

노조간부가 알아야 할 개정 노동법

한국노총 중앙법률원 대표노무사
산업재해보상보험심사위원회 위원
이상혁 노무사

차 례

1. 개 요

2. 2022년 달라지는 노동법

3. 최근 개정 개별적 근로관계법 등

4. 개정 노동조합 및 노동관계조정법

5. 질의 및 답변

1. 개요 : 노동법이란?



1. 개 요 : 시작하면서

산업안전보건법 시행령

[시행 2019. 7. 2.] [대통령령 제29950호, 2019. 7. 2., 타법개정] 최종공포내용

제29조(제조 등이 금지되는 유해물질) 법 제37조제1항에 따라 제조·수입·양도·제공 또는 사용이 금지되는 유해물질은 다음 각 호와 같다.

1. 황린(黃燐) 성냥
 2. 백연을 함유한 페인트(함유된 용량의 비율이 2퍼센트 이하인 것은 제외한다)
 3. 폴리클로리네이티드터페닐(PC T)
 4. 4-니트로디페닐과 그 염
 5. 악티노라이트석면, 안소필라이트석면 및 트레모라이트석면
 6. 베타-나프틸아민과 그 염
 7. 백석면, 청석면 및 갈석면
 8. 벤젠을 함유하는 고무풀(함유된 용량의 비율이 5퍼센트 이하인 것은 제외한다)
 9. 제3호부터 제7호까지의 어느 하나에 해당하는 물질을 함유한 제제(함유된 중량의 비율이 1퍼센트 이하인 것은 제외한다)
 10. 「화학물질관리법」 제2조제5호에 따른 금지물질
 11. 그 밖에 보건상 해로운 물질로서 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정하는 유해물질
- [전문개정 2009. 7. 30.]

1. 개 요 : 시작하면서

산업안전보건법

[시행 2018. 10. 18.] [법률 제15588호, 2018. 4. 17., 일부개정]

제37조(제조 등의 금지) ① 누구든지 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 물질로서 대통령령으로 정하는 물질(이하 이 조에서 "제조등금지물질"이라 한다)을 제조·수입·양도·제공 또는 사용하여서는 아니 된다. <개정 2013. 6. 12.>

1. 직업성 암을 유발하는 것으로 확인되어 근로자의 건강에 특히 해롭다고 인정되는 물질
2. 제39조에 따라 유해성·위험성이 평가된 유해인자나 제40조에 따라 유해성·위험성이 조사된 화학물질 가운데 근로자에게 중대한 건강장해를 일으킬 우려가 있는 물질

② 제1항에도 불구하고 시험·연구를 위한 경우로서 고용노동부령으로 정하는 기준에 맞는 경우에는 고용노동부장관의 승인을 받아 제조등금지물질을 제조·수입 또는 사용할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2013. 6. 12.>

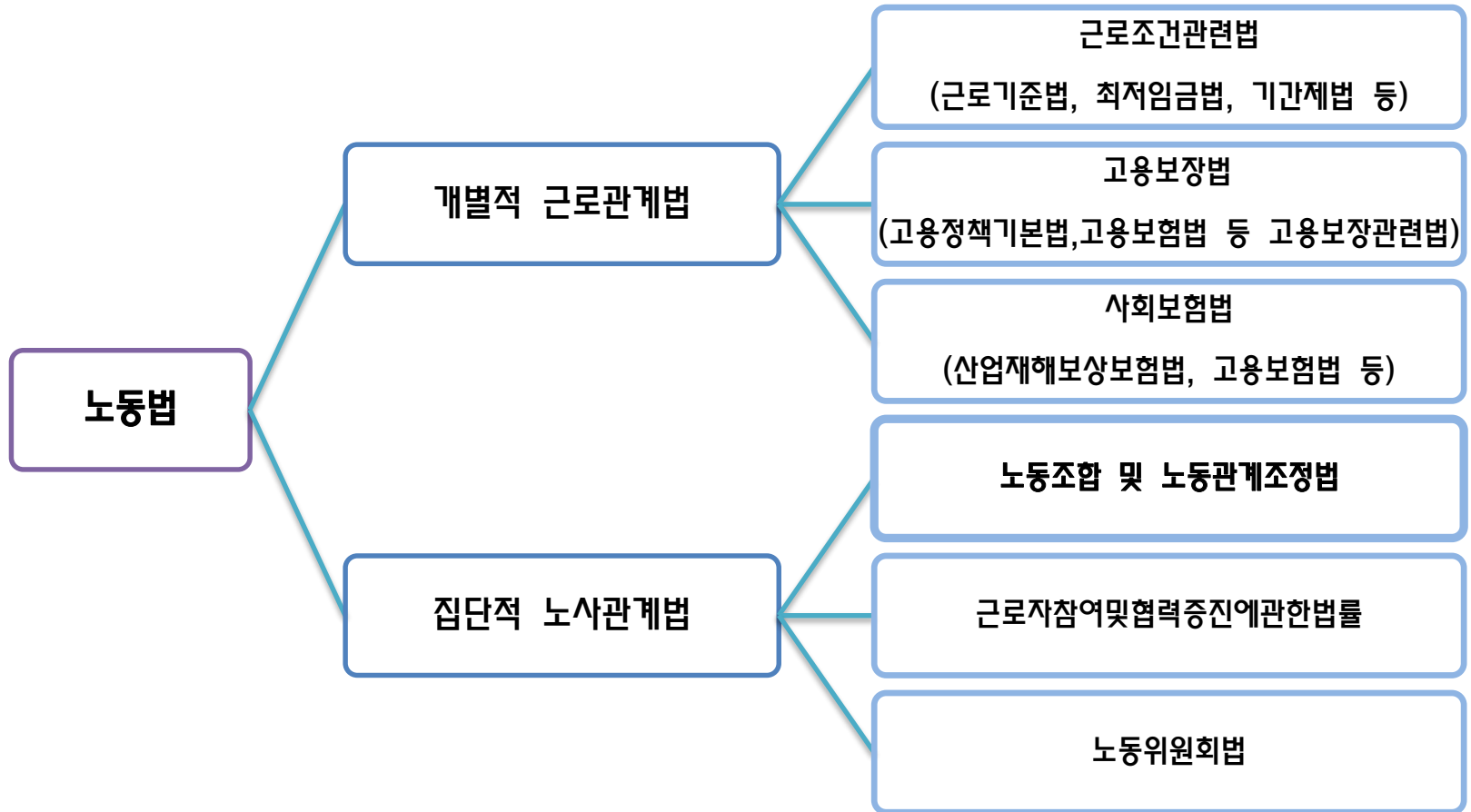
③ 고용노동부장관은 제2항에 따라 승인을 받은 자가 같은 항에 따른 기준에 적합하지 아니하게 된 경우에는 승인을 취소하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

제67조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2013. 6. 12.>

1. 제23조제1항부터 제3항까지, 제24조제1항, 제26조제1항, 제28조제1항, 제37조제1항, 제38조제1항, 제38조의4제1항 또는 제52조제2항을 위반한 자
2. 제38조제5항, 제48조제4항 또는 제51조제7항에 따른 명령을 위반한 자

[전문개정 2009. 2. 6.]

1. 개요 : 노동법이란?



차 례

1. 개 요

2. 2022년 달라지는 노동법

3. 최근 개정 개별적 근로관계법 등

4. 개정 노동조합 및 노동관계조정법

5. 질의 및 답변

2. 2022년도 개정 노동법

최저임금액 인상

고용노동부 근로기준정책과 (☎ 044-202-7970)

- 2022년 1월 1일부터 최저임금이 시간급 9,160원으로 인상됩니다.
 - 일급으로 환산하면 8시간 기준 73,280원, 주 근로시간 40시간 기준 월 환산액은 1,914,440원(월환산 기준시간 수 209시간, 주당 유급주휴 8시간 포함)입니다.
 - 최저임금은 모든 사업장에 동일하게 적용되며, 근로기준법상 근로자라면 고용형태나 국적에 관계없이 모두 적용됩니다.
 - 다만, 수습사용중인 자로서 수습사용한 날부터 3개월 이내인 자는 최저임금액의 10%를 감액할 수 있습니다.
 - * (수습사용중이어도 감액적용 불가) ①1년 미만 근로계약 체결, ②단순 노무종사자(고용노동부장관이 고시한 직종에 종사하는 근로자)
- 매월 1회 이상 지급되는 임금이 최저임금에 산입되며, 2022년의 경우 월 환산액 기준으로 '산정단위 1개월 초과 상여금'은 10%, '현금으로 지급되는 복리후생비'는 2% 각 초과금액이 산입됩니다.
 - * (예시) 주 40시간 근로자의 경우, 상여금 191,444원(9,160원×209시간×10%), 복리후생비 38,288원(9,160원×209시간×2%) 이상 지급되는 금액이 최저임금 산입범위에 포함됨

2. 2022년도 개정 노동법

<플랫폼종사자 고용보험 적용 주요내용>

- **추진배경** : 일하는 모든 국민이 고용안전망의 보호를 받을 수 있도록 고용보험 적용대상을 단계적으로 확대하는 “전국민 고용보험” 추진
- **주요내용**
 - 특수형태근로종사자 고용보험 적용직종 확대
 - 기존 12개 직종 + 플랫폼을 기반으로 일하는 쿼서비스기사·대리운전기사 고용보험 당연적용
- **시행일** : 2022년 1월 1일

2. 2022년도 개정 노동법

관공서 공휴일 민간기업 적용 확대

고용노동부 임금근로시간과 (☎ 044-202-7973, 7541)

- 2022년부터 5인이상 30인미만의 민간기업도 명절, 국경일 등 관공서의 공휴일(일요일은 제외)과 대체공휴일을 유급휴일로 보장해야 합니다.
 - * 민간기업의 경우 근로기준법 제55조제1항에 따라 주 1회 이상의 유급 주휴일을 부여하므로 관공서 공휴일 중 일요일은 민간기업에 적용되는 공휴일에서 제외
 - 종전에는 관공서 공휴일이 민간기업의 법정 유급휴일이 아니었으나, **2020년부터 기업규모에 따라 단계적으로** 법정 유급휴일로 적용되고 있습니다.
 - * (시행시기) △ 300인 이상 및 공공기관 : 2020.1.1. △ 30~299인 : 2021.1.1.
△ **5~29인 : 2022.1.1.**
 - 한편, 공휴일(대체공휴일 포함)에 불가피하게 근무할 수 밖에 없는 경우에는 근로자대표와 서면합의를 통해 공휴일에 근무하는 대신 다른 근로일을 특정하여 유급휴일로 부여(휴일대체)할 수 있습니다.
 - 만약 휴일대체를 하지 않은 채 근로자가 공휴일(대체공휴일 포함)에 근로를 했다면 휴일근로 가산수당*을 포함한 임금을 추가로 지급해야 합니다.
 - * △8시간 이내의 휴일근로 → 50% 가산 △8시간 초과한 휴일근로→ 100% 가산

2. 2022년도 개정 노동법

고용상 성차별에 대한 노동위원회 구제제도 시행

고용노동부 여성고용정책과 (☎ 044-202-7472)

- 2022년 5월 19일부터 고용상 성차별·직장 내 성희롱 피해자 보호조치 위반에 대한 노동위원회 구제제도가 시행됩니다(「남녀 고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 시행).
 - 근로자가 성별을 이유로 모집·채용, 임금 등 고용상 차별을 받은 경우나 직장 내 성희롱 피해 근로자에 대해 사업주가 적절한 조치 의무를 이행하지 않거나 불리한 처우를 하는 경우, 피해 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있습니다.
- 차별적 처우등*의 피해자가 노동위원회에 시정신청을 하면, 노동위원회는 조사·심문 등을 거쳐 차별적 처우 등의 중지, 적절한 배상 등의 시정명령을 할 수 있습니다.
 - * 고용상 성차별, 직장 내 성희롱 피해자 보호조치 위반
 - 확정된 시정명령을 이행하지 않은 사업주에 대해서는 1억원 이하의 과태료가 부과됩니다.

차 례

1. 개 요

2. 2022년 달라지는 노동법

3. 개정 개별적 근로관계법 등

4. 개정 노동조합 및 노동관계조정법

5. 질의 및 답변

가. 2020. 3. 31. 근로기준법 개정안

1년간 80% 미만 출근자 · 1년 미만 근로자의
연차 유급휴가 사용촉진제도 신설 등

개정 근로기준법 설명자료

2020. 3. 30.

가. 2020. 3. 31. 근로기준법 개정안

< 법개정 추진 경과 >

- 도급인 연대책임 근로기준법 개정안 발의('18.7.9, 한정애의원)
- 1년 미만 및 1년간 80% 미만 출근자 연차사용촉진제도 도입 등 근로기준법 개정안 발의('19.11.21, 김학용의원)
- 국회 논의 및 본회의 통과
 - 환노위 의결('20.2.17.) → 국회 본회의 통과('20.3.6.)
- 공포 및 시행
 - 국무회의 의결('20.3.24.) → 법제처 공포·시행('20.3.31.)

가. 2020. 3. 31. 근로기준법 개정안

1년 미만 근로자 연차휴가의 소멸시기 변경(제60조 7항 개정)

< 1년 미만 근로자의 연차휴가 소멸시기 개정 전·후 비교 >

개정 전	개정 후
<p>■ 연차발생일로부터 1년간 미사용 시 소멸</p> <p>* 예: '20.1.1.입사자가 '20.1월 개근 시→ '20.2.1. 연차 1일 발생→ 다음해 '21.1.31.까지 사용 가능</p> <p>⇒ 발생한 다음해 매월 순차적으로 소멸</p>	<p>■ 입사일로부터 1년간 미사용 시 소멸</p> <p>* 예: '21.1.1.입사자가 '21.1월 개근 시→ '21.2.1. 연차 1일 발생→ 당해 '21.12.31.까지 사용 가능</p> <p>⇒ 입사일로부터 1년 후 한꺼번에 소멸</p>

가. 2020. 3. 31. 근로기준법 개정안

1년간 **80% 미만** 출근자 연차휴가의 **사용촉진** 적용(제61조 1항 개정)

< 80% 미만 출근자의 연차휴가 사용촉진제도 개정 전·후 비교 >

개정 전	개정 후
<ul style="list-style-type: none">■ 사용촉진제도 없음 <p>⇒ 연차휴가 소멸 시, 미사용 연차휴가에 대한 금전보상의무 발생</p>	<ul style="list-style-type: none">■ 사용촉진제도 신설 <p>⇒ 사용촉진한 미사용 연차휴가에 대한 금전보상의무 면제</p>

가. 2020. 3. 31. 근로기준법 개정안

1년간 80% 미만 출근자 연차휴가의 **사용촉진** 적용(제61조 1항 개정)

- 법 제60조제2항에 따라 1년간 80% 미만을 출근하여 1개월 개근시 1일씩 발생한 연차휴가에 대한 사용촉진제도 도입
- 사용자는 80% 미만 출근자의 연차휴가의 사용을 촉진하기 위하여 아래의 조치를 모두 취하여야 함
 - ※ 현행 1년간 80% 이상 출근자의 연차휴가(최소15일~최대 25일)의 사용촉진 방법과 동일



가. 2020. 3. 31. 근로기준법 개정안

1년 미만 근로자 연차휴가에 **사용촉진** 적용(제61조 제2항 신설)

< 80% 미만 출근자의 연차휴가 사용촉진제도 개정 전·후 비교 >

개정 전	개정 후
<ul style="list-style-type: none">■ 사용촉진제도 없음 <p>⇒ 연차휴가 소멸 시, 미사용 연차휴가에 대한 금전보상의무 발생</p>	<ul style="list-style-type: none">■ 사용촉진제도 신설 <p>⇒ 사용촉진한 미사용 연차휴가에 대한 금전보상의무 면제</p>

가. 2020. 3. 31. 근로기준법 개정안

1년 미만 근로자 연차휴가에 **사용촉진** 적용(제61조 제2항 신설)

- 법 제60조제2항에 따라 계속 근로기간이 1년 미만인 기간 동안 월 단위로 발생한 연차휴가(최대 11일)에 대한 사용촉진 적용
- 사용자는 1년 미만 근로자의 연차휴가의 사용을 촉진하기 위하여 아래의 조치를 모두 취하여야 함

※ 먼저 발생한 연차 9일과 이후 발생한 연차 2일의 사용촉진 시기가 다름에 유의



가. 2020. 3. 31. 근로기준법 개정안

1년간 근로계약을 체결한 근로자의 연차휴가일수는?

1. 사건의 개요

피고 최○○는 2017. 8. 1.부터 2018. 7. 31.까지 1년간 원고 운영의 요양복지시설에서 요양보호사로 근무하면서 연차휴가를 사용하였다. 한편 최○○이 근무를 하던 중 1년 미만 근로자에게도 매월 1개의 연차휴가를 부여하도록 근로기준법이 개정되었고(2018. 5. 29. 시행), 고용노동부는 2018. 5. ‘1년 미만 근로자 등에 대한 연차휴가 보장 확대 관련 개정 근로기준법 설명자료’ (이하 ‘자료’ 라 함)을 배포하였는데, 해당 자료에는 ‘1년 기간제 근로자의 계약기간이 만료되는 경우에는 최대 26일의 연차휴가 미사용 수당을 지급하여야 한다’ 고 기재되어 있었다.

이에 피고 최○○은 관할 노동지청에 원고로부터 11일분의 연차휴가수당을 지급받지 못했다는 내용의 진정서를 제출하였고, 원고는 근로감독관의 계도에 따라 피고 최○○에게 11일분의 연차수당을 지급하였다.

이후 원고는 피고 최○○를 상대로는 부당이득금과 지연손해금을 구하는 소를 제기하였고, 1심은 원고의 청구를 기각했으나, 2심인 대법원은 원고의 청구를 인용하였고, 대법원에서 확정되었다.

가. 2020. 3. 31. 근로기준법 개정안

1년간 근로계약을 체결한 근로자의 연차휴가일수는?

2. 판결의 요지

연차휴가를 사용할 권리 또는 연차휴가수당 청구권은 근로자가 전년도에 출근율을 충족하면서 근로를 제공하면 당연히 발생하는 것으로 연차휴가를 사용할 해당 연도가 아니라 그 전년도 1년간 근로에 대한 대가에 해당한다. (중략) 다만, 연차휴가를 사용할 권리는 다른 특별한 정함이 없는 한 그 전년도 1년간의 근로를 마친 다음 날 발생한다고 보아야 하므로, 그 전에 퇴직 등으로 근로관계가 종료된 경우에는 연차휴가를 사용할 권리에 대한 보상으로서의 연차휴가수당도 청구할 수 없다.

3. 판결의 문제점

해당년도 말일로 정년퇴직하는 근로자에게 지급되어 왔던 연차휴가미사용수당은?

가. 2020. 3. 31. 근로기준법 개정안

□ 고용부는 행정해석을 변경하면서 대법원 판결을 반영한 실무적인 쟁점도 다수 전문가의 자문을 거쳐 함께 제시했다.

① 1년간 80%의 출근율로 주어지는 15일의 연차는 그 1년간의 근로를 마친 “다음날” 발생하므로, 계속근로 1년 미만일 때 1개월 개근 시 1일씩 주어지는 연차도 그 1개월의 근로를 마친 “다음날” 발생한다.

② 이번 판례는 계약직의 경우이나, 정규직의 경우에도 동일하게 해석한다.

- 즉, 정규직도 1년(365일) 근로한 후 퇴직하면 1년간 80%의 출근율에 따라 주어지는 15일의 연차에 대한 미사용 수당을 청구할 수 없고, 다음날인 366일째 근로관계 존속 후 퇴직하면 15일 연차 전부에 대해 수당으로 청구할 수 있다.

- 계속근로 1년 미만일 때 1개월 개근 시 1일씩 주어지는 연차도 그 1개월의 근로를 마친 다음날 근로관계 존속 후 퇴직해야 퇴직 전월의 개근에 대한 연차 미사용수당 청구가 가능하다.

③ 정규직이 마지막 근무하는 해에 1년(365일) 근무하고 퇴직하는 경우, 80% 출근율을 충족하더라도 그에 따라 주어지는 15일의 연차와 3년 이상 근속자에게 주어지는 가산 연차에 대한 미사용 수당을 모두 청구할 수 없다.

가. 추가 : 고정시간외수당이 통상임금에 해당하는지 여부

고정시간외수당의 통상임금성 인정여부 : 삼성SDI 사례

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건	2020다224739 임금
피고, 상고인	삼성에스디아이 주식회사 용인시 기흥구 공세로 150-20(공세동, 삼성에스디아이주식회사) 대표이사 전영현 소송대리인 법무법인(유한) 태평양 담당변호사 장상균, 이육래, 이진우, 김상민, 김경한
원 심 판 결	부산고등법원 2020. 2. 19. 선고 2018나58007 판결
판 결 선 고	2021. 11. 11.

가. 추가 : 정수기 설치기사가 근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부

청호나이스 주식회사 사례

대 법 원 제 1 부 판 결

사 건	2019다221352 퇴직금청구의 소
원고, 상고인	원고 1 외 1인 원고들 소송대리인 법무법인 단
	담당변호사 임동찬 외 1인
피고, 피상고인	청호나이스 주식회사 소송대리인 법무법인(유한) 지평
	담당변호사 김지형 외 3인
원 심 판 결	서울중앙지방법원 2019. 1. 15. 선고 2018나29169 판결
판 결 선 고	2021. 11. 11.

나. 2021. 1. 5. 근로기준법 개정안(2021. 4. 6. 시행)

2021.1.5. 공포 → 4.6. 시행
개정 근로기준법 설명 자료
- 탄력근로제, 선택근로제, 특별연장근로 인가제도 -

2021. 1. 26.

나. 2021. 1. 5. 근로기준법 개정안(2021. 4. 6. 시행)

근로기준법

[시행 2021. 1. 5.] [법률 제17862호, 2021. 1. 5., 일부개정]

【제정·개정 이유】

제정·개정문

전체 제정·개정이유

[일부개정]

◇ 개정 이유

전자문서의 방법으로도 근로조건을 명시하여 교부할 수 있도록 함으로써 사용자와 근로자 모두의 편의를 제고하고, 근로자 명부 작성 예외 사유에 대한 근거 조항을 신설함으로써 법률유보 원칙에 충실하려는 것임.

아울러, 주 최대 근로시간을 52시간으로 명확히 하고 특례업종을 축소한 가운데, 산업현장의 근로시간 운영상 애로 해소를 위한 보완책으로 경제사회노동위원회에서 노사정이 합의한 내용을 반영하여 3개월 초과 6개월 이내의 탄력적 근로시간제를 도입하는 한편, 근로시간의 탄력적 운영 및 근로자의 시간 선택권의 중요성이 높은 연구개발 업무에 한정하여 선택적 근로시간제의 정산기간을 3개월로 확대하려는 것임.

그 밖에 연장근로 시 근로자의 건강보호를 위한 사용자의 조치 의무를 규정하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

나. 2021. 1. 5. 근로기준법 개정안(2021. 4. 6. 시행)

전자문서로 근로계약서 교부가능(제17조 제2항)

[전자근로계약서의 효력을 인정받기 위해서 확인해야 할 것]

- 사용자가 전자근로계약서 작성을 지원하는 **정보처리 시스템**을 운영하는 경우
 - 해당 시스템을 통하여 근로계약서를 **작성·확인·수정**할 수 있고,
 - 작성된 전자근로계약서가 계약 당사자들에게 자동으로 배포하여 열람 출력할 수 있도록 하는 등 **안정성과 신뢰성 담보 장치** 필요하며,
- 분쟁의 사전예방을 위하여 당사자 서명을 포함한 문서를 전자화 하거나 **[전자서명법]에 의한 전자서명**을 하여 해당 계약 당사자 쌍방의 의사가 합치하여 근로계약을 체결함을 명확히 해야 함
- 전자근로계약서는 최종 작성 또는 서명 이후에 어느 일방이 **임의로 수정할 수 없도록** 읽기전용문서로 저장,
- 전자근로계약서 작성을 지원하는 정보처리시스템을 마련하는 경우 계약 당사자 일방이 서명 이후 **근로계약서의 내용을 수정하면 상대 당사자가 이를 바로 확인할 수 있는 장치** 마련

나. 2021. 1. 5. 근로기준법 개정안(2021. 4. 6. 시행)

탄력적 근로시간제(제51조의2 신설)

제51조의2(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

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.

③ 사용자는 제1항제3호에 따른 **각 주의 근로일이 시작되기 2주 전까지 근로자에게 해당 주의 근로일별 근로시간을 통보하여야** 한다.

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

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

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

.[본조신설 2021. 1. 5.]

나. 2021. 1. 5. 근로기준법 개정안(2021. 4. 6. 시행)

1 탄력적 근로시간제

- ① (단위기간) 단위기간이 3개월을 초과하고 6개월 이내인 별도의 탄력적 근로시간제도 신설
- ② (도입·운영 요건) 근로자대표와의 서면 합의로 도입
 - (근로시간 사전 확정) 3개월 초과 탄력근로제 도입 시 단위기간의 근로시간은 서면 합의로 주별 근로시간을 사전에 확정하되, 근로일별 근로시간은 각 주의 개시 2주 전까지 근로자에게 통보
 - (근로시간 중도 변경) 서면 합의 당시 예측하지 못한 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등의 불가피한 사유 발생 시, 근로자대표 협의를 거쳐 주별 근로시간 변경이 가능하며,
 - 이 경우 변경된 근로일별 근로시간은 근로일 개시 전에 해당 근로자에게 통보

나. 2021. 1. 5. 근로기준법 개정안(2021. 4. 6. 시행)

- ③ **(건강보호)** 3개월 초과 탄력근로제 도입 시, 근로일 간 11시간 이상의 연속 휴식시간제 의무화
 - 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따름
- ④ **(임금보전)** 3개월 초과 탄력근로제 도입 시, 사용자는 임금보전 방안을 마련하여 고용노동부장관에게 신고하여야 하며, 미신고 시 과태료 부과
 - 다만, 서면 합의에 임금보전 방안을 포함한 경우에는 신고의무 면제
- ⑤ **(단위기간 중단시 임금산정)** 탄력적 근로시간제 단위기간보다 실제 근로한 기간이 짧은 경우 단위기간 중 실제 근로한 기간을 평균하여 1주 40시간을 초과하여 근로한 시간 전부에 대해 가산임금 지급

나. 2021. 1. 5. 근로기준법 개정안(2021. 4. 6. 시행)

탄력적 근로시간제(제51조의2 신설)

의의	근로시간을 탄력적으로 배치하여 근로시간을 효율적으로 관리하는 제도	
목적	사용자의 경영편의	
구분	3개월 이내(현행 규정)	3개월 초과 6개월 이내(신설규정)
실시요건	근로자대표와 서면합의 - 근로일 및 근로일별 근로시간	근로자대표와 서면합의 - 주별 근로시간
근로시간 변경	근로자대표와 합의	근로자대표와 협의로 주별 근로시간 변경 가능 근로자에게 변경된 근로일이 개시되기 전에 변경된 근로일별 근로시간 통보
1주 최장 근로시간	64시간	64시간
임금보전방안	임금보전방안 강구	임금보전방안을 마련하여 고용노동부장관에게 신고
연속 휴게	의무 없음	근로일 종료 후 다음 근로일 개시전까지 연속하여 11시간 이상의 휴식 부여

나. 2021. 1. 5. 근로기준법 개정안(2021. 4. 6. 시행)

선택적 근로시간제(제52조제1항 개정)

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. <개정 2021. 1. 5.>

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

② 사용자는 제1항에 따라 1개월을 초과하는 정산기간을 정하는 경우에는 다음 각 호의 조치를 하여야 한다. <신설 2021. 1. 5.>

1. 근로일 종료 후 다음 근로일 시작 전까지 근로자에게 연속하여 **11시간 이상의 휴식 시간을 줄 것**. 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따른다.
2. 매 1개월마다 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과한 시간에 대해서는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급할 것. 이 경우 제56조제1항은 적용하지 아니한다.

나. 2021. 1. 5. 근로기준법 개정안(2021. 4. 6. 시행)

2 선택적 근로시간제

- ① (정산기간) 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우 **현행 1개월** 이내인 정산기간을 최대 3개월 이내로 확대
- ② (건강보호) 1개월을 초과하는 정산기간을 정한 경우 근로일 간 11시간 이상의 연속휴식시간제를 의무화하되,
 - 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따름
- ③ (임금보전) 1개월을 초과하는 정산기간을 정한 경우 **매 1개월마다** 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과한 시간에 대해서는 **가산임금 지급**

나. 2021. 1. 5. 근로기준법 개정안(2021. 4. 6. 시행)

선택적 근로시간제(제52조제1항 개정)

구 분	내 용
의 의	당사자가 일정한 정산기간 동안의 총근로시간을 정한 다음, 근로자가 자신의 근로제공시간을 일정한 시간대에 자유로이 선택
목 적	연구직, 주부 근로자 등 근로자 측의 편의나 능률향상 고려
실시요건	근로자대표와 서면합의 -1개월 이내 단위로 실시
정산기간 확대	신상품,신기술 연구개발업무-정산기간 확대(최대3개월)
연속 휴게	근로일간 11시간 연속휴식제 의무화
가산임금 지급	정산기간 매 1개월마다 1주 평균 40시간 초과하는 경우
적용제외	15세 이상 18세 미만의 근로자

나. 2021. 1. 5. 근로기준법 개정안(2021. 4. 6. 시행)

특별연장근로시간제(제53조 7항 신설) : **건강권 보호 조치 신설**

1 특별연장근로 인가제도란?

- (연장근로의 제한) 근로기준법 제53조제1항에 따라 사용자와 근로자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 법정 근로시간 (1주 40시간)을 연장할 수 있으나,
 - 1주 간에 12시간을 초과하는 연장근로는 당사자간 합의를 하더라도 강행규정 위반으로 허용되지 않음
 - * 위반시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금(법 제110조)
- (특별연장근로) 특별한 사정이 발생하여 불가피하게 법정 연장 근로시간을 초과하여 근로하여야 하는 경우
 - 법 제53조제4항에서는 근로자의 동의 및 고용노동부장관의 인가 절차를 거쳐 법정 연장근로시간을 초과하는 연장근로가 가능하도록 하는 특별연장근로 인가제도를 규정

2. 2021. 1. 5. 근로기준법 개정안(2021. 4. 6. 시행)

특별연장근로시간제(제53조 7항 신설) : 건강권 보호 조치 신설

고용노동부 고시(제2021-29호): 특별연장근로 건강보호조치

I. 건강보호조치

1. 사용자는 근로기준법 제53조제4항에 따라 연장근로(이하 "특별연장근로"라 한다)를 하는 근로자의 건강을 보호하기 위하여 다음 중 하나 이상의 조치를 실시하여야 한다.
 - ① 특별연장근로 시간(추가 연장근로시간)을 1주 8시간 이내로 운영
 - ② 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 연속하여 11시간 이상의 휴식시간 부여
 - ③ 특별연장근로기간 도중 또는 종료 후 다음과 같이 연속적 휴식시간 부여
 - (1주 미만인 경우) 특별연장근로 종료 직후 특별연장근로시간 만큼의 연속휴식 부여
 - (1주 이상인 경우) 1주 단위로 1일(24시간) 이상의 연속휴식 보장
2. 사용자는 제1호 이외에도 특별연장근로를 하는 근로자의 요청이 있는 경우에는 해당 근로자가 「국민건강보험법」에 따른 건강검진을 하는 기관에서 건강검진을 받을 수 있도록 하여야 한다.
3. 사용자는 특별연장근로 기간이 시작되기 전에 해당 근로자에게 제2호에 따른 건강검진을 받을 수 있다는 사실을 서면으로 통보해야 한다.
4. 사용자는 제2호의 건강검진에 따른 담당 의사의 진료소견이 있으면 휴가의 부여, 근로시간 단축, 야간근로의 제한, 연속 휴식시간 부여, 특별연장근로의 중단, 작업 장소의 변경, 작업 전환 등 해당 근로자의 건강을 보호할 수 있는 적절한 조치를 하여야 한다.

나. 2020. 1. 31. 근로기준법 시행규칙 개정 참조

특별연장근로시간제 **인가사유 확장**(제53조 제4항, 시행규칙 제9조 제1항)

구 분	인가사유	예 시
기 준	재난 및 이에 준하는 사고 수습 또는 예방을 위해 긴급조치가 필요한 경우	태풍 홍수 지진 등
주 가	•인명의 보호 및 안전의 확보로 필요한 경우	응급환자구조 및 치료
	•시설설비의 갑작스러운 장애 등의 돌발적인 상황의 발생으로 이를 수습하기 위해 긴급한 대처가 필요한 경우	갑작스러운 기계고장/버스운행 중 갑작스러운 교통정체로 불가피한 연장근로 등
	•통상적이지 않은 업무량의 대폭적 증가가 발생하고, 단기 간 내에 이를 처리하지 않으면 사업에 중대한 지장이나 손해가 초래되는 경우	원청의 갑작스러운 주문에 따른 촉박한 납기일/ 대량 리콜 사태/ 악천후로 인해 지연된 공기 보완/ 마감이 임박한 회계처리 업무
	•소재 부품과 소재, 부품 생산설비의 연구개발 및 그 밖에 연구개발을 하는 경우로서 고용노동부장관이 국가경쟁력 강화 및 국민경제의 발전을 위하여 필요하다고 인정하는 경우	연구개발에 필수적인 장비 시스템 운용 및 긴급장애 대응/ 시험테스트업무/ 수출규제 등으로 인해 신속한 국산화가 필요한 연구

다. 2021. 3. 24. 근로기준법 등 7개 개정 법률안 국회본회의 통과

임금채권보장법 등 7개 개정 법률안 국회 본회의 통과

- 채당금의 대지급금 용어 변경 및 소액대지급금 지급절차 간소화
- 직장 내 괴롭힘 피해근로자에 대한 사용자의 조치의무 강화
- 코로나19 등 입출국 제한시 외국인근로자의 취업활동기간 연장특례 신설

□ 오늘(3.24.) 국회 본회의에서 ①소액대지급금 지급절차를 간소화하는 「임금채권보장법」 일부개정안과, ②직장 내 괴롭힘 피해근로자에 대한 사용자의 조치의무를 강화하는 「근로기준법」 일부개정안 ③업무수행 중 다른 사람의 폭언등에 노출되는 근로자에 대한 보호장치를 마련하도록 하는 「산업안전보건법」 일부개정안 그리고 ④코로나19 등 입출국이 제한된 상황에서 외국인 근로자의 취업활동기간 연장특례를 신설하는 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 일부개정안 등 고용노동부 소관 7개 법률안이 의결되었다.

다. 2021. 3. 24. 근로기준법 등 7개 개정 법률안 국회본회의 통과

임금채권보장법 개정안(시행일 : 2021. 10. 14)

<1> “체당금” 을 “체불임금등 대지급금” (약칭 “대지급금”)으로 용어 변경

<2> 소액대지급금 지급절차 간소화

- 현재는 소액대지급금을 지급하기 위해서는 사업주가 근로자에게 미지급 임금등을 지급하라는 법원의 확정판결이 있어야 하나, 법원 확정판결이 없어도 ‘지방노동관서가 발급하는 체불임금 등 사업주 확인서’ 에 의해 소액대지급금을 지급할 수 있도록 절차를 간소화함.

<3> 재직자 대지급금 제도 신설

- 현재 퇴직한 근로자에게만 지원되는 소액대지급금 제도를 재직근로자에게도 확대 적용. 다만, 기금 여건 등을 고려하여 저소득 근로자부터 우선 적용하고 향후 적용대상을 확대할 예정임.

<4> 대지급금 부정수급 시 제재 강화

- 대지급금의 부정수급 시 부과하는 추가 징수금을 현재는 부정수금액의 1배 이내에서 최대 5배 까지로 상향됨.

다. 2021. 3. 24. 근로기준법 등 7개 개정 법률안 국회본회의 통과

근로자퇴직급여보장법 개정안(시행일 : 2022. 4. 14.)

<1> 중소기업퇴직연금기금 제도 도입

- 퇴직연금제도 도입에 어려움을 겪고 있는 영세 중소기업(상시근로자 30명 이하)의 퇴직연금 제도 도입을 지원하기 위해 근로복지공단에서 중소기업퇴직연금기금제도를 운영하는 제도 마련
- 제도의 합리적인 운영과 주요사항의 심의·의결을 위해 근로복지공단에 노·사·정 및 전문가로 구성되는 중소기업퇴직연금기금제도 운영위원회를 두고, 국가는 사용자 및 가입자부담금 또는 기금제도 운영에 따른 비용 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있도록 함.

<2> 적립금운용위원회 구성 등

- 확정급여형퇴직연금제도(DB)를 도입한 300명 이상 사업장 대상으로 적립금 운용목적 및 방법, 목표수익률 설정, 운용성과 평가 등이 포함된 적립금운용계획서 작성을 의무화 하였으며, 이를 심의하기 위한 적립금운용위원회를 구성하도록 함.
- 확정급여형퇴직연금제도(DB)의 최소적립금 충족 여부에 대한 고지의무를 위반한 퇴직연금사업자 및 적립금 부족을 해소하지 않은 사용자에게 대한 제재규정(과태료 1천만원)을 마련함.

<3> 퇴직연금제도 가입자 교육 내실화 등

- 사용자가 퇴직연금 가입자 교육을 위탁할 수 있는 대상을 현행 퇴직연금사업자 이외에 전문 교육기관으로 확대

다. 2021. 3. 24. 근로기준법 등 7개 개정 법률안 국회본회의 통과

근로기준법 개정안(시행일 :2021. 10. 14.)

<1> 사용자의 괴롭힘에 대한 제재 신설

- 사용자 및 대통령령으로 정하는 범위 내 사용자의 친족인 근로자의 직장 내 괴롭힘에 대해 **제재 규정을 신설**

<2> 사용자의 조치의무 강화

- 직장 내 괴롭힘 발생시 사용자가 당사자 등을 대상으로 객관적인 조사를 하도록 **조사의무를 구체화**하고, 조사 과정에서 알게 된 **비밀을** 피해근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 **누설**하지 **않도록 규정**
- 위반시 500만원 이하의 과태료 규정 신설

<3> 사용자의 의무 위반에 대한 제재규정 신설

- 사용자가 직장 내 괴롭힘 행위의 조사, 피해 근로자 보호, 가해 근로자 징계 등의 조치 의무를 이행하지 않는 경우, 500만원 이하의 과태료를 부과.

다. 2021. 3. 24. 근로기준법 등 7개 개정 법률안 국회본회의 통과

근로기준법 개정안(시행일 :2021. 10. 14.)

사용자 또는 **근로자**가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 **우위**를 이용하여 업무상 **적정범위**를 넘어 다른 근로자에게 **신체적·정신적 고통**을 주거나 근무환경을 **악화**시키는 행위(근로기준법 제 76조의 2) <신설2019.1.15>

① 행위자

- 사용자
- 근로자

② 행위요건

- 우위성
- 적정범위
- 근무환경악화

③ 행위장소

- 사업장
- 사적 공간
- SNS

- ✓ 사용자, 사용자의 친족이 괴롭힘의 대상
- ✓ 사용자 조치의무 강화(비밀유지)
- ✓ 사용자 의무 미 이행 시(조사, 보호, 징계)

- 과태료 1000만
- 과태료 500만
- 과태료 500만

다. 2021. 3. 24. 근로기준법 등 7개 개정 법률안 국회본회의 통과

산업안전보건법 개정안(시행일 : 2021. 10. 14.)

<1> 폭언등에 의한 건강 보호범위 확대(고객용대근로자에서 사실상 모든 근로자로)

- 과거 「산업안전보건법」은 “고객용대근로자*”에 한하여 업무의 일시적 중단 또는 전환 등의 보호조치를 하도록 규정하고 있었으나, 이번 개정법은 경비원처럼 현행법상 **고객용대근로자**에 해당하지 않으나 **고객 등 제3자의 폭언등에 노출되는 근로자를 보호대상에 포함함.**

* 사업주에게 보호조치를 요구할 수 있고, 사업주는 보호조치 요구를 이유로 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안됨(「산업안전보건법」 제41조 제3항)

** ① 업무의 일시적 중단·전환, ② 휴게시간 연장, ③ 건강장해 치료 및 상담 지원, ④ 고소·고발·손해배상 청구등에 필요한 지원(「산업안전보건법」 시행령 제41조)

다. 2021. 3. 24. 근로기준법 등 7개 개정 법률안 국회본회의 통과

산업재해보상보험법 및 고용산재보험료징수법 개정안(시행 : 2022. 1. 1.)

<1> 대학(원) 실험실 학생연구자 산재보험 당연 적용

- 근로자와 유사하게 실제 연구활동에 참여하고 있음에도 산재보험의 사각지대에 놓여 있는 학생 신분의 연구자가 산재보험의 혜택을 볼 수 있도록 산재보험 특례적용제도를 신설함

<2> 위험의 외주화 방지를 위한 산재다발 사업장 개별실적요율* 개편

- 재해발생에 있어 원청의 책임이 있는 경우 원청의 보험료가 할증되도록 하고, 사망사고 등 재해발생 빈도가 높은 대기업 등에 대해서는 보험료 할인폭을 대폭 축소함으로써 산업재해에 대한 원청의 책임을 강화하고 재해다발 대기업이 보험료 할인 혜택을 제한

* 개별 사업의 수지율(산재보험료 대비 보험급여 비율)이 85%를 초과하거나 75% 이하인 경우 업무상 재해요율을 $\pm 20\%$ 내에서 인상 또는 인하

다. 2021. 3. 24. 근로기준법 등 7개 개정 법률안 국회본회의 통과

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 개정안(시행 : 공포 후 6개월)

<1> 사용자 교육 의무화

- 현재 사용자교육 이수는 임의사항으로, 고용허가서 발급 시 가점 부여를 통해 이수를 유도하고 있었으나, 앞으로는 외국인근로자(E-9) 고용허가를 최초로 받은 사용자에게 노동관계법령·인권 등에 관한 교육을 의무화하고 위반 시 500만원 이하의 과태료를 부과

<2> 취업활동기간 연장의 특례 신설(공포한 날에 시행)

- 코로나19에 따른 항공편 감축 등으로 신규 외국인근로자 입국이 제한되어 인력난을 겪고 있는 기업들을 지원하기 위하여 감염병 확산 등의 사유로 외국인근로자의 입국과 출국이 어렵다고 인정되는 경우 외국인력정책위원회의 심의·의결을 거쳐 외국인근로자의 취업활동기간을 1년의 범위에서 연장할 수 있도록 함

다. 2021. 3. 24. 근로기준법 등 7개 개정 법률안 국회본회의 통과

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 개정안(시행 : 공포 후 6개월)

<3> 재입국특례자에 대한 재입국 제한기간 단축(3→1개월)

- 외국인 근로자는 한번 입국하면 최대 4년 10개월까지 근무할 수 있으며, 그 기간 동안 한 사업장에서 근무한 경우 재입국특례를 인정받아 출국 후 3개월이 지나면 다시 입국하여 최대 4년 10개월간 근무할 수 있는 기회가 부여됨
- 이 경우 3개월의 재입국 제한기간은 사업장의 업무공백을 유발할 수 있다는 문제제기에 따라 동 기간을 3개월에서 1개월로 단축

<4> 재입국 특례 대상 확대

- 외국인근로자는 재입국 특례를 인정받기 위하여 부당한 처우를 받더라도 사업장변경을 하지 못하는 경우가 있고, 사용자는 숙련 외국인근로자라 하더라도 사업장변경 이력이 있는 경우 재입국 특례를 인정받지 못해 계속 고용하는데 한계가 있었음
- 사업장변경을 하였더라도 동일 업종 내 근속기간 등 고용노동부 고시로 정하는 기준을 충족한다면 숙련성을 인정하여 재입국 특례를 허용기로 함

다. 2021. 3. 24. 근로기준법 등 7개 개정 법률안 국회본회의 통과

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 개정안(시행 : 공포 후 6개월)

<5> 외국인근로자 책임 아닌 사유로 사업장 변경 시 재입국특례 요건 보완

- 폭행, 성희롱 등 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 사업장을 변경한 경우 재입국 특례를 위해서는 해당 사업장에서 근로계약기간이 1년 이상 남아 있어야 하나, 잔여 취업활동기간이 1년 미만인 경우 재입국특례를 인정받기 위해 부당한 처우를 받더라도 사업장 변경을 하지 못하는 사례가 발생함
- 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 사업장 변경을 한 경우 잔여 취업활동기간이 1년 미만이라도 직업안정기관의 장이 권익보호협회의 의견을 들어 재입국 후의 고용허가를 하는 것이 타당하다고 인정하는 경우 재입국 특례가 가능하도록 함

<6> 특례고용허가제 허용 업종에 광업을 추가

- 동포 외국인력(H-2)을 고용할 수 있는 특례고용허가제 허용 업종으로 기존 건설업, 서비스업, 제조업, 농업, 어업 외에 광업*을 추가함

라. 남녀고용평등법 (2021. 1. 1. 시행)

가족 돌봄을 위한 근로시간단축제도(제22조의3): 30인 이상 기업 적용

구분	내용
신청사유	가족의 질병, 사고, 노령/ 본인의 질병, 사고/ 은퇴준비/ 학업
미부여사유	6개월 미만 근무자/ 대체인력을 채용하지 못한 경우/업무성격상 근로시간 분할 수행이 곤란한 경우/ 사업운영에 중대한 지장 초래
단축기간	1년 이내, 기간 연장은 1회로 한정 학업사유 제외하고는 추가로 2년 범위에서 연장 가능(총 3년)
단축시간	단축 후 소정근로시간은 주 15~35시간
연장근로	근로시간 단축기간 중 연장근로 요구 금지 -직원이 명시적으로 청구할 경우 주 12시간 이내에서 가능
평균임금 산정기간	근속기간에 포함, 평균임금 산정 기간에서 제외

마. 고용보험법 · 산업재해보상보험법 개정안(2021. 7. 1. 시행)

고용보험법(제77조의2내지10): 특고종사자 등 고용보험 가입범위 확대

- 특수형태근로고용종사자, 예술인(제77조의 2 내지 10) 고용보험 가입 허용, 사업주와 보험료 공동부담, 실업급여 지급 등
- 노무제공플랫폼사업의 특례 : 사업주의 고용보험 취득상실신고, 보험료원천공제

산업재해보상보험법(제125조): 특고종사자 적용제외 신청사유 제한

- 종전에는 특고종사자가 사유에 관계없이 적용제외를 신청할 수 있어 사업주의 유도 등 오남용이 많았음
- 특고종사자의 질병 · 부상, 임신 · 출산 · 육아 등으로 1개월 이상 휴업하는 경우에만 적용제외 가능

바. 근로기준법 개정안(2021. 5. 18. 개정, 2021. 11. 19. 시행)

주요내용

- <1> 노동위원회는 근로계약기간의 만료, 정년의 도래 등으로 근로자가 원직복직이 불가능한 경우에도 구제명령이나 기각결정을 하도록 하고, 부당해고 시에는 해고기간 동안 받을 수 있었던 임금상당액에 해당하는 금품을 근로자에게 지급할 수 있도록 함(제30조제4항 신설)
- <2> 노동위원회의 구제명령을 이행하지 아니한 경우 사용자에게 부과하는 이행강제금의 한도를 2천만원에서 3천만원으로 인상함(제33조제1항)
- <3> 사용자가 임금을 지급하는 경우 근로자에게 임금의 구성항목·계산방법, 임금의 일부를 공제한 경우의 내역 등을 적은 임금명세서를 서면 또는 전자문서로 교부하도록 함(제48조제2항 신설)
- <4> 임신 중인 여성근로자가 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 사용자가 이를 허용하도록 하고, 위반 시 500만원 이하의 과태료를 부과함(제74조제9항 신설 및 제116조제2항제2호).

바. 근로기준법 개정안(2021. 5. 18. 개정, 2021. 11. 19. 시행)

임금명세서 교부 - 추진배경

- 임금은 근로관계를 이루는 중요한 내용으로 과거부터 그 명세서를 교부함이 일반적임
 - 임금명세서를 주지 않거나 임금총액만 알려주는 경우, 근로자가 임금내역 등 임금 관련 정보를 확인하기 어려운 상황이 발생하기도 하며,
 - 임금체불 관련 분쟁이 길어지기도 함
- 이에 사용자가 임금을 지급하는 때 근로자에게 반드시 임금명세서를 주도록 「근로기준법」이 개정되었음
(‘21.5.18. 공포, 11.19 시행)

바. 근로기준법 개정안(2021. 5. 18. 개정, 2021. 11. 19. 시행)

임금명세서 교부 - 기재사항

□ 필요적 기재사항으로 임금의 구성항목, 계산방법, 공제내역(근로기준법 제 48조제2항)과 근로자 특정 정보, 임금지급일, 임금총액 등(근로기준법 시행령 제27조의2)을 규정

① 성명, 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보

- 근로자를 특정할 수 있다면 성명만을 기재하는 것도 가능
- 다만, 동명이인(同名異人)이 있을 수 있으므로 성명 외에도 생년월일, 사원번호, 부서 등을 기재하여 근로자를 특정하는 것이 바람직
- * 근로자를 특정하는 정보에 관한 근로기준법 시행령 규정은 예시적 규정이므로 사업장에서 자율적으로 기재사항을 정할 수 있음

바. 근로기준법 개정안(2021. 5. 18. 개정, 2021. 11. 19. 시행)

임금명세서 교부 - 기재사항

② 임금지급일

- 근로기준법 제43조제2항에 의거 사용자는 근로자에게 임금을 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급해야 함(정기불 원칙)
- 임금지급일은 특별히 정한 바가 없다면 정기지급일을 말하며,
 - 불가피하게 정기지급일에 임금을 지급하지 못하더라도 임금총액 등에 대하여 노사간 다툼이 발생하지 않도록 가급적 정기지급일에 임금명세서를 교부하는 것이 바람직함

③ 임금 총액

- 근로소득세 등 공제 이전 임금총액을 기재해야 하며,
 - 근로소득세, 사회보험료 근로자부담분 등을 공제한 경우에는 공제 후 실지급액을 함께 기재하는 것이 바람직함

바. 근로기준법 개정안(2021. 5. 18. 개정, 2021. 11. 19. 시행)

임금명세서 교부 - 기재사항

④ 임금의 구성항목별 금액

- 기본급과 각종수당(연장·야간·휴일근로수당, 가족수당, 식대, 직책수당 등), 상여금, 성과금 등 임금을 구성하는 모든 항목을 포함해야 하며, 그 금액도 기재해야 함
 - 근로자별로 지급되는 임금항목이 다를 경우 근로자별로 해당 임금항목만 기재할 수 있음
 - * 예컨대, 특정 자격증 소지자에게 자격수당을 지급하는 사업장의 경우 해당 근로자의 임금명세서에만 기재하면 됨
- 통화 이외의 것으로 지급되는 임금이 있는 경우에는 그 품명 및 수량과 평가총액을 기재해야 하나,
 - 그 가치 평가가 어렵거나 평가총액을 기재하는 것이 불필요한 경우에는 평가총액을 기재하지 않을 수 있음

바. 근로기준법 개정안(2021. 5. 18. 개정, 2021. 11. 19. 시행)

임금명세서 교부 - 기재사항

⑤ 임금의 구성항목별 계산방법

- 임금의 구성항목별 금액이 어떻게 산출되었는지 산출식 또는 산출방법을 작성하되,
 - 근로자가 바로 알 수 있도록 구체적인 수치가 포함된 산출식을 적거나 지급요건을 기재하는 것이 바람직함
- 임금 구성항목별 계산방법은 임금명세서에 별도로 작성란을 마련하여 기재할 수도 있고,
 - 해당 임금항목란에 그 계산방법을 기재하더라도 무방함
- 연장·야간·휴일 근로를 하는 경우 추가된 근로시간에 대한 임금 이외에 가산수당이 발생하므로,
 - 실제 연장·야간·휴일 근로시간 수를 포함하여 계산방법을 작성
 - * (예시) 연장근로수당 288,000원 = 16시간 X 12,000원 X 1.5
 - ** 연장 및 휴일근로의 경우 소정근로시간을 넘어 추가적인 근로에 해당하므로 통상임금의 1.5배를 지급해야 하나, 소정근로시간에 해당하는 야간근로의 경우에는 통상임금의 50%를 가산하여 임금을 지급

바. 근로기준법 개정안(2021. 5. 18. 개정, 2021. 11. 19. 시행)

임금명세서 교부 - 교부방식

- 서면 또는 「전자문서 및 전자거래기본법」(이하 “전자문서법”이라 함) 제2조제1호에 따른 전자문서(이하 “전자문서”라 함)로 교부

< 임금명세서 교부 방식(예시) >

- 서면 임금명세서 직접 교부
- 사내 전산망의 정보처리시스템, 애플리케이션 등을 통한 전달
- 전자임금명세서를 작성하고 자동으로 송·수신 되도록 구축된 정보처리 시스템을 활용하여 전송
- 전자임금명세서를 작성하고 공인전자주소, 포털사이트 등에서 제공하는 이메일 등 각종 전자적 방법을 이용하여 전송
- 임금총액 등 근로기준법령상 기재사항을 포함하여 휴대전화 문자메시지로 전송

바. 근로기준법 개정안(2021. 5. 18. 개정, 2021. 11. 19. 시행)

임금명세서 교부 - 교부방식

- 서면 또는 「전자문서 및 전자거래기본법」(이하 “전자문서법”이라 함) 제2조제1호에 따른 전자문서(이하 “전자문서”라 함)로 교부

< 임금명세서 교부 방식(예시) >

- 서면 임금명세서 직접 교부
- 사내 전산망의 정보처리시스템, 애플리케이션 등을 통한 전달
- 전자임금명세서를 작성하고 자동으로 송·수신 되도록 구축된 정보처리 시스템을 활용하여 전송
- 전자임금명세서를 작성하고 공인전자주소, 포털사이트 등에서 제공하는 이메일 등 각종 전자적 방법을 이용하여 전송
- 임금총액 등 근로기준법령상 기재사항을 포함하여 휴대전화 문자메시지로 전송

바. 근로기준법 개정안(2021. 5. 18. 개정, 2021. 11. 19. 시행)

임금명세서 교부 - 교부방식

- '전자문서'란 정보처리시스템에 의하여 전자적 형태로 작성·변환되거나 송신·수신 또는 저장된 정보를 의미함(전자문서법 제2조제1호)
 - 전자우편(이메일)은 컴퓨터를 이용한 정보처리시스템에 의해 전자적 형태로 작성, 송·수신, 저장된 정보를 의미
 - ☞ 가장 일반적인 형태의 전자문서에 해당
 - 휴대전화 문자메시지(SMS, MMS)는 연산처리를 하는 정보처리장치에 의해 생성된 디지털 메시지로 작성, 송·수신, 저장된 정보를 의미
 - ☞ 전자문서에 해당

바. 근로기준법 개정안(2021. 5. 18. 개정, 2021. 11. 19. 시행)

임금명세서 교부 - 교부의무 위반시 제재

- 임금명세서 교부 의무를 위반한 사용자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과(근로기준법 제116조제2항)
- 「근로기준법 시행령」 별표 7에 위반행위 및 횟수에 따른 과태료 부과기준을 두고 있으며,
 - 임금명세서 교부 의무 위반 근로자 1명 기준으로 과태료 부과

위반행위	근거 법조문	과태료 금액(만원)		
		1차	2차	3차 이상
사. 법 제48조제2항에 따른 임금명세서 교부의무를 위반한 경우	법 제116조제2항제2호			
1) 임금명세서를 교부하지 않은 경우		30	50	100
2) 임금명세서에 기재사항을 적지 않거나, 사실과 다르게 적어 교부한 경우		20	30	50

사. 중대재해 처벌 등에 관한 법률 개정안(2022. 1. 27. 시행)

중대재해기업처벌법 내용

법안명	산업안전보건법	중대재해 처벌 등에 관한 법
적용범위	전 사업장	5인 미만 제외 (단, 5인 미만 기업에 하정 준 원정은 적용)
중대재해기준	사망자 1명 이상 중대재해 3개월 이상 요양 필요 부상자가 동시 2명 이상 부상자 또는 직업질병자 동시 10명 이상	사망자 1명 이상 동일 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자 2명 이상 동일 원인으로 1년 이내 급행중독 등 대통령령으로 정하는 직업성 질병자가 3명 이상
처벌대상	행위 책임자 중심	사업주 및 경영책임자 등 - 사업주 : 개인사업자 - 경영책임자 등 : 법인의 대표이사 또는 안전보건업무 담당 이사 - 중앙행정기관장, 지방지지도단체장은 포함(현업공무원은 제 외)
안전조치의무	1,222개 의무 조항	실질적으로 지배·운영·관리하는 사업장 - 필요인력·예산 등 관리체계 수립 및 이행 조치 - 재발방지 대책 수립 및 이행 조치 - 정부가 관계 법령에 따라 개선 사정 등을 명한 사항에 관한 조치 - 안전·보건 관계법령상 필요한 관리상의 조치

사. 중대재해 처벌 등에 관한 법률 개정안(2022. 1. 27. 시행)

중대재해기업처벌법 내용

사망시 처벌	7년 이하 징역 또는 1억원 이하 벌금 (5년 내 재발시 형량 50% 가중처벌)	경영책임자→1년 이상 징역 또는 10억원 이하 벌금 (징역과 벌금 동시 가능) (5년 내 재발시 형량 50% 가중처벌)
징벌적 손해배상	없음 (민법에 따름)	사망 - 50억 이하 벌금 사망 외 - 10억 이하 벌금 손해액의 최대 5배 이하
시행시기		공포 1년 후 시행 건설업 외 - 50인 미만 3년 유예 (50인 이상 100인 미만 사업장은 2년 유예) 건설업 - 공사실적 50억 미만 3년 유예
중대시민재해		중대시민재해 중대산업재해와 동일 수위로 처벌하되 - 상시근로자 10인 이하의 소상공인 - 다중이용업소 바닥 면적 1천 미만 - 다중이용업소 등 제외
하도급 관계의 책임 범위		용역, 도급, 위탁 발주처는 안전 의무에서 제외

차 례

1. 개 요

2. 2022년 달라지는 노동법

3. 최근 개정 개별적 근로관계법 등

4. 개정 노동조합 및 노동관계조정법

5. 질의 및 답변

가. 2020. 6. 9. 노동조합 및 노동관계조정법 개정

노동조합의 자주성을 저해할 위험이 없는 운영비 원조행위 허용

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "근로자"라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.
2. "사용자"라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.
3. "사용자단체"라 함은 노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에게 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 사용자의 단체를 말한다.
4. "노동조합"이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건외 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.
 - 가. 사용자 또는 향상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우
 - 나. 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조받는 경우
 - 다. 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우
 - 라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우. 다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다.
 - 마. 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우

가. 2020. 6. 9. 노동조합 및 노동관계조정법 개정



노동개혁

보도자료

"경제 혁신의 시작, 정책의 구현"

- ▶ 보도일시: 2015.4. 15(수) 조간
<인터넷 4. 14 (화) 12:00 이후>
- ▶ 총 6 쪽

◆ 노사관계법제과 과 장 김영미
사무관 김성재
☎ 044-202-7611, 7615

< 본 자료는 <http://www.moel.go.kr> 에서도 볼 수 있습니다 >

위법·불합리한 단체협약 시정지도 추진

- 우선 · 특별채용 조항 등 중점지도 -

- 고용노동부는 '15. 4. 20.부터 상시 100인 이상 사업장의 단체협약 (3,000여 개)*에 대해 위법·불합리한 사항에 대한 일제 조사 후 시정 지도에 들어갈 계획이라고 밝혔다.

* '15.3월말 기준 상시근로자 100인 이상 유노조 사업장 2,915개소

- 이번 시정지도는 합리적 교섭관행 정착을 위한 국정과제 및 경제혁신 3개년 계획의 일환으로 추진하는 것이며,
- 그 주요 대상은 단체협약에 규정된 정년퇴직자 가족 등의 우선 · 특별채용 조항 등 위법·불합리한 사항이다.

가. 2020. 6. 9. 노동조합 및 노동관계조정법 개정

연합뉴스



헌재, 노조 운영비 지원금지 노조법 '헌법불합치' 결정

송고시간 | 2018-06-03 09:00

|"자주성 침해위험 없는 경우까지 금지는 위헌...내년까지 법개정"



(서울=연합뉴스) 임순현 기자 = 회사가 사무실 유지비나 차량 등 노동조합 운영비를 지원하는 행위를 부당노동행위로 보고 금지한 것은 헌법에 어긋난다는 결정이 나왔다.

헌법재판소는 지난달 31일 A노동조합이 회사의 노조 운영비 지원을 부당노동행위로 규정한 '노동조합 및 노동관계조정법(노동조합법) 81조 4호가 헌법위반이라며 낸 헌법소원 사건에서 재판관 7대 2 의견으로 위헌 결정했다고 3일 밝혔다.

헌재는 다만 이 법조항의 효력을 곧장 없애면 노조의 자주성을 침해할 위험이 있는 회사측의 지원행위까지도 규제를 못할 우려가 있다며 2019년 12월 31일까지 효력을 유지하는 헌법불합치 결정을 내렸다.

역사에 아로새겨진 한국노총 70년
노동의 미래입니다



가. 2020. 6. 9. 노동조합 및 노동관계조정법 개정

노동조합의 자주성을 저해할 위험이 없는 운영비 원조행위 허용

노동조합 및 노동관계조정법

[시행 2020. 6. 9.] [법률 제17432호, 2020. 6. 9., 일부개정]

【제정·개정이유】

제정·개정문

전체 제정·개정이유

[일부개정]

◇ 개정이유

사용자가 노동조합의 운영비를 원조하는 행위를 부당노동행위로 금지하는 규정에 대하여 헌법재판소가 헌법불합치 결정(2018. 5. 31. 2012헌바90)을 하고, 법인의 대리인·사용인 기타의 종업원이 그 법인의 업무에 관하여 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위를 한 때에는 그 법인에 대하여도 벌금형을 과하도록 한 규정에 대하여 헌법재판소가 헌법불합치 결정(2019. 4. 11. 2017헌가30)을 함에 따라 그 취지를 반영하여 관련 규정을 정비하려는 것임.

가. 2020. 6. 9. 노동조합 및 노동관계조정법 개정

노동조합의 자주성을 저해할 위험이 없는 운영비 원조행위 허용

제81조(부당노동행위) ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다. <개정 2006. 12. 30., 2010. 1. 1., 2020. 6. 9.>

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 [제24조제4항](#)에 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.

② 제1항제4호단서에 따른 "노동조합의 자주적 운영 또는 활동을 침해할 위험" 여부를 판단할 때에는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다. <신설 2020. 6. 9.>

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

[2020. 6. 9. 법률 제17432호에 의하여 2018. 5. 31. 헌법재판소에서 헌법불합치 결정된 이 조를 개정함.]

가. 2020. 6. 9. 노동조합 및 노동관계조정법 개정

노동조합의 자주성을 저해할 위험이 없는 운영비 원조행위 허용

노조법 개정에 따른 부당노동행위 처리 가이드라인

<노사관계법제과-1660, 2020.6.22.>

I. 운영비 원조 부당노동행위 처리 가이드라인	1
II. 양별규정 개정 안내	6

가. 2020. 6. 9. 노동조합 및 노동관계조정법 개정

노동조합의 자주성을 저해할 위험이 없는 운영비 원조행위 허용

① 운영비 원조를 하게 된 목적 및 경위

- 사용자가 자발적·적극적으로 운영비를 원조하는 경우에는 자주성 침해의 위험이 높다고 볼 수 있을 것임
 - 단체교섭에서 노동조합이 운영비 원조를 요구한 경우에도 원조 목적, 수용과정 등을 확인하여 자주성 침해 여부를 개별·구체적으로 판단
- * 단체교섭 과정에서 노동조합이 운영비 원조를 중요 요구사항으로 제시하였는지 (회의록 등 확인), 단체교섭 과정에서 쟁의행위를 하였는지, 쟁의행위 기간 및 양태(폭력 등), 쟁의행위로 인해 사용자의 부담이나 업무 저해성 정도 등이 어떠했는지 등 확인

업무 Tip

- 단체교섭 과정을 확인하기 위해서는 기본적으로 단체협약 회의록 확인이 필요
 - 일정 규모 이상의 사업장은 대부분 단체협약 회의록을 갖고 있어, 협조요청을 통해 제출받는 것이 바람직
 - 다만, 단체협약 회의록에 관련 내용이 없는 경우에는 ▲ 단체협약에 참가한 노사 교섭위원, 간사서기 ▲ 복수노조 사업장에서의 他 노조 조합원 등을 통해 운영비 원조의 경위나 목적 등을 간접적으로 확인

가. 2020. 6. 9. 노동조합 및 노동관계조정법 개정

노동조합의 자주성을 저해할 위험이 없는 운영비 원조행위 허용

② 지원된 운영비의 성격 및 내용

- 복리후생수당 등 운영비의 성격 및 용도가 불특정 조합원을 대상으로 하는 경우에는 상대적으로 자주성 침해 위험이 낮다고 볼 수 있을 것임
 - * 단체협약 등에 따라 복리후생 수당을 조합원에게 직접 지급하는 경우에는 노동조합에 대한 운영비 원조에 해당하지는 않으며, 운영비 원조로 문제되는 경우는 노동조합의 복리후생 명목이나 관련 사업 재원으로 사측이 노동조합에 직접 지급하는 경우를 지칭
- 반대로 노조 재정 자립금, 매점·자판기 운영권 등과 같이 그 성격이 불분명하거나 복리후생과의 연관성이 떨어지는 경우에는 자주성 침해 위험이 상대적으로 높다고 볼 여지
 - 특정 조합원에 대한 차량(렌트비 포함)이나 주거(임대료 포함) 등의 지원은 전체 조합원의 복리후생과는 관련성이 낮아 자주성 침해 위험을 배제하기 어려움

가. 2020. 6. 9. 노동조합 및 노동관계조정법 개정

노동조합의 자주성을 저해할 위험이 없는 운영비 원조행위 허용

③ 그간 운영비 지급 관행(지급 기간, 금액 등)

- 운영비 지원 기간이 길거나 금액이 클수록 자주성 침해 위험이 상대적으로 높다고 할 수 있을 것임

업무 Tip

- 회사의 회계 관련 서류(손익계산서, 원가명세서, 보조원장 등)에서 운영비 원조 내역이 포함되어 있을 만한 계정의 보조원장 내용을 확인하여 지급 기간, 금액 파악

가. 2020. 6. 9. 노동조합 및 노동관계조정법 개정

노동조합의 자주성을 저해할 위험이 없는 운영비 원조행위 허용

④ 지원받은 운영비가 노동조합 재정에서 차지하는 비중

- 노동조합의 자주성 확보를 위해 노동조합의 존립 및 활동 등에 필요한 운영비는 원칙적으로 노동조합이 부담하여야 할 것이고,
 - 일부를 지원받는 경우 지원받은 운영비 규모가 노동조합 전체 재정에서 차지하는 비중이 지나치게 클 경우 자주성 침해 위험이 높을 가능성
 - 다만, 자주성 침해 여부는 노동조합 재정에서 차지하는 비율 뿐만 아니라 여타 다른 사정을 종합 고려하여 판단하므로 재정 차지 비중은 하나의 지표로만 활용
- * 운영비 원조가 노동조합 재정의 몇 퍼센트를 차지하면 자주성 침해가 된다는 도식적인 접근은 지양

업무 Tip

- “노조 재정”은 노조 회계장부 등을 통해 확인이 가능하나, 회계장부 등 확인이 어려운 경우, 노조 재정은 대부분 조합비로 구성되는바, 사측 체크오프 내역을 확인하거나 1인당 조합비와 조합원 총수로 추정
- “지원받은 운영비 규모”는 회사측 손익계산서나 원가계산서 중에서 운영비 원조 지출 내역이 있을 만한 계정을 조사하여 확인

가. 2020. 6. 9. 노동조합 및 노동관계조정법 개정

노동조합의 자주성을 저해할 위험이 없는 운영비 원조행위 허용

㉔ 운영비의 관리방법 및 사용처 등

- 사용처를 정하지 않거나 조합원 등에게 공개하지 않고 운영비를 지원함으로써
 - 지출내역이 관리·공개되지 않고 일부 임원 등에 의해 임의로 사용될 가능성이 있는 경우에는 자주성 침해 위험이 상대적으로 높다고 볼 수 있을 것임
- 다만, 사용자가 노동조합과 협의하여 지원하는 운영비의 사용처를 정하고 이를 조합원 등에게 공개할 것을 요청했음에도 불구하고
 - 노동조합이 합의된 사용처에 지출하지 않거나 지출내역을 관리·공개하지 않은 경우에는 사용자의 책임을 단정하기 어려울 것임
- 원조 목적에 따른 지출이 발생하지 않았음이 확인되는 경우에도 이와 상관없이 계속 지원할 경우에도 자주성 침해 위험이 상대적으로 높을 가능성
 - * (예) 노조 사무보조비 명목으로 지원하는데, 실제 비용발생 여부 불문하고 계속 지급하는 경우

가. 2020. 6. 9. 노동조합 및 노동관계조정법 개정

부당노동행위 양벌규정 실효(제94조 단서 신설)

- 노조법 제94조 양벌규정이 책임주의 원칙 위반으로 단순위헌 결정
: 이에 **종업원 등의 부당노동행위(제81조)를 이유로 법인을 처벌하는 양벌규정은 실효**
(단, 대표자의 행위에 대한 법인의 양벌은 합헌 결정)
- 법인의 대표자 등이 법 위반 방지를 위한 주의, 감독의무를 하였는지 확인하여 양벌규정 적용 여부 판단

노동조합 및 노동관계조정법 (약칭: 노동조합법)

[시행 2020. 6. 9.] [법률 제17432호, 2020. 6. 9., 일부개정]

제94조(양벌 규정) 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. <개정 2020. 6. 9.>

[단순위헌, 2019헌가25, 2020. 4. 23. 노동조합 및 노동관계조정법(1997. 3. 13. 법률 제5310호로 제정된 것) 제94조 중 법인의 대리인·사용인 기타의 종업원이 그 법인의 업무에 관하여 제90조 가운데 ‘제81조 제1호, 제2호 단서 후단, 제5호를 위반한 경우’에 관한 부분은 헌법에 위반된다.]

[2020. 6. 9. 법률 제17432호에 의하여 2019. 4. 11. 헌법재판소에서 단순위헌 결정된 이 조를 개정함.]

ILO 핵심협약 비준 미룬 한국, 한-EU FTA 위반?... 11월 말쯤 결론

송고시간 | 2020-10-11 11:14



이영재 기자

기자 페이지

| 8~9일 전문가 패널 심리...위반 결론 나오면 통상관계 악영향 우려



작년 1월 서울에서 열린 한-EU 무역 분쟁 절차 정부간 협의

[연합뉴스 자료사진]

나. 2020. 12. 9. 노동조합 및 노동관계조정법 개정안(2021. 7. 6. 시행)

노동조합 및 노동관계조정법

[시행 2021. 7. 6.] [법률 제17864호, 2021. 1. 5., 일부개정]

【제정·개정이유】

제정·개정문

전체 제정·개정이유

[일부개정]

◇ 개정이유

국제노동기구의 핵심협약인 「결사의 자유에 관한 협약」의 비준을 추진하면서 해당 협약에 부합하는 내용으로 법률을 개정하기 위하여, 사업 또는 사업장에 종사하지 아니하는 근로자에 대하여 기업별 노동조합에 가입할 수 있도록 허용하고, 노동조합의 업무에만 종사하는 근로자에 대한 급여지급 금지 규정 삭제 등을 통해 근로자의 단결권 보장의 범위를 확대하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

나. 2020. 12. 9. 노동조합 및 노동관계조정법 개정안(2021. 7. 6. 시행)

ILO 핵심협약 한국 비준 현황

국제노동기구(ILO): 노동·고용문제를 전문적으로 다루는 UN 산하 전문기구

결사의 자유·강제노동 금지·아동노동 금지·차별 금지에 관한 핵심협약 8개 중
한국 미비준 협약 4개
 (ILO 187개 회원국 중 144개국, OECD 36개 회원국 중 31개국 8개 핵심협약 비준)

비준	비준 추진
차별 금지 제100호 동일가치근로에 대한 남녀 근로자 동등보수에 관한 협약 (97년12월 비준) 제111호 고용 및 직업에 있어서 차별 대우에 관한 협약 (98년12월)	결사의 자유 제87호 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약 제98호 단결권 및 단체교섭에 관한 협약
아동노동 금지 제138호 취업의 최저연령에 관한 협약 (99년1월) 제182호 가혹한 형태의 아동노동 철폐에 관한 협약 (01년3월)	강제노동 금지 제29호 강제노동에 관한 협약
	비준 추진 제외 강제노동 금지 제105호 강제노동 철폐에 관한 협약 우리나라 형벌체계, 분단국가 상황 등 고려할 때 추가적 검토 필요

 연합뉴스 자료/ 정부, 한국노동연구원

김영은 기자 / 20190522
 트위터 @yonhap_graphics 페이스북 tune.y.kr/LeYN1



역사에 아로새겨진 한국노동 70년
 노동의 미래입니다



2021년 ILO협약 비준과 노동법 개정안

구 분		주요내용
노동조합법	실업자·해고자 (제2조 제4호 라목)	실업자 해고자 기업별 노조 가입 허용
	조직·가입·활동 (제5조 제2항)	단 사업장 내 노조활동은 사용자의 사업운영 지장을 주지 않는 범위 내
	임원자격 (제17조 제3항)	기업별 노조임원, 대의원 자격 종사자 조합원 한정
	노조전임자 (제24조/제24조의2)	<ul style="list-style-type: none"> - 전임자급여금지규정 및 근로시간면제한도 초과요구 징의행위 처벌 규정삭제 - 유급전임자는 근로시간면제한도 범위 내 교섭 등 법상 정해진 업무만 수행 - 근로시간면제한도를 초과하는 내용의 단체협약 또는 사용자의 동의 무효 - 근로시간면제심의위원회를 고용노동부에서 경사노위로 이관
	교섭창구단일화 (제29조의 2·3)	<ul style="list-style-type: none"> - 각 노조 개별교섭 진행 시 모든 노조와 성실교섭 및 차별금지의무 부과 - 교섭단위 통합 근거규정 신설
	단협 유효기간 (제32조 제1항)	현행 2년 상한을 3년을 초과하지 않는 범위 내 노사 간 합의
	사업장 점거 (제37조 제3항)	사업장 내 생산주요 업무시설 등에 대한 전부 또는 일부 점거금지
공무원노조법(제6조)	퇴직공무원, 소방공무원 노조가입 허용 가입대상 직급기준삭제(5급 이상 가능, 지휘감독 총괄업무종사자 제외)	
교원노조법(제6조)	퇴직교원, 대학교원, 조교 노조가입허용, 교섭창구 단일화	

나. 2020. 12. 9. 노동조합 및 노동관계조정법 개정안(2021. 7. 6. 시행)

실업자·해고자 기업별 노조 가입 허용(제2조 제4호 라목 삭제)

- 기업별 노조에 해고자·실업자 등의 가입을 제한하는 것으로 해석 되었던 노조법 제2조 제4호 라목 단서(다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다.)를 삭제
- 조직형태와 무관하게 해고자 등의 조합원 자격 인정될 수 있음

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. <개정 2021. 1. 5.>

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.

가. 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우

나. 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조받는 경우

다. 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우

라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우

마. 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우

나. 2020. 12. 9. 노동조합 및 노동관계조정법 개정안(2021. 7. 6. 시행)

노동조합의 조직·가입·활동(제5조 제2항 신설)

- 노동조합 및 노동관계조정법 제5조(노동조합의 조직·가입) ① 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다. 다만, 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다. <개정 2021. 1. 5.>
- 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. <신설 2021. 1. 5.>

[관련 QnA] 조합활동을 하는 과정에서 해고된 직원들이 있습니다. 해고 이후에도 조합원 신분이 유지되나요.

⇒ 기업별 노동조합의 경우 해고자가 부당노동행위 구제신청을 해서 중앙노동위원회 재심판정이 있을 때까지 노조법상 근로자(노동조합 조합원) 자격이 유지됩니다.

주의할 점은 **부당노동행위 구제신청**을 한 경우만 해당되며(고소나 소송 제기, 부당해고 구제신청은 제외), 노조법상 근로자 신분(노동조합 사무실 출입, 단체교섭 참여 등 조합원 활동 자격)이 유지되더라도 근기법상 근로자 자격까지 인정되는 것은 아닙니다.

나. 2020. 12. 9. 노동조합 및 노동관계조정법 개정안(2021. 7. 6. 시행)

임원자격(제17조 제3항 신설)

- 기업별 노조 임원, 대의원 자격을 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원으로 한정
- 개정안은 여전히 해고자·구직자는 기업별노조의 임원과 대의원이 될 수 없도록 해 현재와 달라진 것이 없는 것으로 보임

제17조(대의원회) ① 노동조합은 규약으로 총회에 갈음할 대의원회를 둘 수 있다.

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

③ 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 대의원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하여야 한다. <신설 2021. 1. 5.>

④ 대의원의 임기는 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없다. <개정 2021. 1. 5.>

⑤ 대의원회를 둔 때에는 총회에 관한 규정은 대의원회에 이를 준용한다. <개정 2021. 1. 5.>

나. 2020. 12. 9. 노동조합 및 노동관계조정법 개정안(2021. 7. 6. 시행)

노조전임자(제24조, 제24조의 2 개정)

- 노조전임자 급여금지 및 근로시간면제한도 초과요구 쟁의행위 처벌 규정삭제
- 근로시간면제자는 근로시간면제한도 범위 내 교섭 등 법상 정해진 업무만 수행
- 근로시간면제한도를 초과하는 내용의 단체협약 또는 사용자의 동의 무효
- 근로시간면제심의위원회를 고용노동부에서 경제사회노동위원회로 이관
- ILO권고와 국제노동기준과 달리 **근로시간 면제 한도 존치**

제24조(근로시간 면제 등) ① 근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 사용자 또는 노동조합으로부터 급여를 지급받으면서 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에 종사할 수 있다. <개정 2021. 1. 5.>

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. <개정 2021. 1. 5.>

③ 사용자는 제1항에 따라 노동조합의 업무에 종사하는 근로자의 정당한 노동조합 활동을 제한해서는 아니 된다. <신설 2010. 1. 1., 2021. 1. 5.>

④ 제2항을 위반하여 근로시간 면제 한도를 초과하는 내용을 정한 단체협약 또는 사용자의 동의는 그 부분에 한정하여 무효로 한다. <개정 2021. 1. 5.>

⑤ 삭제 <2021. 1. 5.>

나. 2020. 12. 9. 노동조합 및 노동관계조정법 개정안(2021. 7. 6. 시행)

노조전임자(제24조, 제24조의 2 개정)

[관련 QnA] 회사에서 조합원들이 총회나 대의원대회에 유급으로 참석하는 시간도 근로시간면제 한도에 포함된다고 하면서 더 이상 근로시간면제를 줄 수 없다고 합니다. 어떻게 해야 하나요?

⇒ 단체협약이나 관행으로 보장돼 있는 조합원들의 총회 참석, 대의원들의 대의원회 참석, 기타 노동조합 각종 회의 시간, 선거관리위원이나 입후보자의 선거 관련 업무, 조합원 교육시간과 노동조합 행사 등에 조합원들이 참석하는 것은 노동조합 전임자만의 업무가 아니므로 이를 전임자에 대한 근로시간면제 한도에 포함되는 것으로 봐서는 안 됩니다.

이러한 것들까지 근로시간면제 대상에 포함시킨다면, 조합원 총회를 유급으로 보장하는 단체협약을 체결한 경우 조합원이 200명인 노동조합은 전체 조합원의 5시간 총회 참석만으로 근로시간면제 한도 1,000시간을 사용한 것이 됩니다. 그렇게 총회를 몇 번 개최하는 것만으로도 더 이상 어떠한 전임 활동도 할 수 없게 되는 것이니 상식적으로 타당하지 않으며 제도 취지에도 부합하지 않습니다.

나. 2020. 12. 9. 노동조합 및 노동관계조정법 개정안(2021. 7. 6. 시행)

교섭창구단일화(제29조의 2, 제29조의 3 신설)

- 각 노조 개별교섭 진행 시 모든 노조와 성실교섭 및 차별금지의무 부과
- 교섭단위 통합 근거규정 신설
- 교섭차별 금지 조항에 대해 개별교섭을 요구하면 모두 들어줘야 한다는 의미인지에 대해 논란이 있을 것이라는 견해가 있음
- (사업장 내가 아니라)초기업단위 교섭을 위해 업종이나 근로조건 유사 관행을 고려해 여러 사업과 사업장을 대상으로 교섭단위를 통합하는 제도의 필요성을 제시하는 견해도 있음

제29조의2(교섭창구 단일화 절차) ② 제1항 단서에 해당하는 경우 사용자는 교섭을 요구한 모든 노동조합과 성실히 교섭하여야 하고, 차별적으로 대우해서는 아니 된다. <신설 2021. 1. 5.>

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

② 제1항에도 불구하고 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 할 수 있다. <개정 2021. 1. 5.>

나. 2020. 12. 9. 노동조합 및 노동관계조정법 개정안(2021. 7. 6. 시행)

단체협약 유효기간(제32조 제1항 개정)

- 현행 2년 상한을 3년을 초과하지 않는 범위 내 노사 간 합의로 정할 것
- 단위노조 위원장의 임기는 통상 2년이기에 단체협약 유효기간이 3년으로 연장될 경우 단위노조 교섭과 협약체결권 측면에서 상당한 혼란과 침해가 우려된다는 견해가 있음.
- 해당 조문은 단체협약 유효기간의 상한이 3년이라는 것이지 유효기간이 무조건 3년이라는 말이 아니기에 유효기간에 대한 노사합의 시에 현장 적극 교섭과 대응전략 강구가 필요함.

제32조(단체협약 유효기간의 상한) ① 단체협약의 유효기간은 3년을 초과하지 않는 범위에서 노사가 합의하여 정할 수 있다. <개정 2021. 1. 5.>

② 단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 또는 제1항의 기간을 초과하는 유효기간을 정한 경우에 그 유효기간은 3년으로 한다. <개정 2021. 1. 5.>

나. 2020. 12. 9. 노동조합 및 노동관계조정법 개정안(2021. 7. 6. 시행)

사업장 점거 관련 규정 추가(제37조 제3항 신설)

- 사업장 내 생산주요 업무시설 등에 대한 전부 또는 일부 점거금지
- 종래 대법원은 부분적·병존적 직장점거의 정당성을 인정하고 전면적·배타적 직장점거를 금지(대법원 2007.12.28.선고 1007도5204 판결)
- 개정안은 기존 대법원 판례가 정당성을 인정하는 부분적·병존적 직장점거를 인정하는 의미로 해석할 필요가 있음.

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

②조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니된다.

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

<신설 2021. 1. 5.>

다. 공무원노조법 / 교원노조법 개정안(2021. 7. 6. 시행)

공무원노조법

- 노조가입 범위 중 공무원 직급(제6급 이하)제한 삭제(제6조 제1항)
- 소방공무원 노조가입허용(제6조 제1항 제2호)
- 교육공무원(조교,교육전문직원) 노조가입 허용(제6조 제1항 제2호)
- 퇴직공무원 노조가입 허용(제6조 제1항 제4호)

교원노조법

- 퇴직 교원의 교원노동조합 가입 허용(제2조, 제4조의2)
; 교원으로 임용되어 근무하였던 사람의 조합원 자격은 노동조합 규약 규정