



2021년 노동 관련 제도의 주요변화

최저임금

- ◆ 최저임금 인상 (2020년 대비 1.5% 인상)
 - 시급 : (20년) 8,590원 → (21년) 8,720원
 - 월급 : (20년) 1,795,310원 → (21년) 1,822,480원
 - * 주40시간, 주휴수당 포함 기준

법정공휴일 유급휴일화

- ◆ 근로기준법 개정을 통해 관공서 공휴일에 관한 규정이 민간에 확대 적용 (사업장 규모별 단계적 시행)
 - 20년~ : 300인 이상 사업장 / • 21년~ : 30인 이상 사업장

육아휴직 분할 사용 및 사용시기 확대

- ◆ 육아휴직 분할 사용 확대 : 기존 1회로 한정된 육아휴직 분할 사용횟수를 2회로 확대 (2020. 12. 8.)
- ◆ 임신 중 육아휴직 도입 : 유·사산 위험이 있는 임신한 근로자를 보호하기 위해 임신 중에도 육아휴직 사용가능 (2021. 4. 29. 본회의 가결 / 시행 : 공포 후 6개월)

주 52시간 근로시간 단축 전면시행

- ◆ 1주의 개념이 휴일을 포함한 7일이 됨에 따라, 1주당 근로시간이 연장·휴일근로를 포함하여 최대 52시간
- ◆ 사업장 규모별 단계적 시행
 - 2021년 7월 : 5~49인 사업장에 확대 적용

근로시간 단축청구권 확대 시행

- ◆ 근로시간 단축청구권 제도
 - 근로자가 소정근로시간의 단축을 사업주에게 신청할 수 있는 권리
 - 근로자가 가족돌봄, 본인 건강, (55세 이상) 은퇴준비, 학업 등의 사유로 근로시간 단축 청구 시 사업주는 예외 사유가 없는 한 허용해야 함
- ◆ 사업장 규모별 단계적 시행
 - 2020년 1월 : 공공기관 및 300인 이상 사업장
 - 2021년 1월 : 30인 이상 사업장

근로시간 유연화 제도의 확대

- ◆ 탄력적 근로시간제 단위기간 확대
 - 단위기간이 3개월을 초과하고 6개월 이내인 탄력적 근로시간제 신설
 - 근로시간 사전확정 요건 완화
 - 근로일 간 11시간 연속 휴식 부여 / 임금보전 방안 마련
- ◆ 선택적 근로시간제 단위기간 확대
 - 신상품/신기술의 연구개발 업무의 선택적 근로시간제 정산기간을 3개월로 확대
 - 1개월을 초과하는 정산기간을 정한 경우 근로일 간 11시간의 연속 휴식 부여
 - 1개월마다 평균하여 1주간의 근로시간이 주40시간을 초과한 시간에 대해 가산수당 지급
- ◆ 단계적 시행
 - 상시 50인 이상, 공공기관 등 : 2021. 4. 6.
 - 5인~49인 : 2021. 7. 1.

노동조합법 개정사항 - 2021. 7.6 시행

- ◆ 해고자에 대한 노조 가입 제외 규정 삭제
 - 기업별 노조에 해고자 등의 가입을 제한하는 노조법 단서 규정 삭제
 - 조합원 자격은 조직형태와 무관하게 **노조 자체 규약으로 정하도록** 함
- ◆ 기업별 노조의 임원 및 대의원 자격 : **해당 사업장 종사 조합원**
 - 임원 및 대의원 자격을 원칙적으로 규약에 따라 정할 수 있도록 함
 - 임원 및 대의원 자격은 해당 사업(장)에 종사하는 조합원 중 선출
- ◆ 노동조합 활동 범위 규정
 - 사업(장)에 종사하는 근로자가 아닌 노동조합의 조합원은 사용자의 효율적 **사업 운영에 지장을 주지 아니하는 범위** 내에서만 노동조합 활동을 할 수 있도록 규정
- ◆ 노조전임자 급여 금지 규정 삭제
 - 노동조합 업무에만 종사하는 자(근로시간 면제자)는 **근로시간 면제 한도 내에서만 급여지급**이 가능하도록 규정
- ◆ 단체협약 유효기간 상한 확대
 - 단체협약의 유효기간을 종전 2년에서 **3년으로 상한**을 연장

근로기준법 개정사항

정의규정 신설

[제2조 제1항 제7호 신설] 1주가 휴일을 포함한 연속된 7일임을 명시함

특별 연장근로

[제53조 제3항 및 제6항] 2021년 7월부터 2022년까지 30명 미만 중소기업에 대해서는 노사합의로 8시간의 특별연장근로 허용

유급휴일

[제55조 제2항 및 부칙 제2조 제4항] 공무원과 일반 근로자가 공평하게 휴일을 향유할 수 있도록 관공서의 공휴일에 관한 규정에 따른 공휴일을 유급휴일로 하되, 기업의 부담을 감안하여 기업규모별로 3단계로 나누어 2년에 걸쳐 시행시기를 정함

휴일근로

[제56조 제2항 신설] 8시간 이내의 휴일근로에 대해서는 통상임금의 100분의 50을 가산하여 지급하고, 8시간을 초과하는 휴일근로에 대해서 통상임금의 100분의 100을 가산하여 지급

근로시간 특례

[제59조] 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 주 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 휴게시간을 변경할 수 있는 개인 근로시간 특례업종을 육상운송업 등 5개로 제한하고, 근로시간특례가 유지되는 업종에 대해서도 근로일 사이에 11시간 이상의 연속휴식시간을 부여하도록 함

근로시간 단축법 개요(행정해석)

현행

- 1일 8시간, 1주일 40시간 + 1주일 12시간 초과근로금지
(휴일 근로 미포함)

68시간



52시간



휴일을 '근로일'에 포함, 주 7일을 모두 근로일로 정의

개정

- 1일 8시간, 1주일 40시간 + 1주일 12시간 초과근로금지
(휴일 근로 포함)

근로시간 유연화 제도의 유형

유형	내용	적합직무
탄력적 근로시간제 (근로기준법 제51조)	일이 많은 주(일)의 근로시간을 늘리는 대신 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 평균적으로 법정근로시간(주40시간) 내로 근로시간을 맞추는 근무제도	계절적 영향을 받거나 시기별(성수기·비수기) 업무량 편차가 많은 업종 등
선택적 근로시간제 (근로기준법 제52조)	일정기간(1월 이내)*의 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시각, 1일의 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도 *신상품 또는 신기술 연구개발 업무에 한해 3개월 이내	근로시간(근로일)에 따라 업무량의 편차가 발생하여 업무조율이 가능한 소프트웨어 개발, 사무관리(금융거래·행정처리 등), 연구, 디자인, 설계 등
사업장밖 간주근로시간제 (근로기준법 제58조제 1·2항)	출장 등 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에 소정 근로시간 또는 근로한 것으로 인정하는 근무제도	근로시간 대부분을 사업장 밖에서 근로하는 영업직, A/S 업무, 출장 업무 등
재량 근로시간제 (근로기준법 제58조제3항)	업무의 성질에 비추어 업무수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 근로시간을 근로한 것으로 인정하는 제도	근로기준법 시행령 제31조 및 관련고시에서 정하는 업무에 한함 1. 신상품·신기술 연구개발, 인문사회과학·자연과학 연구 2. 정보처리시스템 설계 또는 분석 3. 신문, 방송 또는 출판사업의 기사 취재, 편성 또는 편집 4. 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 5. 방송 프로그램·영화 등 제작사업에서의 프로듀서나 감독 6. 회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무
보상휴가제 (근로기준법 제57조)	근로자대표와 서면합의를 통해 연장·야간·휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 대신 유급휴가로 부여하는 제도	업무를 완료한 이후에는 일정기간 휴식기간을 가지는 직무, 다른 인력으로 하여금 대체업무 수행이 가능한 연구·교육 등의 직무

휴식 제도의 개편 - 2019년부터 단계적 시행

구분	개편 전	개편 후
배우자 출산휴가	<ul style="list-style-type: none"> 현행 3~5일 (유급 최초 3일) 분할 사용의 경우 노사 합의한 경우에만 사용 가능 	<ul style="list-style-type: none"> 유급 10일 확대 적용 (2019.10.1.시행) 중소기업(우선대상 지원기업)의 경우 유급 5일분에 대한 출산휴가 급여(통상임금 100%, 월상한액 200만원)를 고용보험에서 지원 출산으로부터 90일까지 청구시기 확대시행(1회 한해 분할사용)
육아기 근로시간 단축	<ul style="list-style-type: none"> 육아휴직과 육아기 근로시간 단축기간을 합하여 최대 1년까지 사용 1일 2~5시간 단축 근로시간 적용 주 근로시간 : 15~30 시간 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 합해 1회 분할사용 가능 통상임금 80%, 월 상한액 150만원 	<ul style="list-style-type: none"> 육아휴직 사용 후에도 육아기 근로시간 단축은 기본 1년 보장 추가 육아휴직 미사용 기간은 근로시간단축으로 최대 2년까지 사용 가능 주 근로시간 : 15~35시간 육아 휴직은 1회 분할 사용, 육아기 근로시간 단축은 최소 3개월 이상의 단위기간으로 자유롭게 분할 사용 가능 통상임금 100%, 월 상한액 200만원
가족돌봄	<ul style="list-style-type: none"> 가족 돌봄 휴직 부모, 배우자, 자녀 or 배우자의 부모 가족의 질병 사고, 노령 등 1회 최소 30일 이상 사용 	<ul style="list-style-type: none"> 가족 돌봄 휴직 + 가족 돌봄 휴가 현행 범위에 더해 조부모 및 손자녀 추가 가족의 질병 사고, 노령 사유 이외에도 자녀의 양육도 포함 연간 휴직기간 90일 중 10일은 하루 단위로 사용 할 수 있는 가족돌봄 휴가제도로 사용 가능(가족 돌봄 휴가 신설) 감염병 확산 등 재난 상황 시 가족돌봄휴가 기간을 연간 10일(한 부모 근로자의 경우 15일)의 범위에서 연장할 수 있도록 함
근로시간 단축청구	<ul style="list-style-type: none"> 임신기의 필요성 또는 육아휴직의 대체 등 특정 목적을 위한 근로시간 단축 청구권 시행 	<ul style="list-style-type: none"> 300인 이상 및 공공기관 등(2020년) - 30~299인 사업장(21년 시행) - 30인미만 사업장(22년 시행) 가족돌봄, 본인의 질병이나 사고, 은퇴준비(55세 이상)의 경우 최대 3년(1년+연장2년), 학업을 위한 경우 1년만 근로시간단축 허용 (연장 없음)
	<ul style="list-style-type: none"> 대체인력 채용이 불가능하거나 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 등의 사유가 있는 경우 근로시간 단축 청구 거부가능 등 공통적용 해고 등 불이익 처우 금지, 단축 종료 후 동일업무 복귀, 불리한 근로조건 금지, 연장근로 요구 금지, 평균 임금 산정기간 제외 등 개정 전·후 공통적용 	

육아휴직 제도의 변화

구분	내용
휴직기간	<ul style="list-style-type: none"> • 육아휴직 기간은 1년 이내 <ul style="list-style-type: none"> - 자녀 1명당 1년 사용 가능 - 한 자녀에 대해 부·모 각 1년 사용 가능 - 부부가 동시에 같은 자녀에 대해 사용 가능
육아휴직급여	<ul style="list-style-type: none"> • 첫 3개월 : 통상임금의 100분의 80(상한액 월 150만원, 하한액 월 70만원) • 4개월부터 육아휴직 종료일 : 통상임금의 100분의 50(상한액 월 120만원, 하한액 월 70만원) • 육아휴직급여 중 일부(100분의 25)를 직장복귀 6개월 후 합산하여 일시불로 지급
육아휴직 급여 특례 (아빠육아휴직 보너스제)	<ul style="list-style-type: none"> • 같은 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 모두 육아휴직을 사용하는 경우, 두 번째 사용한 사람의 육아휴직 3개월 급여를 통상임금의 100%(상한 250만원)로 상향 지급
육아휴직 분할사용 (1회 → 2회)	<ul style="list-style-type: none"> • 2020. 12. 8. 이후 육아휴직을 1회에서 2회로 분할해 총 3번 사용할 수 있도록 확대 <ul style="list-style-type: none"> - 최근 코로나19 여파로 부모의 아동 돌봄 및 일·가정 양립의 필요성이 높아지고 있으나, 기존 1회로 한정된 육아휴직 분할 사용횟수로는 실질적 육아 수요에 부응하기 어렵다는 지적에 따라 법 개정
육아휴직 사용시기 확대 (출산이후 → 임신중)	<ul style="list-style-type: none"> • 현행법상 임신 중인 근로자는 출산 전 ‘임신기근로시간단축’과 ‘출산전후휴가’ 활용이 가능하지만, 유산이나 사산 위험이 있는 임신한 근로자를 보호하기에는 일정부분 한계가 존재 <ul style="list-style-type: none"> - 임신기 근로시간 단축 : 임신 12주 이내와 36주 이후에만 사용 가능 - 출산휴가 : 출산 전 최대 44일 • 최근 남녀고용평등법 개정을 통해 임신 중에도 육아휴직제도를 사용할 수 있도록 사용시기를 확대(2021. 4.29. 의결) <ul style="list-style-type: none"> - 임신 중 사용한 육아휴직은 분할 횟수에서 차감하지 않음

재택근무와 근로시간

원칙

재택근무의 경우에도 통상적으로 사업장에 출근하는 경우와 마찬가지로 근로시간과 휴게, 휴일 등에 관한 근로기준법 규정이 적용되며, 통상적인 근로시간제가 적용됨

연장근로 규율

- 재택근무자의 연장근로는 주 12시간을 초과할 수 없음
- 연장근로의 사전허가 또는 사후승인
 - 연장근로가 불가피한 경우, 근로자의 과로방지를 위해 사용자의 사전허가 또는 사후승인을 받는 것이 바람직
- 연장·야간·휴일근로와 가산임금
 - 사용자의 사전허가 또는 사후승인을 받지 않았다는 사정만으로 연장·야간·휴일근로에 대해 가산수당 지급책임이 면제된다고 볼 수 없음

휴식시간 (휴게/휴일)

- 재택근무자에게도 근로기준법에 따른 휴게시간 및 휴일 보장
 - 별도의 정한 바가 없으면 출근 근로자의 휴게·휴일제도가 재택근무자에게도 그대로 적용

휴게시간

- 근로시간이 4시간인 경우 30분 이상 8시간인 경우 1시간 이상
- 근로시간 도중에 부여
 - 자유로운 이용

유급휴일

- 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일 보장
- 근로자의 날 유급휴일 보장

공휴일

- 공휴일과 대체공휴일을 유급보장
- 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 다른 근무일을 휴일로 대체할 수 있음

재택근무에 따른 복무, 성과평가, 임금 등

구분	내용
복무관리	<ul style="list-style-type: none"> • 근로계약, 취업규칙 등에서 별도로 정한 바가 없다면, 출근 시 적용되는 규정 적용 <ul style="list-style-type: none"> - 별도의 정한 바가 없으면 출근 근로자의 휴게·휴일제도가 재택근무자에게도 그대로 적용 • 근무시간 중 사용자의 승인이 없거나 휴가를 사용하지 않고 근무장소인 자택을 임의로 벗어나거나, 자택 등 근무장소에서 사적 용무(개인업무, 취미활동, 타 영리활동 등)를 하지 않아야 함
성과평가	<ul style="list-style-type: none"> • 원칙적으로 사업장에 출근하는 경우와 동일한 기준으로 성과평가 • 재택근무 중 해야 할 업무의 내용, 업무수행 방법 등을 문서화하는 방법으로 업무 효율성을 높일 수 있음
임금 등 비용	<ul style="list-style-type: none"> • 재택근무로 인해 근로의 질이나 양이 달라지지 않는다면 출근한 경우와 동일한 임금을 지급하는 것이 원칙 <ul style="list-style-type: none"> - 실비변상 차원의 교통비 출근자에 한하여 현물식사 : 재택근무자에게 지급할 의무는 없음 - 실제 지출여부와 무관한 일률적 지급 : 소정근로의 대가로 지급되는 금품은 재택근무 여부와 관계없이 지급 • 재택근무로 인해 추가적으로 발생할 수 있는 통신비, 소모성 비품 등의 비용은 사용자가 부담하는 것이 원칙
개인정보 보호	<ul style="list-style-type: none"> • 재택근무자의 동의 없이 노트북, PC나 스마트기기에 장착된 카메라를 이용하여 재택근무자의 근태를 관리하는 것은 개인정보 보호법 위반 • 정보주체의 동의를 얻지 않은 개인 위치정보의 수집·이용 또는 제공을 금지하고 있고, 사용자가 재택근무자의 개인위치 정보를 수집하기 위해서는 「개인정보보호법」에 따라 사전에 해당 근로자의 동의를 받아야 함
안전보건 및 산재보상	<ul style="list-style-type: none"> • 재택근무에도 원칙적으로 산업안전보건법이 적용 <ul style="list-style-type: none"> - 사업주가 현실적으로 지배·관리하기 어려운 장소에서 근로제공이 이루어지므로 사실상 일부 규정만이 적용 • 사용자의 안전배려의무 <ul style="list-style-type: none"> - 사용자는 근로자의 안전보건에 대하여 보호하고 배려하여야 할 신의칙상 의무를 부담 - 사용자는 재택근무자가 건강을 유지할 수 있는 환경에서 일할 수 있도록 작업환경에 관한 기준을 정하여 준수토록 하고, 필요한 경우 작업환경 개선 비용을 지원하는 등의 대책을 마련할 필요가 있음 • 재택근무의 경우 업무수행과 사생활이 혼재할 가능성이 크다는 점을 고려할 때, 사적 행위 중에 일어났다는 점만을 이유로 업무상 재해에 해당하지 않는다고 판단해서는 안되고, 재택근무의 특성을 반영하여 업무상 재해 여부를 살펴야 하며, 업무와 재해의 상당한 인과관계 입증은 재택근무자 본인이 해야 함