. 4. 6.)

- 단위기간을 종전 '2주' 및 '3개월'에서 '3개월 초과 6개월 이내' 추가함(이하 이에 대한 세부설명임).
- 특정주 노동시간은 52시간, 특정일 노동시간은 12시간 초과 불가
- 근로자대표와 서면합의를 통하여 도입할 수 있으며, 서면합의사항은 ① 대상 노동자 범위,

② 단위기간(3개월을 초과하고 6개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 함), ③ 단위기간의 주별 노동시간, ④ 기타 대통령령으로 정하는 사항임.

※ 사용자는 근무일 종료후 다음 근무일 개시 전까지 노동자에게 연속하여 11시간 이상 휴식시간 부여(근로자대표와의 서면합의가 있으면 그에 따름)

※ 사용자는 단위기간의 각 주 근무일이 시작되기 '2주' 전까지 노동자에게 해당 주의 근무일별 노동시간을 통보하여야 함.

※ 사용자는 근로자대표와의 서면합의 당시 예측하지 못한 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유가 발생한 때, 단위기간내 평균하여 1주간 노동시간이 유지되는 범위에서 근로자대표와의 협의를 거쳐 '단위기간의 주별 노동시간'을 변경할 수 있음. 이 경우 해당 노동자에게 변경된 근무일이 개시되기 전까지 변경된 근무일별 노동시간을 통보하여야 함.

- 사용자는 기존 임금수준이 낮아지지 않도록 임금항목 조정·신설·가산임금 지급 등 임금보전 방안 마련후 고용노동부장관에게 신고하여야 함(근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우는 예외).

- 3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제는 15세 이상 18세 미만 노동자와 임신중 여성 노동자에게 적용하지 않음.

- 사용자는 2주, 3개월, 3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제 단위기간중 노동자가 근무한 기간이 그 단위기간보다 짧은 경우 그 단위기간중 해당 노동자가 근무한 기간을 평균하여 1주 40시간을 초과하여 근무한 시간 전부에 대해 가산임금을 지급하여야 함(근로자대표와의 서면합의로 보상휴가제 실시 가능).

#### ▶ 선택적 근로시간제 정산기간 확대 (시행일:2021. 4. 6.)

- 정산기간을 신상품 또는 신기술의 연구개발업무의 경우 '3개월' 까지 인정함(이하 이에 대한 세부설명임).

- 사용자는 정산기간 1개월을 초과하는 선택적 근로시간제를 실시하는 경우, 근무일 종료후 다음 근무일 시작 전까지 노동자에게 연속 11시간 이상 휴식시간을 부여(대통령령으로 정하는 불가피한 경우 근로자대표와의 서면합의가 있으면 그에 따름).

- 매 1개월마다 평균하여 1주간 노동시간이 40시간을 초과한 시간에 대하여 통상임금 100분의 50 이상을 가산하여 지급함(근로자대표와의 서면합의로 보상휴가제 실시 가능).

### ○ 근로시간 단축청구권제도 확대 시행(시행일:2021.1.1.)

#### ▶ 근로시간 단축청구권제도

- 노동자가 소정근로시간 단축을 사업주에게 신청할 수 있는 권리를 제도적으로 보장

#### ▶ 대상 : 300인 이상 사업장에서 '30인 이상 사업장' 으로 확대

※ 2022. 1. 부터 1인 이상 사업장으로 확대

▶ 주요 내용

- 노동자는 '가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비(55세 이상), 학업'의 사유로 노동시간 단축을 신청할 수 있고, 사업주는 요건충족시 이를 허용해야 함.
  - ※ 허용예외 : 사업주는 ① 계속근로시간 6개월 미만 노동자가 신청한 경우, ② 대체인력 채용이 곤란한 경우, ③ 업무성격상 노동시간 분할수행이 곤란한 경우, ④ 정상적 사업운영에 중대한 지장이 있는 경우, ⑤ 노동시간 단축후 2년이 경과하지 않은 경우
- 노동시간은 주당 15시간 이상 30시간 이내 범위에서 노동자가 신청하는 시간으로 단축
- 노동시간 단축기간은 최초 1년 이내 신청, 추가 2년 범위내 1회 연장 가능(학업의 사유는 연장 포함 총 1년 이내 가능).
- 노동시간 단축을 이유로 해당 노동자에게 해고 및 노동조건의 불리한 변경 금지, 노동시간 단축기간 종료후 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금지급 직무로 복귀시켜야 함.
  - ※ 노동시간 단축 허용 사업주에게 '워라벨일자리장려금'을 통해 간접노무비, 임금감소액보전금, 대체인력인건비 지원, 노동자는 사업주를 통해 임금감소액 보전금 지원받음.
  - ※ 간접노무비 1인당 월 20만원, 임금감소액보전금 1인당 월 24~40만원, 대체인력인건비 월 60만원(대규모기업 월 30만원) 한도 최대 1년 지원

## 2. 최저임금 및 체당금 등

○ 최저임금액 인상(시행일:2021.1.1.)

- ▶ 대상 : 모든 사업장
- ▶ 주요 내용

- 시간급 8,720원, 일급 69,760원, 월급(월 환산 기준시간수 209시간, 주당 유급주휴 8시간 포함) 1,822,480원
- 수습사용중 자로서, 수습사용한 날부터 3개월 이내인 자는 최저임금액의 10% 감액
  - ※ 수습사용중이라도 감액적용불가 : ① 1년 미만 근로계약 체결, ② 단순노무종사자(고용노동부장관이 고시한 직종 종사 노동자)

○ 최저임금 산입범위 확대(시행일:2021.1.1.)

연 도	2019	2020	2021	2022	2023	2024
매월 지급 상여금	25%	20%	15%	10%	5%	0%
매월 지급 복리후생비	7%	5%	3%	2%	1%	0%

- ▶ 대상 : 모든 사업장

▶ 주요 내용

- 매월 1회 이상 지급되는 임금이 최저임금에 산입되며, 2021년의 경우 월 환산액 기준으로 '산정단위 1개월 초과 상여금'은 15%, '현금으로 지급되는 복리후생비'는 3% 각 초과하는 부분이 최저임금에 산입됨.

※ 예를 들어, 1주 40시간 노동자의 경우, 상여금 272,810원(8,720원×208.57시간×15%), 복리후생비 54,562원(8,720원×208.57시간×3%) 이상 지급되는 금액이 최저임금 산입범위에 포함됨.

<참고> 고용노동부 「2021년 일자리안정자금」

1. 일자리 안정자금 : 최저임금 인상 등에 따른 영세사업주의 경영부담 완화 및 저임금 노동자의 고용안정을 위해 인건비를 지원

2. 지원수준

- 5인 이상 사업체는 1인당 월 54만원 지원, 5인 미만 사업체는 1인당 월 7만원(2만원 추가) 지원

3. 지원대상 및 지원한도

- 30인 미만 사업(주)에 대해 지원, 예외적으로 공동주택 경비·청소원은 규모에 상관없이 지원
- 55세 이상 고령자, 고용위기지역·산업위기대응지역 사업주, 장애인 직업재활·자활·장애인활동지원기관 종사자 등 취약계층은 300인 미만까지 계속 지원하되 최대 99인까지 지원
- 일자리안정자금은 2021.1.1.~11.30. 연중 언제든지 신청할 수 있으며, 근무 종료후 신청하는 일용노동자, 고용보험 적용제외노동자 및 계절노동자는 2021.12.15.까지 신청할 수 있음.

○ 체당금 수급계좌 신설 및 압류 금지(시행일:2021.6.9.)

- ▶ 노동자 신청시 체당금을 지급받는 전용계좌를 둘 수 있으며, 그 계좌에 대해서는 압류를 금지함.

※ 체당금 수급계좌 : 고용노동부장관은 퇴직한 노동자의 신청이 있는 경우, 체당금을 노동자 명의의 지정된 계좌(체당금수급계좌)로 입금하여야 함.

○ 체당금 지급범위에 '출산전후휴가기간중 급여(최종 3개월분)' 포함(시행일:2020.12.8.)

○ 2021년 시중노임단가(적용시점:2021.1.1.)

구분	공사부문 노임단가 (보통인부)	제조부문 노임단가 (단순노무종사원)	자동차보험 약관 기준 일반근로자	
			월평균임금	1일 휴업손해액
노임단가	141,096원 (월 3,104,112원)	80,656원 (월 2,016,400원)	2,771,900원	78,537원

※ 시중노임단가는 주로 보험사 등에서 손해액·합의금 산정과정상 본인의 현실소득액 입증이 곤란할때 사용됨.



○ 2021년 각종 고시금액 (적용시점:2021.1.1.)

구분	내용		
실업급여	1일 상한액 : 66,000원, 1일 하한액 : 60,120원		
산재보험	1일 최저 보상금액 : 69,760원, 1일 최고 보상금액 : 226,191원		
장 의 비	최저 11,729,120원, 최고 : 16,334,840원 ※ 평균임금 120일분 산정금액과 최고·최저금액과 비교 지급		
간병급여	구분	전문간병인	가족·기타간병인
	상시간병(1일)	44,760원	41,170원
	수시간병(1일)	29,840원	27,450원
	※ 「산재보험법」에 따라 요양급여를 받은 자가 향후 간병이 필요하여 받은 재(장)해 1~3급 대상		
진폐고시임금	1일 : 125,661.86원 (진폐기초연금 : 1,273,120원)		

### 3. 노사관계

○ ‘사내근로복지기금’ 운용 개선

▶ 사내근로복지기금 사용사업 확대 (시행일:2021. 1. 5.)

- 코로나19 등으로 어려움을 겪고 있는 중소기업노동자 등의 생계 안정을 지원하기 위하여, 사내근로복지기금법인이 해당 사업으로부터 직접 도급을 받은 업체의 노동자 및 해당 사업의 파견노동자의 복리후생 증진에 관한 사업을 시행하는 경우로서 대규모 재난으로 국무총리가 본부장의 권한을 행사하는 중앙재난안전대책본부가 설치되거나 해당 사업주의 생산량·매출액 감소 등으로 사업주에게 경영상 어려움이 발생한 경우 등에는 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 30 범위에서 사내근로복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 사내근로복지기금사업에 사용할 수 있도록 함.

▶ 사내근로복지기금이 있는 대기업(원청)이 중소기업들과 공동기금을 새로 설립할 경우 대기업(원청)의 사내기금 해산 허용 (시행일:2021. 6. 9.)

▶ 사내기금제도가 원·하청 상생협력과 복지격차 완화에 도움을 줄 수 있도록 대기업(원청)의 사내기금도 중소기업들의 공동기금에 출연 가능(시행일:2021. 6. 9.)

▶ 해당 회계연도 출연금 사용한도 확대, 설립·운영중인 공동기금에 새로운 사업주의 중간참여 허용 및 필요시 일정한 절차를 거쳐 탈퇴 가능 (시행일:2021. 6. 9.)

※ 2020.12.9. 본회의 통과 「노동조합 및 노동관계조정법」, 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」, 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」

주요개정사항에 대한 자세한 내용은 한국노총 홈페이지 최신문서자료 『20201209 국회 본회의통과 노동관계법 주요개정내용(3686번)』 참조 요망

#### 4. 고용 (※코로나19 '고용안정' 관련내용은 별도 후술함)

##### ○ 국민취업지원제도 시행 (시행일:2021.1.1.)

- ▶ 국민취업지원제도 : 「구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률」에 근거하여, 저소득 구직자, 청년, 경력단절여성 등 취업취약계층을 대상으로 「취업지원 서비스」와 「생계지원」을 종합적으로 제공하는 한국형 실업부조
- ▶ 국민취업제도는 취업지원서비스+구직촉진수당(50만원×6개월)이 결합 제공하는 ① 유형과, 취업지원서비스(취업활동비용 일부 지급)를 중심으로 제공하는 ② 유형으로 아래와 같이 운영됨.

필요요건		연령	소득	재산	취업경험
①유형	요건심사형	15~69세	중위소득 50% 이하	3억원 이하	최근 2년 이내 100일 또는 800시간 이상
	선발형		중위소득 50% 이하 (청년특례:120%↓)	3억원 이하 (청년특례 별도규정)	×
②유형			중위소득 100% 이하 (청년은 별도 정함)	×	×

- ※ 국민취업지원제도 참여자는 1년간 취업지원서비스를 받을 수 있으며 희망하는 경우 6개월 범위에서 연장가능
- ※ 참여자가 취업할 경우 근속기간에 따라 최대 150만원 취업성공수당 별도 지원
- ※ 참여신청 등 상세내용은 국민취업지원제도 홈페이지(<https://www.work.go.kr/kua/index.do>) 확인

#### 5. 신입인정보건

##### ○ 대표이사의 「안전·보건에 관한 계획」 수립 및 이사회 보고·승인 (시행일:2021.1.1.)

- ▶ 대표이사는 매년 회사의 '안전 및 보건에 관한 계획' 을 수립하여 이사회에 보고 하고 승인을 받아야 함.

- ▶ 의무대상은 「상법」 제170조에 따른 주식회사 중 상시노동자 500명 이상을 사용하는 회사 또는 「건설산업기본법」 제23조에 따라 평가하여 공시된 시공능력 순위 1천위 이내의 건설회사
- ▶ ‘안전 및 보건에 관한 계획’에는 안전 및 보건에 관한 경영방침, 안전·보건관리 조직의 구성·인원 및 역할, 안전·보건 관련 예산 및 시설현황, 안전·보건에 관한 활동계획이 포함되어야 함.
- ▶ 대표이사가 의무를 이행하지 않은 경우 1,000만원 이하 과태료 부과

○ 물질안전보건자료(MSDS) 제출 및 대체자료 기재 심사제도 시행  
(시행일:2021.1.16.)

- ▶ 화학물질(제품)을 제조하거나 수입하려는 자는 ‘물질안전보건자료(MSDS)’를 작성하여 고용노동부장관에게도 제출(종전 화학물질을 양도·제공받는 자에게만 제공)
- ▶ 고용노동부장관의 사전 승인(심사기간은 1개월 이내)을 받아 대체자료(대체명칭 및 대체함유량)로 기재

※ 연구개발용은 제출대상에서 제외되며, 대체자료 기재시에는 승인 신청

○ 산재노동자 직업재활급여 신청기간 확대(시행일:2021.2.1.)

- ▶ 종전 직업훈련 신청 시점에 따라 훈련수당을 차등지급하였으나, 훈련신청 기간이 ‘장해판정일로부터 3년 이내’로 변경되어 훈련수당이 차등없이 지급

구분	개정	현행
신청기간	산재 장해판정일로부터 3년 이내	- 산재 장해판정일로부터 1년 이내 - 산재 장해판정일로부터 1년 경과 3년 이내
보장수준	최저임금 100% 수준 내	- 산재 장해판정일로부터 1년 이내 : 최저임금 100% 수준내 - 산재 장해판정일로부터 1년 경과 3년 이내 : 최저임금 50% 수준내

※ 훈련기간 : 산재 직업훈련 지원(수당·비용) 기간은 총 12개월, 훈련횟수 2회

※ 개정내용은 2021.2.1. 시행일 이후 산재 장해판정 받은 인원부터 적용

※ 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」 (2021.1.8.국회 본회의 의결) 주요내용

- ▶ 사업 또는 사업장, 공중이용시설 및 대중교통수단을 운영하거나 인체에 해로운 원료나 제조물을 취급하면서 안전·보건 확보의무를 위반하여 인명피해를 발생하

게 한 경우 해당 사업주, 경영책임자, 및 법인의 처벌 등을 규정함으로써 중대 재해를 예방하고 시민과 종사자의 생명과 신체를 보호함을 목적으로 함(제1조).

- ▶ 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 제3자의 종사자에 대한 안전 및 보건 확보의무를 부담함(제4조 및 제5조).
- ▶ 사업주 또는 경영책임자 등이 안전 및 보건 확보의무를 위반하여 중대산업재해가 발생한 경우 사업주와 경영책임자 등을 처벌하고, 경영책임자 등이 제6조의 위반행위를 하는 경우 법인 또는 기관에 대해서도 벌금형을 부과함(제6조 및 제7조).
- ▶ 사업주 또는 경영책임자 등은 원료나 제조물로 인한 공중 위험의 발생 또는 공중이용시설 및 대중교통수단에서의 위험의 발생으로부터 그 이용자 등의 안전 및 보건 확보의무를 부담함(제9조).
- ▶ 사업주 또는 경영책임자 등이 안전 및 보건 확보의무를 위반하여 중대시민재해가 발생한 경우 사업주와 경영책임자 등을 처벌하고 법인 또는 기관에 대해서도 벌금형을 부과함(제10조 및 제11조).
- ▶ 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).
- ▶ 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(부칙) : 공포후 1년이 경과한 날부터 시행함. 다만, 이 법 시행 당시 개인사업자 또는 상시 노동자가 50명 미만인 사업 또는 사업장(건설업의 경우에는 공사금액 50억원 미만의 공사)에 대해서는 공포후 3년이 경과한 날부터 시행함.

## 6. 사회보험

- 산재보험 적용대상 확대 등(시행일:2021.7.1.)

- ▶ 소프트웨어 종사 ‘프리랜서’ 산재보험 적용
- ▶ 산재보험 적용제외 신청사유 제한 : ① 종사자의 질병·부상, 임신·출산·육아로 1개월 이상 휴업, ③ 사업주 귀책사유에 따른 1개월 이상 휴업, ④ 그밖에 이에 준하는 사유로 대통령령으로 정하는 사유
  - ※ 기존 적용제외자도 법시행일 이후 적용제외 상태를 유지하기 위해서는 다시 적용제외를 신청하여 공단의 승인
- ▶ 특수고용노동자 산재보험료 소급징수 면제 : 법시행일로부터 2022. 12. 31. 까지 특별 자진신고내 신고한 사업주에 대해 개정법 시행일 이전 산재보험료 소급징수 면제
- ▶ 특수고용노동자 산재보험료 경감 : 구체적 보험료 경감대상 직종, 경감비율 등은 하위법령에서 정함.
- ▶ 무급가족종사자 산재보험 가입 전면 허용(시행일:2021. 6. 9.) : 중소기업주와 함께 근무하는 무급가족종사자(중소사업주 배우자 및 4촌 이내 친족)가 희망하는 경우 중소기업주와 동일방식으로 산재보험에 가입할 수 있음.
- ▶ 요양급여 본인부담금 확인제도(시행일:2021. 6. 9.) : 업무상 재해를 입은 노동자가 산재승인을 받은 경우, 노동자가 본인부담 비용의 비급여항목 여부를 근로복지공단에 확인을 요청할 수 있도록 하고, 공단 확인결과에 따라 의료기관이 과다 본인부담금을 즉각 노동자에게 반환하도록 함.

○ 특수고용노동자 고용보험 당연가입 등(시행일:2021.7.1.)

- ▶ 적용직종 : 「근로자가 아니면서 자신이 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 노무제공계약을 체결한 사람 중 일정한 직종에 종사하는 노무제공자」를 대상으로 함.
- ▶ 보험료 : 고용보험료는 특수고용노동자와 사업주가 공동으로 부담하고, 사업주가 특수고용노동자 부담분까지 원천공제하여 납부함.
- ▶ 실업급여 수급요건 및 지급수준·기간 : 이직일 전 24개월 중 12개월 이상 고용보험에 가입하고, 비자발적 이직한 경우 피보험기간·연령에 따라 120~270일간 실업급여 수급.
  - ※ 단, 일정수준 이상 소득감소가 지속되어 이직한 경우 실업급여 수급자격 인정함. 실업급여

수급을 위한 대기기간은 7일을 부여하나 소득감소로 인한 이직의 경우 최대 4주까지 연장 가능

○ 노무제공플랫폼사업자의 고용보험료 원천공제 의무 신설 (시행일:2021.7.1.)

- ▶ 플랫폼을 통해 노무제공이 이루어지는 경우 노무제공플랫폼 사업주는 특수고용노동자의 피보험자격 취득·상실신고 및 고용보험료 원천공제 의무를 부담함.

○ 예술인 고용보험 적용 및 고용보험료 지원확대

- ▶ 고용보험 적용대상이 예술인으로 확대되어 예술인도 실업급여와 출산전후급여를 받을 수 있음. (시행일:2020. 12. 10.)

구분		노동자	예술인	
적용 범위	적용대상	노동자(일용노동자 포함)	예술인(단기예술인 포함)	
	주요 적용제외	주15시간 미만자 (3개월 이상 근무시 적용)	문화예술용역계약별 월평균소득 50만원 미만자 (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	
	수급 요건	기여 요건	이직전 18개월중 피보험 단위기간 180일 이상	이직전 24개월 중 피보험 단위기간 9개월 이상
		주요 이직 사유	비자발적 이직	비자발적 이직 (대통령령으로 정하는 소득감소에 따른 이직인정)
	지급수준	평균임금을 기준으로 산정한 구직급여 기초일액의 60%	이직전 12개월 보수총액 기준으로 산정한 구직급여 기초일액의 60%	
	지급기간	120~270일	좌동	
출산전 후(휴가) 급여 지급	기여요건	휴가종료일 이전 피보험단위기간 180일 충족	출산(유·사산)일 직전 피보험단위기간 3개월 충족	
	지급수준	휴가개시일 기준 월 통상임금의 100%	출산일 직전 1년간 월평균보수의 100%	
	지급기간	출산전후휴가기간중 일부 (우선지원:90일,대규모:30일)	90일 (다태아의 경우 120일)	

▶ 저소득 예술인 등 고용보험료 지원대상 확대 (시행일:2021. 1. 1.)

- 노동자 10인 미만 사업의 월보수 220만원 미만의 예술인과 그 사업주(계약당사자)는 고용보험료의 80% 지원

※ 소규모사업 저소득 노동자의 사회보험 가입부담을 줄이기 위한 고용보험·국민연금 보험료도 계속 지원

※ 2021년부터 사회보험에 이미 가입한 노동자(가가입자)는 지원 중단

※ 특수고용노동자 사회보험 확대 관련, 자세한 내용은 23페이지 ‘[참고3] 특수고용노동자 사회보험 적용확대 주요내용’ 참조

#### ○ 국민연금 추후납부기간 10년 미만으로 제한(시행일:2021년중)

- ▶ 국민연금 추후납부제도 : 국민연금에 가입은 되어 있지만 실업, 휴직 등을 사유로 보험료를 납부하지 못하였거나 경력단절 등 적용제외로 인하여 충분한 가입이력을 가지고 있지 못한 가입자가 해당기간의 보험료를 추후에 납부하도록 하여 가입기간을 추가 인정하는 제도.
- ▶ 국민연금의 경우 가입기간이 길수록 실제 급여가 높아지는 급여산식을 가지고 있어서 추후납부제도를 통해 노후소득을 더 많이 보장받을 수 있어서 임금노동자가 활용하기 좋은 제도.
- ▶ 다만 이러한 추후납부제도를 악용하여 일부 고소득층이 국민연금을 납부하지 않고 있다가 일시에 납부하여 연금수령액을 늘리는 행태가 나타남. 이는 성실납부자에 대한 역차별 논란이 있어 2020.12. 국회는 국민연금법 개정을 통해 추후납부기간을 총 10년 미만으로 제한하였음.
- ▶ 더불어 국민연금 보험료의 고액·상습 체납자의 인적사항 공개요건을 기존 ‘체납기간 2년 이상, 체납금액 5,000만원 이상’에서 ‘1년이상, 2,000만원 이상’으로 각각 완화시킨 점도 주목해야 함.

## 7. 기타

#### ○ 출산육아기 고용안정장려금 지원확대(시행일:2021.1.1.)

- ▶ 육아휴직, 육아기 노동시간 단축을 허용한 중소기업 사업주를 지원하는 출산육아기 고용안정장려금 인센티브 확대
- ▶ 기존 사업주가 해당 사업장에서 처음으로 육아휴직을 허용하면 지원금(월 30만원)에 더해 월 10만원의 인센티브를 지급하고, 육아기 노동시간 단축은 별도 인센티브가 없었음.
- ▶ 사업주가 육아휴직 또는 육아기 노동시간 단축을 허용한 경우, 각각 세 번째 사

용자까지 월 10만원을 추가 지원함(육아휴직 2,3호 인센티브 및 육아기 노동시간 단축 1~3호 인센티브 신설).

※ 위 내용은 2021. 1. 1. 이후 육아휴직, 육아기 노동시간 단축을 부여한 사업주에게 적용함.

#### ○ 육아휴직 분할사용 확대 및 임신중 육아휴직 도입

- ▶ 육아휴직 분할사용 종전 1회에서 '2회'로 확대 (시행일:2020. 12. 8.)
- ▶ 임신중 육아휴직 도입 (시행일:2021. 4. 1.)
  - ▶ 현행법상 임신 중 여성 근로자는 임신기 근로시간 단축, 출산전후휴가만 사용할 수 있고 육아휴직은 사용할 수 없었음. 2021년부터는 법 개정으로 임신 중의 기간에도 1년의 육아휴직 기간 범위 내에서 육아휴직을 사용할 수 있게 됨.

#### ○ 기간제·파견 노동자 출산전후휴가급여 등 보장(시행일:2021.7.1.)

- ▶ 기간제노동자 또는 파견노동자가 출산전후휴가기간 중 근로계약기간이 끝나는 경우, 고용노동부장관은 근로계약 종료일로부터 해당 출산전후휴가 종료일까지의 기간에 대한 출산전후휴가 급여 등에 상당하는 금액 전부를 기간제노동자 또는 파견노동자에게 지급하도록 함.

#### ○ 직장어린이집 인건비·운영비 지원요건 완화(시행일:2021.1.1.)

- ▶ 기존 직장어린이집에서 보육하고 있는 영유아 중 해당 직장 소속 피보험자의 자녀 비율에 따라 지원금을 지급하여, 조손가정 등 자녀가 아닌 영유아를 보호하고 있는 가정은 지원대상에서 제외되었음.
- ▶ 이에 지원요건 판단시 피보험자가 보호하고 있는 영유아를 포함하도록 하여 피보험자가 친권자·후견인·그밖의 자로서 영유아를 보호하고 있는 경우를 지원함.

※ 직장어린이집 지원 : ① 인건비의 경우, 대규모 기업 1인당 월 60만원, 우선지원 대상기업 1인당 월 120만원, ② 운영비는 우선지원 대상기업 월 200만원~520만원

#### ○ 장애인 고용부담금 부담기초액 인상 등(시행일:2021.1.1.)

- ▶ 장애인 고용부담금 : 고용한 장애인 수가 고용의무인원에 미달하는 경우, 미달하는 인원에 부담기초액(월)을 곱하여 연간 합산한 금액을 고용부담금으로 신고·납부

※ 2021년 고용부담금 부담기초액 : 1,094,000원 (2020년:1,078,000원)



※ 적용대상 : 정부(공무원)-규모와 관계없이 적용, 정부(비공무원부문) 및 민간기업-상시노동자수 100인 이상인 경우 적용

※ 2021. 1. 부터 국가 및 지방자치단체의 공무원 부문도 장애인 고용부담금 신고·납부

장애인 고용률	2021년	2020년
고용의무이행률 3/4 이상	월 1,094,000원(부담기초액)	월 1,078,000원(부담기초액)
고용의무이행률 1/2이상~3/4 이상	월 1,159,640원	월 1,142,680원
고용의무이행률 1/4이상~1/2 미만	월 1,312,800원	월 1,293,600원
고용의무이행률 1/4 미만	월 1,531,600원	월 1,509,200원
장애인 미고용	월 1,822,480원(최저임금액)	월 1,795,310원(최저임금액)

- ▶ 장애인 인식개선 교육실시 기준 강화 : 상시노동자수 300인 이상 사업주가 외부 교육이나 전문가사 위탁이 아닌 자체적으로 '직장내 장애인 인식개선 교육'을 실시하는 경우, 일정한 자격 기준을 갖춘 사내강사가 실시하여야 함.

※ 2021. 1. 1. 부터 실시하는 직장내 장애인 인식개선 교육부터 적용

- ▶ 중증장애인 노동자 출퇴근 비용지원 시범사업 시행(시행일:2021. 4. 1.)
  - 지원대상 : 최저임금 적용제외 인가를 받은 중증장애인 노동자 중 중위소득 100% 미만자 대상
  - 지원액 : 월 5만원 한도로 교통바우처 방식으로 지원(버스, 택시(장애인콜택시 포함), 자가용 주유비 용도로 사용 가능)

### ○ 새일여성인턴 참여기업 지원금 및 지원대상 확대(시행일:2021.1.1.)

- ▶ 코로나19로 인한 고용위기 상황에서 경력단절여성의 재취업과 고용유지를 위해 '새일여성인턴' 사업 확대 실시
  - 지원대상 : 6,177명 → 7,777명
  - 1인당 지원금 : 300만원 → 380만원

구분	개선	현행	
기업	인턴지원금	240만원	240만원
	새일고용장려금	80만원	
여성노동자	(근속장려금) 60만원	(취업장려금) 60만원	
합계	380만원	300만원	

※ 새일고용장려금 및 근속장려금 : 인턴종료후 정규채용 6개월 경과시 지급

# 고용노동부 코로나19 맞춤형 피해지원대책 등

## 1. 고용취약계층 생계안정 지원

### ○ 생활안정자금 용자 확대

- ▶ 특수고용노동자, 저소득 노동자 등에 대해 연 1.5%로 최대 2천만원까지 생계비, 의료비, 자녀학자금 등을 용자사업 확대 실시
  - ※ 소득요건 : 월평균소득이 3인 가구 중위소득의 2/3 이하(2021년 기준 월 266만원)
  - ※ 대상 : 노동자, 전체 특수고용노동자, 산재보험에 가입한 1인 자영업자
- ▶ 2020. 12. 8. 부터 산재보험 가입 여부와 관계없이 모든 특수고용노동자가 생활안정자금 용자를 받을 수 있음.
- ▶ ‘자녀양육비’ 용자신설 : 만 7세 미만 자녀를 둔 저소득 노동자를 대상으로 연 500만원 범위 내 용자 지원

종류	의료/장례비	혼례비	부모양육비	자녀양육비	자녀학자금	임금감소 생계비	소액생계비	임금채불 생계비
한도	1,000만원	1,250만원	1,000만원 (1부모당 연500만원)	1,000만원 (1자녀당 연500만원)	1,000만원 (1자녀당 연500만원)	1,000만원 (한도내임금 감소액)	200만원	1,000만원 (한도내채불 임금범위)

※ 2종류 이상 용자신청시 2,000만원 한도

### ○ 긴급고용안정지원금

- ▶ 코로나19 장기화로 소득감소한 특고·프리랜서 70만명에게 3차 긴급고용안정지원금 50~100만원 지원
- ▶ 기존 1~2차 사업을 통해 지원받은 65만명은 별도 심사없이 2021. 1. 15. 까지 50만원 추가 지원
- ▶ 기존 지원금을 지원받지 않은 사람중 연소득 5천만원 이하이면서 2020. 12. 또는 2021. 1. 소득이 비교기간 소득에 비해 25% 이상 감소한 5만명 대상 심사를 거쳐 100만원 지원
  - ※ 2019년 연평균 소득, 2019. 12., 2020. 1., 2020. 10., 2020. 11. 소득 중 택일
- ▶ 미수혜자에 대한 지원금은 2020. 1. 사업공고, 2020. 2. 신청접수를 거쳐 2021. 2. ~3. 중 지급예정

## ○ 방문돌봄 서비스 종사자 생계지원금

- ▶ 기존 긴급지원 프로그램에서 제외됐던 방문돌봄 서비스 종사자, 방과후 학교강사 등에게 생계지원금 50만원 지원
- ▶ 방문돌봄 서비스 종사자에는 요양보호사, 장애인활동지원사, 아이돌보미를 비롯하여 가사간병서비스, 장애아 돌봄, 노인 맞춤돌봄, 산모 신생아서비스 종사자가 포함
  - ※ 지난 1년간 관련 업무에 일정기간 종사한 자를 대상으로 저소득자를 우선하여 지원(긴급고용안정지원금, 실업급여와 중복지원 배제)
- ▶ 2020. 1. 사업공고 및 신청접수를 거쳐 2020. 2. 부터 지급예정

## ○ 법인택시 기사 소득안정자금

- ▶ 승객 감소로 소득감소한 법인택시 기사에게 소득안정자금 50만원 지원
- ▶ 2020. 1. 사업공고 및 신청접수를 거쳐 2020. 1. 말까지 지원대상자 확정예정
- ▶ 공고일 현재(2020. 1. 6.) 법인소속 운전기사로서, 2020. 10. 1. 이전 입사하여 공고일까지 연속(근속기간 요건은 변동가능)해서 근무하였고, 매출감소한 법인에 소속된 운전기사 또는 소득감소가 확인된 운전기사가 지원 대상
- ▶ 신속한 집행을 위해 1차 법인택시 지원금 지급당시 매출액 감소가 확인된 법인·개인의 경우 별도 확인없이 소득감소를 인정할 예정임.

## 2. 노동자 고용유지 선제지원

### ○ 집합제한·금지 업종 고용유지지원금 지원비율 한시 상향(67→90%)

- ▶ 고용유지지원금은 매출액 등이 감소하여 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 고용조정 대신 휴업·휴직 등 고용유지조치를 통해 고용을 유지하면 지원금을 지급하는 제도
- ▶ 집합제한·금지 업종 사업주가 경영상 어려움에도 불구하고 휴업·휴직 등을 통해 고용을 유지하는 경우, 휴업수당 등의 최대 90%까지 고용유지지원금으로 지원
  - ※ 사회적 거리두기를 2단계로 격상한 2020. 11. 24. 부터 2021. 3. 31. 까지 실시한 휴업·휴직 대상 적용
  - ※ 고용상황, 노동조건 등 경영사정이 상대적으로 취약한 우선지원 대상기업에 대해 67→90%

상향, 대규모 기업은 50~67%로 상향

※ 우선지원대상기업 : 중소기업기본법상 중소기업, 500인 이하 제조업, 300인 이하 보건업·건설업, 200인 이하 도소매업·숙박음식업 등(고용보험법 시행령 별표1 참조)

### ○ 파견·용역노동자 고용유지지원금 지원 확대

- ▶ 파견노동자 등을 사용하는 사업장이 소속 노동자를 대상으로 노동시간 단축 또는 노동자 유급휴직을 실시하는 경우,
- ▶ 파견업체는 별도로 고용조정의 불가피성을 입증하지 않더라도 해당 사업장에서 근무하는 파견·용역 노동자를 대상으로 고용유지조치를 실시할 수 있음.
- ▶ 감원방지기간(1개월)도 고용유지조치를 실시한 노동자에 대해서만 적용됨.

※ 예시 : 파견업체가 A,B,C 사업장에 노동자를 파견했으나, A 사업장에서 소속 노동자를 대상으로 고용유지조치를 실시한 경우, A 사업장에 근무하는 파견노동자에 대해서는 파견업체가 고용유지조치를 실시할 수 있으며, 해당 노동자에 대해서만 감원방지기간을 준수하면 지원가능

### ○ 고용유지지원금 지원요건 완화

- ▶ 지원 사업주 요건이 되는 ‘매출액’ 비교시점 변경
  - 현재 고용유지지원금을 받기 위해서는 사업주의 매출액 등이 전년 동월, 전년 월평균 또는 직전 3개월 월평균 매출액 대비 15% 이상 감소하여야 함. ⇒ 코로나19 영향으로 이미 2020년 매출액 등의 감소추세가 지속된 사업주들은 2021년 고용유지지원금을 받고자 하여도 전년대비 15% 감소요건을 충족하기 어렵게 됨.
  - 이에 2020년도 월평균 대비 매출액 15% 이상 감소 등 기존 요건을 충족하지 못하더라도, 2019년 월평균 또는 2019년 같은 달 대비 매출액이 15% 이상 감소한 경우에도 지원함.
- ▶ ‘소정노동시간’ 으로 노동시간 단축기준 변경
  - 현재까지는 사업주가 노동시간 단축을 하여 고용유지지원금을 지원받고자 할 경우 6~4개월 전 3개월간 월평균 실노동시간의 20%를 초과단축하여야 지원받을 수 있었음. ⇒ 사업주 입장에서 이에 대한 증빙자료 등 입증서류 제출 등에 어려움이 존재하였음.
  - 소정노동시간으로 기준변경할 경우, 사업주는 소정노동시간 증빙서류로 소정노동시간이 명시되어 있는 취업규칙, 단체협약, 근로계약서 등만 제출하면 됨(연장노동이 반복적으로 이루어져 정형화되어 있는 기업은 직전 3개월 평균 노동시간을 기준으로 노동시간을 단축할 수 있음).
- ▶ 고용유지조치계획 사후신고 기간 연장
  - 집합금지명령과 집합제한명령으로 휴업 등을 실시한 경우 30일 이내 사후신고할 수 있도록

신고기간 연장.

- 2020. 12. 부터 집합금지명령이나 집합제한명령으로 노동시간을 단축하거나 휴직시킨 경우에도 소급하여 적용

<예시> 2020.12.부터 집합금지명령, 집합제한명령으로 휴업·휴직 등을 실시한 경우

<p>[사례1] ○ 고용유지조치(휴직)를 2020.12.8.부터 실시하였으나, 고용유지조치 계획신고를 2021.1.4.에 실시한 경우 ⇒ 고용유지조치 실시 후 30일 내에 신고하였으므로, 고용유지조치 실시일(20.12.8일)부터 소급지원이 가능</p>	<p>[사례2] ○ 고용유지조치를 '20.12.8부터 실시하였으나, 고용유지조치(휴직)계획 신고를 '21.1.13일에 한 경우 ⇒ 고용유지조치 실시 30일이 지나 신고하였으므로, 30일까지만 소급지원 가능하므로 '20.12.15부터 실시한 고용유지조치에 대해 소급지원 가능</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

○ 특별고용지원업종 '무급휴직지원금' 지원기간 연장(180→270일)

※ 특별고용지원업종 : 여행, 관광숙박, 관광운송, 공연전시(2020. 3. 16. ~2021. 3. 31.), 항공 지상조업, 면세점, 공항버스, 전시·국제회의(2020. 4. 27. ~2021. 3. 31.)

- ▶ 여행업, 항공업 등 특별고용지원업종 노동자가 무급휴직 고용유지지원금 지원기간 한도 180일을 소진한 경우, 지원기간을 3개월간 연장하고 월 50만원(총 150만원)을 정액 지원.
- ▶ 무급휴직 기간중 직업훈련에 참여하는 경우 훈련수당을 매월 30만원(코로나 대응 특별훈련수당) 추가 지급하여 휴직기간 중 직무능력을 유지할 수 있도록 지원

○ 10인 미만 기업 '무급휴직지원금' 지원 허용 및 무급휴직지원금 요건완화

- ▶ 10인 미만 기업이 유급 고용유지지원금 지원기간 180일을 소진한 경우, 무급휴직 지원금을 지원받을 수 있음(유효기간:2022. 12. 31. 향후 연장여부 검토예정).
- ▶ 피보험자 20% 이상이 유급휴직을 3개월 이상 실시한 경우 무급휴직지원금 사전요건을 충족한 것으로 보아 무급휴직을 지원할 수 있음.

○ '고용안정협약지원금' 1년 연장

- ▶ 고용유지를 위한 노사간 임금감소 합의시, 감소분 일부를 지원하는 노사합의 고용유지지원금(고용안정협약지원금)을 내년말까지 계속 시행함.

※ 노동자 임금감소분의 50%, 월 50만원 한도로 최대 6개월간 지원

▶ 2020. 1. 중 사업공고 및 참여신청 접수를 통해 신규지원자 2만명 선발예정

○ 돌봄부담 완화를 위한 근로시간 단축, 재택근무 실시 지원

- ▶ 가정 내 자녀돌봄 활성화를 위해 근로시간을 단축하거나, 재택근무 등 유연근무제를 실시한 사업주에 간접노무비 등 지원을 확대함.
- ▶ 근로시간 단축제도를 도입하고 노동자 필요에 따라 근로시간 단축을 허용한 사업주를 대상으로 임금감소액 보전금, 간접노무비, 대체인력지원금을 근로시간 단축개시일로부터 최대 1년간 지원(위라벨 일자리 장려금)
- ▶ 유연근무제(재택·원격·시차출퇴근·선택근무제)를 시행하는 우선지원대상기업 및 중견기업 사업주에 대해 주당 5~10만원 간접노무비 지원(유연근무제 간접노무비 지원제도)

### 3. 실직자 재취업 및 청장년 맞춤형 일자리지원

○ 코로나 대응 '특별훈련수당' 30만원으로 상향

- ▶ 실업자, 무급휴직자(무급휴직지원금 180일 수급완료자 중 90일 연장 지원증인자)가 직업훈련에 집중할 수 있도록 생계지원을 강화함.
- ▶ 이들이 140시간 훈련과정에 참여하는 경우 훈련수당을 현행 월 11.6만원에서 월 30만원으로 상향하여 지원
  - ※ 고용센터에서 직업훈련 참여를 위한 '내일배움카드' 발급후 훈련수당 신청 가능

○ 직업훈련 생계비 대부 확대

- ▶ 비정규직 노동자, 전직 실업자, 무급휴직자, 특수고용노동자, 폐업·휴업 중인 자영업자가 3주 이상의 직업훈련에 참여하고, 가구소득이 중위소득 100% 이하인 경우,
  - ※ 월 단위 200만원(1인당 총 2,000만원) 한도로 생계비를 대부받을 수 있음.
- ▶ 특별고용지원업종, 고용위기지역, 특별재난지역 거주 훈련생은 소득에 관계없이 대부받을 수 있고, 대부한도도 월 300만원(1인당 총 3,000만원) 지원

## 4. 필수노동자 및 소상공인 지원

### ○ 필수노동자(환경미화, 돌봄, 보건·의료 등) 건강관리 지원 확대

- ▶ 코로나19에도 불구하고 사회기능 유지를 위해 지속적 서비스를 제공해야 하는 필수노동자의 건강관리 강화 필요
- ▶ 전국 44개 근로자건강센터 인력 및 장비 확충
- ▶ 택배 등 고위험 직종 1.5만명에 대해 건강진단 비용지원 : 혈압·혈당 등 뇌심혈관질환(과로사) 위험지표에 이상이 있는 고위험군 4천명을 선별하여 심층 건강진단 및 전문의 주기적 진찰 실시

### ○ 고용·산재보험료 납부유예

- ▶ 코로나19 피해가 집중된 30인 미만 영세사업장 중 신청 사업장에 대하여 2021. 1.~3. 고용보험료 납부 유예
- ▶ 30인 미만 사업장, 1인 자영업자, 특수고용노동자 중 신청자는 2021. 1.~3. 산재보험료 납부 유예

## [참고1] 고용유지지원제도 비교

구 분	유급휴업·휴직 고용유지지원제도		무급휴업·휴직 고용유지지원제도		
	일반업종	특별업종, 고용위기지역	일반업종	특별업종, 고용위기지역	
지원수준	<ul style="list-style-type: none"> <li>우선지원 2/3</li> <li>대규모 1/2 또는 2/3*</li> <li>※ 단축율 50%이상</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>우선지원 9/10</li> <li>대규모 2/3 또는 3/4*</li> <li>※ 단축율 50%이상</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>평균임금 50% 이내</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>최동</li> </ul>	
지원금 상한액	<ul style="list-style-type: none"> <li>1일 6.6만원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>우선지원 1일 7만원</li> <li>대규모 1일 6.6만원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1일 6.6만원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>최동</li> </ul>	
지원기간	<ul style="list-style-type: none"> <li>매년 180일</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>최동</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>최대 180일(근로자별)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>최동</li> </ul>	
고용조정이 불가피한 사유	기준시점	<ul style="list-style-type: none"> <li>고용유지조치 시행 직전 월</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>특별업종 사업주는 고용조정이 불가피한 사업주로 인정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>고용유지조치계획 신고일 직전 월</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>최동</li> </ul>
	재고량	<ul style="list-style-type: none"> <li>50% 이상 증가</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>50% 이상 증가</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>최동</li> </ul>
	생산량	<ul style="list-style-type: none"> <li>15% 이상 감소</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>30% 이상 감소</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>최동</li> </ul>
	매출액	<ul style="list-style-type: none"> <li>15% 이상 감소</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>30% 이상 감소</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>최동</li> </ul>
	재고량·매출액 추이	<ul style="list-style-type: none"> <li>재고량(매출액) 계속 증가(감소) 추세</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>재고량(매출액) 계속 20% 이상 증가(감소) 추세</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>최동</li> </ul>
	업종·지역 경제여건	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업안정기관장이 인정</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>직업안정기관장이 인정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>최동</li> </ul>
사전절차요건	-	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>(휴업) 노동위원회 승인</li> <li>(휴직) 무급휴직 전 1년 이내에 유급휴업 또는 피보험자의 20% 이상 휴직을 3개월 이상 실시</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(휴업) 노동위원회 승인</li> <li>(휴직) 무급휴직 전 1년 이내에 유급휴업 또는 피보험자의 20% 이상 휴직을 1개월 이상 실시</li> </ul>	
휴업·휴직 규모율	<ul style="list-style-type: none"> <li>(휴업) 고용유지조치를 시작한 당월의 전체 피보험자 소정근로시간의 합계 대비 20% 초과 단축</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>최동</li> <li>※ 단, 조선업은 10%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>30일 이상 실시</li> <li>피보험자의 50%이상(19인 이하)</li> <li>10명이상(99명 이하)</li> <li>10%이상(100명~999명)</li> <li>100명이상(1,000명 이상)</li> <li>※ 5인 미만 사업장 지원 불가</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>최동</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>(휴직) 1개월 이상 실시 (근로자단위)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>최동</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>30일 이상 실시</li> <li>피보험자의 10명이상(99명 이하)</li> <li>10%이상(100명~999명)</li> <li>100명이상 (1,000명 이상)</li> <li>※ 단, 고용위기시 고용유지 지원금 지원기간(180일) 소진한 10인미만 사업장은 1명 이상에 대해 무급휴직 허용('22년까지)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>최동</li> </ul>	



## [참고2] 고용유지지원금 · 무급휴직지원금 변경사항

### 1. 고용유지지원금 변경사항

구분	변경 전	변경 후 (2021.1.1.시행)
노동자 지원요건	근로자 고용보험 가입기간 제한 없음	고용보험 가입기간 <b>90일 이상인 자</b> ※ 고용사정이 악화된 경우 별도 정함 → <b>코로나19 감염병 위기경보 해제시까지</b> 는 현행과 같 <b>이 운영할 계획</b>
매출액 등 비교시점	전년동기, 전년 월평균, 직전 3 개월 대비 매출액 <b>15% 이상</b> 감소	전년동기, 전년 월평균, 직전3개월 대비 또는 <b>19년 월</b> <b>평균 또는 19년 같은달 매출액 대비 15% 이상 감소</b> (21년)
노동시간 단축 기준	6~4개월 전 3개월 간 월평균 근로시간 대비 <b>20% 초과 단축</b>	소정근로시간 대비 <b>20% 초과 단축</b> ※ 단, 연장근로가 반복·정형화된 경우 직전 3개월 월 평균 근로시간 대비 <b>20% 초과단축 허용</b>
사각지대 해소 (파견, 용역 등)	사업주 단위로 고용유지조치 실시	사업장 단위로 고용유지조치 실시할 수 있도록 예외규 정 마련 ① 파견·용역 사업주는 사용자사업주 또는 원청업체가 고용유지조치를 실시할 경우 해당 사업장에서 근 무하는 피보험자를 대상으로 고용유지조치를 실시 할 수 있음 ② 휴업규모율, 신규채용, 감원방지는 사용자사업주 또는 원청 사업장에서 근무하는 피보험자에 한해 적용
조치계획서 제출 기간	(원칙) 고용유지조치 실시 하루 전까지 제출 (예외) ① 고용노동부령이 정하는 부 득이한 경우 <b>3일 이내</b> ② 특별재난지역으로 선포지역 의 경우 <b>20일 이내</b>	(원칙) 고용유지조치 실시 하루 전까지 제출 (예외) ① 국가 및 자치단체의 명령으로 휴업하는 경우 <b>30일</b> 이내 신고 ② 특별재난지역으로 선포된 지역의 경우 <b>30일 이내</b> ③ 기타 고용노동부령으로 정하는 부득이한 경우 <b>3일</b> 이내

### 2. 무급휴직지원금 변경사항

구분	변경 전	변경 후 (2021.1.1.시행)
무급휴직 지원금 사전 요건	<b>3개월 이상 유급휴업(근로시간 20% 초과단축) 실시</b>	① <b>3개월 이상 유급휴업(근로시간 20% 초과단축) 실시</b> ② <b>3개월 이상 피보험자의 20% 이상 유급휴직 실시</b>
무급휴직 실시 규모	· 피보험자의 10명 이상 (99명 이하) 10% 이상 (100명~999명) 100명 이상 (1,000명 이상)	· 피보험자의 10명 이상 (99명 이하) 10% 이상 (100명~999명) 100명 이상 (1,000명 이상) ※ 단, 고용위기시 고용유지지원금 지원기간(180일) 소진한 <b>10인 미만 사업장은 1명 이상에 대하여 무급휴직 허용</b> (22년 까지)

## [참고3] 특수고용노동자 사회보험 적용확대 주요내용

### 1. 고용보험 (시행일:2021.7.1.)

구 분		신설내용
출산전후 휴가급여 보장	기간제· 파견노동자	기간제·파견근로자가 출산전후휴가기간중 근로계약기간이 끝나는 경우, 근로계약 종료일부터 해당 출산전후휴가 종료일까지 기간에 대한 출산전후휴가 급여에 상당한 금액 전부 지급
	노무제공자 (특수형태근로 노동자)	노무제공자가 출산 또는 유·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우 출산전후 급여 지급
노무제공자 고용보험 적용	적극적	<p>「노무제공계약」의 정의</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약</li> </ul> <p>「노무제공자」의 정의</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 노무제공계약을 체결한 사람중 대통령령으로 정하는 직종종사자</li> </ul> <p>▶ 노무제공자 및 이들과 노무제공계약을 체결한 노무제공사업 사업주는 당연히 고용보험 가입자가 됨.</p> <p>▶ 노무제공자와 노무제공사업 사업주는 고용보험료 공동부담(사업주가 원천공제 납부)</p>
	소극적 (적용제외)	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 65세 이후 근로계약, 노무제공계약, 문화예술용역 관련 계약을 체결하거나 자영업업을 개시하는 경우</li> <li>· 노무제공자 중 일정 소득기준을 충족하지 못하는 경우(계약기간이 1개월 미만인 단기노무제공자는 제외)</li> </ul>
노무제공자 구직급여 지급		<p>다음 모두에 해당하는 노무제공자에게 구직급여 지급</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 이직일 이전 24개월간 피보험 단위기간이 통산 12개월 이상</li> <li>· 근로 또는 노무제공의사와 능력이 있는 반면, 미취업상태</li> <li>· 이직사유가 '중대한 귀책사유' 등 수급자격 제한사유에 미해당</li> <li>※ 이직일 당시 일정수준 이상의 소득감소가 지속되어 이직한 경우 실업급여 수급자격 인정</li> <li>· 이직일 이전 24개월중 3개월 이상 노무제공자인 피보험자로 피보험자격 유지</li> <li>· 적극적 재취업 노력 등</li> </ul>
노무제공플랫폼사업자 특례		<p>「노무제공플랫폼」의 정의</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 노무제공사업의 사업주가 노무제공자와 노무제공사업의 사업주에 관련된 자료·정보를 수집·관리하여 이를 전자정보 형태로 기록·처리하는 시스템</li> </ul> <p>「노무제공플랫폼 사업자」의 정의</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 노무제공플랫폼을 구축·운영하는 사업자</li> </ul> <p>▶ 노무제공플랫폼사업자는 노무제공자에 대한 피보험자 취득·상실 등 자격 신고 및 고용보험료 원천공제납부의무 부담</p>

## 2. 산재보험

구분	현행	개정내용
<p>특수형태근로종사자 산재보험 적용제외 신청사유 제한 (시행:2021.7.1.)</p>	<p>특수형태근로종사자 적용제외 신청 가능 (사업주가 보험료 전액납부하는 경우 제외)</p> <p>기존 적용제외 특고종사자가 산재보험 적용신청을 한 경우 다음 보험연도부터 적용</p>	<p>▶ 특수형태근로종사자 및 사업주는 다음 어느 하나에 해당하는 경우 적용제외 신청 가능</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 부상·질병, 임신·출산·육아로 1개월 이상 휴업</li> <li>- 사업주 귀책사유로 1개월 이상 휴업</li> <li>- 위 2가지에 준하는 사유(대통령령)</li> </ul> <p>▶ 적용제외 사유에 해당하지 아니하게 된 경우 해당 사유가 소멸한 날부터 적용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 개정법에 따라 특별한 사정이 없는한 당연히 산재보험 적용</li> <li>- 기존 적용제외자도 시행일 이후 적용제외 하기 위해서는 재신청후 공단승인</li> </ul>
<p>특수형태근로종사자 산재보험료 면제 및 경감</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 특고종사자로부터 노무를 제공받은 사업주가 산재보험 관련 신고를 뒤늦게 한 경우, 최대 3년치 보험료 소급징수</li> <li>- 특고종사자가 산재보험료 절반 부담</li> </ul>	<p>▶ 2022.12.31.까지 특별 자진신고 기간 운영 → 개정법 시행일 이전 보험료 소급징수 면제(최대 3년) (시행:공포일)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 재해율 등 고려 특고종사자(대통령령) 산재보험료 경감근거 마련 (시행:2021.7.1.)</li> </ul>

## [참고4] 법제처 「국민이 꼭 알아두면 좋은 10대 시행법령」

(2021년 상반기 총 504개 시행법령중 10개 법령 선별)

주요법령	주요 시행내용	시행일
119 구조·구급에 관한 법률	위급상황을 소방기관 또는 관계 행정기관에 거짓으로 알리는 행위에 대한 과태료 상향 - 종전 200만원 → 500만원	1.21.
가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법	가정폭력피해자 보호 및 가정폭력행위자 처벌 강화 - 가정폭력범위 확대 : 형법상 ‘주거침입죄’ 및 ‘퇴거불응죄’, 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특별법상 ‘카메라 등을 이용한 촬영범죄’ 등 추가 - 피해자보호명령 중 접근금지 조치를 ‘3년 이내’ ‘피해자 또는 가족구성원으로부터 100미터 이내’ 가능토록 함. - 유지판결 및 약식명령과 가정폭력 치료프로그램 이수명령 병과 가능. 이수명령 불응시 ① 벌금형과 병과시 5백만원 이하 벌금, ② 징역형의 실행과 병과시 1년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금	1.21.
고등교육법	재난시 대학등록금을 면제·감액할 수 있는 법적 근거 마련 - 재난 및 안전관리기본법상 재난으로 학교시설 이용 및 실험·실습 제한 등 학사운영이 정상적으로 이루어지지 않은 경우 학교가 등록금을 면제·감액 가능, 면제·감액 규모는 학생 위원이 포함된 등록금심의위원회에서 논의	1.21.
자동차관리법	자동차 결함에 대한 자동차제작사 등 처벌 및 관리 강화 - 결함이 있는 자동차 운행으로 화재사고가 반복발생하여 공중안전에 심각한 피해를 끼칠 수 있는 경우, 국토부장관이 자동차 운행제한조치를 명하거나, 자동차 등 제작·조립·수입 또는 판매중지를 명할 수 있음. - 자동차제작사 등이 결함을 은폐·축소 또는 거짓으로 공개하거나 시정하지 않은 경우 그 자동차 등의 매출액의 100분의 3을 초과하지 않는 범위에서 과징금 부과(이로 인해 생명·신체 및 재산에 중대한 손해를 입은 자에게는 발생한 손해의 5배 범위 내에서 배상책임을 지도록 함).	1.21.
동물보호법	맹견 소유자는 맹견보험에 가입하도록 의무화 - 맹견으로 인한 타인의 생명·신체나 재산상 피해를 보상하기 위한 보험에 가입하여야 함. - 동물을 죽음에 이르게 하는 학대행위를 한 자에 대한 처벌 강화 : 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금 → 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금	2.12.
국민체육진흥법	체육지도자의 성폭력 등 스포츠비리 조사 대상 유형화 및 체육계 인권침해 보호 강화 - 스포츠비리를 ‘체육지도자 등의 성폭력 등 폭력에 관한 사항’, ‘승부조작 또는 편파판정 등 불공정에 관한 사항’, ‘체육 관련 입시비리에 관한 사항’ 등으로 구체화 - 소속 기고나 및 단체장과 직장운동경기부 선수간 공정계약 체결을 위한 표준계약서 개발·보급, 불공정계약에 대한 문	2.19.

## (2021년 상반기 총 504개 시행법령중 10개 법령 선별)

주요법령	주요 시행내용	시행일
	<p>화체육관광부장관의 시정요구</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 체육지도자 자격정지기간 상한 확대 : 종전 1년→5년</li> </ul>	
고독사 예방 및 관리에 관한 법률	<p>고독사 예방을 위한 기본계획 수립 및 실태조사 실시</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 보건복지부장관은 5년마다 고독사예방 기본계획 수립, 관계 중앙행정기관 장 및 시·도지사는 기본계획에 따라 매년 고독사 예방 시행계획 수립·시행</li> <li>- 보건복지부장관은 5년마다 고독사 실태조사 실시 및 결과 발표</li> <li>- 고독사 예방 관련 직무수행자는 직무수행과 관련해 알게된 타인의 비밀을 누설하거나 발표하여서는 안되며, 위반시 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금</li> </ul>	4. 1.
한부모가족지원법	<p>다문화·청년층 한부모가족의 양육지원 확대</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 외국인도 혼인여부와 관계없이 대한민국 국적 아동양육시 한부모가족 지원대상이 될 수 있음.</li> <li>- 34세 이하 모(母) 또는 부(父)가 아동양육시 추가 아동양육비를 지급.</li> <li>- 한부모가족 지원대상자가 다른법령에 따른 지원을 받고 있는 경우에도 아동양육비 지급.</li> </ul>	4.21.
부동산 거래신고 등에 관한 법률	<p>주택 임대차 계약도 매매 계약처럼 신고하도록 의무화</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 임대차계약당사자는 일정금액을 초과하는 임대차계약을 체결한 경우 그 보증금 또는 차임 등 사항을 임대차계약 체결일로부터 30일 이내에 주택 소재지 관할 신고관청에 신고</li> <li>- 임차인이 전입신고를 하는 경우 주택임대차 계약신고를 한 것으로 봄.</li> <li>- 주택임대차 계약신고 접수완료시 주택임대차보호법에 따른 확정일지를 부여한 것으로 봄.</li> </ul>	6. 1.
옥외광고물 등의 관리와 옥외광고산업 진흥에 관한 법률	<p>옥외광고물 추락사고 등에 대한 원활한 손해배상을 위한 옥외광고물사업자의 손해배상 책임보험 가입 의무화</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 옥외광고사업 등록자는 광고물 등 제작·표시 및 설치상 결함으로 생명·신체·재산상 손해를 입은 자에게 배상할 수 있도록 손해배상 책임보험 가입</li> <li>- 이를 위반하면 500만 이하 과태료 부과</li> </ul>	6.10.