

2017년부터 달라지는 노동관련 법·제도

2016. 12.

2016년은 20대 국회가 여소야대로 구성되고 환노위에 여야 모두 다수의 노동계 출신 의원이 배치되면서 경영계에 부담되는 법안들이 많이 발의된 상태이다. 또한 정국 혼란으로 인해 국정감사 및 국정조사 등에 관심이 집중되면서 대다수 법안들이 여전히 국회 계류 중에 있다.

2017년의 최저임금은 시간당 6,470원으로 결정되었고, 「채용절차 공정화에 관한 법률」이 30인 이상 기업으로 확대 적용되므로 기업들은 관련 내용을 숙지해야 한다. 한편, 사업주가 산재보험급여 신청을 이유로 근로자에게 해고 등 불이익한 처우를 하는 경우 이를 처벌하는 법안이 통과되었다.

정년 60세 의무규정이 2017년부터는 근로자 300인 미만 기업에서도 시행된다. 정년 60세 안착은 물론 공정한 노동시장 구축, 기업 경쟁력 제고를 위해서는 임금피크제를 비롯한 직무·성과중심 임금체계의 도입이 무엇보다 중요한 시점이다. 또한 도급인의 안전·보건조치 의무 대상 작업범위가 확대되고, 대형화재 피해가 우려되는 작업장소에 화재감시자 배치가 의무화됨에 따라 향후 안전·보건조치에 있어 더욱 세심한 주의와 적절한 대처가 요구된다.

한편, 근로시간 단축, 통상임금 등 노동개혁 법안의 입법화 여부에 대해서도 예의주시해야 한다. 이에 본회는 회원사들이 개정된 법령과 주요 입법논의 사항들을 미리 파악하고, 대응책을 마련할 수 있도록 「2017년부터 달라지는 노동관련 법·제도」를 주요 분야별로 나누어 정리해 보았다.

목 차

- | | |
|--------------------|--------------------|
| I. 개별적 근로관계 | II. 사회보험 및 고용정책 |
| III. 산업안전보건 및 산재보험 | IV. 국회 계류 중인 주요 법안 |

I. 개별적 근로관계

- 2017년 최저임금은 2016년 6,030원보다 440원(약 7.2%)인상되어 시급 6,470원으로 결정되었다.
- 2017년부터는 300인 미만 사업장과 국가 및 지자체에도 정년 60세 의무화가 시행되고, 「채용절차 공정화에 관한 법률」이 30인 이상 사업장으로 확대 적용된다.
- 한편, 사업주가 산재보험급여 신청을 이유로 근로자에게 해고 등 불이익한 처우를 하는 것을 금지하며, 위반 시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금을 부과하도록 「산업재해보상보험법」이 개정되었다.

주요 내용	종 전	달라지는 내용	관련법규 및 시행일 등
정년 60세 의무화 (300인 미만 사업장)	· 정년 60세 의무화 ※ 300인 이상 사업장, 공공기관 등 (2016.1.1. 시행)	· 정년 60세 의무화 ※ 300인 미만 사업장, 국가 및 지자체 (2017.1.1. 시행)	· 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제19조 (2017.1.1. 시행)
최저임금	· 시급 6,030원	· 시간급 6,470원 ※ 월환산액 1,352,230원 : 1주 소정근로 40시간, 월환산 기준시간수 209시간(주당 유급주휴 8시간) 기준	· 최저임금 고시 제2016-37호 (2017.1.1. ~ 12.31.)

<p>채용절차공정화법 30인 이상 사업장으로 확대 적용</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 거짓 채용광고 금지 · 반환절차 고지의무 <ul style="list-style-type: none"> * 위반시 300만원 이하 과태료 · 채용 여부 확정 이후 미채용된 구직자는 채용서류 반환청구권 행사 · 채용서류 반환 비용은 회사 부담 원칙 <ul style="list-style-type: none"> ※ 300인 이상 사업장, 공공기관 등 (2015.1.1.) 100인 이상 사업장(2016.1.1.) 	<ul style="list-style-type: none"> · 30인 이상 사업장으로 확대 <ul style="list-style-type: none"> ※ 2017.1.1. 시행 	<ul style="list-style-type: none"> · 채용절차의 공정화에 관한 법률 (2017.1.1. 시행)
<p>산재보험급여 신청 근로자 불이익 처우 금지</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 신설 	<ul style="list-style-type: none"> · 사업주가 근로자의 산재보험급여 신청을 이유로 해고 등의 불이익 처우 금지 <ul style="list-style-type: none"> * 위반 시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하 벌금 	<ul style="list-style-type: none"> · 산재보험법 제111조의2 및 제127조 제2호 <ul style="list-style-type: none"> ※ 공포즉시 시행
<p>‘공중도덕상 유해한 업무’ 파견에 대한 벌칙 규정 삭제</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 파견법 제42조 벌칙 조항 <ul style="list-style-type: none"> - 공중위생 또는 공중도덕상 유해한 업무에 취업시킬 목적으로 근로자 파견을 한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금 	<ul style="list-style-type: none"> · 2016.11.24 헌법재판소는 파견법 제42조의 ‘공중도덕상 유해한 업무’ 부분에 대해 명확성의 원칙 등을 이유로 위헌 결정 	<ul style="list-style-type: none"> · 파견법 제42조의 ‘공중도덕상 유해한 업무’ 부분 효력 상실 (2016. 11. 24.부터)

II. 사회보험 및 고용정책

- 2017년부터 장애인 의무고용률이 상향되고 부담기초액도 인상된다. 민간기업의 장애인 의무고용률은 현행 2.7%에서 2.9%로 상향되며(공무원·공공기관은 3.0%→3.2%), 장애인 고용부담금 부담기초액도 현행 1인당 월 757,000원에서 812,000원으로 인상된다.
- 2017년부터 고용보험 고용장려금 제도에 대한 접근성 및 편의를 제고하기 위해 개별 고용장려금이 통합 개편되며, 기존에 개별 사업주 지원금은 고용안정장려금 및 고용창출장려금 총 2개 장려금으로 통합된다.
- 고용보험에서 지급하는 출산전후휴가 및 유·사산휴가 급여의 상한액이 내년부터 월 135만원에서 월 150만원으로 인상된다. 따라서 국가로부터 출산전후휴가 급여 등을 지원받는 우선지원대상 기업(ex.제조업 500인 이하, 중소기업 등)의 경우 급여 부담이 다소 경감될 것으로 전망된다. 또한 다자녀 출산 유인을 강화하기 위해 둘째 이상 자녀에 대한 두 번째 육아휴직 사용 시 최초 3개월 간(‘아빠의 달’ 기간) 육아휴직 급여 상한액이 월 150만원에서 월 200만원으로 인상된다.
- 적극적 고용개선조치 의무에 따라 상시근로자 500인 이상 사업장에서 매년 제출해야 하는 성별 근로자 현황 제출 서식이 다소 간소화되어 현재 7개 직종에서 2개 직종(관리자, 기타)으로만 구분해 성별 근로자 현황을 제출하도록 변경된다.

주요 내용	종 전	달라지는 내용	관련법규 및 시행일 등
장애인 의무고용률 상향	· 민간기업 의무고용률 : 2.7% · 공공부문 의무고용률 : 3.0%	· 민간기업 의무고용률 : 2.9%('17~'18) → 3.1%('19년) · 공공부문 의무고용률 : 3.2%('17~'18) → 3.4%('19년)	· 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령 제25조

<p>장애인 고용부담금 부담기초액 인상</p>	<p>· 1인당 월 757,000원 (적용기간 : '16.1.1~'16.12.31)</p> <table border="1" data-bbox="517 276 1025 587"> <thead> <tr> <th>의무고용인원 대비 고용하고 있는 장애인 근로자 비율</th> <th>부담액</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3/4 이상</td> <td>757,000원</td> </tr> <tr> <td>1/2이상 3/4미만</td> <td>832,700원</td> </tr> <tr> <td>1/4이상 1/2미만</td> <td>908,400원</td> </tr> <tr> <td>1/4 미만</td> <td>984,100원</td> </tr> <tr> <td>미고용</td> <td>1,260,270원</td> </tr> </tbody> </table>	의무고용인원 대비 고용하고 있는 장애인 근로자 비율	부담액	3/4 이상	757,000원	1/2이상 3/4미만	832,700원	1/4이상 1/2미만	908,400원	1/4 미만	984,100원	미고용	1,260,270원	<p>· 1인당 월 812,000원 (적용기간 : '17.1.1~'17.12.31)</p> <table border="1" data-bbox="1070 276 1664 587"> <thead> <tr> <th>의무고용인원 대비 고용하고 있는 장애인 근로자 비율</th> <th>부담액</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3/4 이상</td> <td>812,000원</td> </tr> <tr> <td>1/2이상 3/4미만</td> <td>860,720원</td> </tr> <tr> <td>1/4이상 1/2미만</td> <td>974,400원</td> </tr> <tr> <td>1/4 미만</td> <td>1,136,800원</td> </tr> <tr> <td>미고용</td> <td>1,352,230원</td> </tr> </tbody> </table>	의무고용인원 대비 고용하고 있는 장애인 근로자 비율	부담액	3/4 이상	812,000원	1/2이상 3/4미만	860,720원	1/4이상 1/2미만	974,400원	1/4 미만	1,136,800원	미고용	1,352,230원	<p>· 장애인고용부담기초액 고시</p>
의무고용인원 대비 고용하고 있는 장애인 근로자 비율	부담액																										
3/4 이상	757,000원																										
1/2이상 3/4미만	832,700원																										
1/4이상 1/2미만	908,400원																										
1/4 미만	984,100원																										
미고용	1,260,270원																										
의무고용인원 대비 고용하고 있는 장애인 근로자 비율	부담액																										
3/4 이상	812,000원																										
1/2이상 3/4미만	860,720원																										
1/4이상 1/2미만	974,400원																										
1/4 미만	1,136,800원																										
미고용	1,352,230원																										
<p>공공기관 등의 청년고용의무제 2년 연장</p>	<p>· 공공기관 등 청년고용의무제(3%) (유효기간 : 2016년까지)</p>	<p>· 2018년까지 연장</p>	<p>· 청년고용촉진특별법 부칙 제2조</p>																								
<p>직업훈련에 대한 정부 우대지원</p>	<p>· 사업주가 기간제, 단시간, 파견 근로자 등에게 직업훈련을 실시할 경우 정부 의 우대지원 - 시행령에 규정</p>	<p>· 우대지원 규정 시행령 → 법률로 상향 · 우대지원 대상에 고령자 및 준고령자 추가</p>	<p>· 고용보험법 제27조 제2항 (12.20. 국무회의 통과, 공포 후 6개월)</p>																								
<p>두 번째 육아휴직 시 고용보험 육아휴직급여 상한액 인상</p>	<p>· 같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우, 두 번째 육아 휴직을 하는 근로자에게 최초 3개월 간 통상임금의 100%를 고용보험에서 육아휴직급여로 지급 (상한액 150만원)</p>	<p>· 상한액을 150만원에서 200만원으로 인상</p>	<p>· 고용보험법 시행령 제95조의 2 (2017.1.1. 시행) ※ 규제심사 완료, 차관· 국무회의 의결 예정</p>																								

<p>출산전후휴가 및 유·사산 휴가 급여 상한액 인상</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 고용보험에서 지급하는 출산전후휴가 및 유·사산휴가 급여의 상·하한액 <ul style="list-style-type: none"> - 상한액 : 월 135만원 - 하한액 : 시간급 통상임금이 시간급 최저임금보다 낮은 경우 시간급 최저임금으로 산출한 휴가기간 중 통상임금액 	<ul style="list-style-type: none"> · 상한액 규정 변경 : 휴가 시작일 당시의 통상임금을 기준으로, 휴가급여 수급자들의 평균적인 통상임금 수준, 물가상승률, 최저임금 등을 고려하여 매년 고용노동부장관이 고시하는 금액 * 고용노동부가 계획하고 있는 고시 금액 (향후 실제 고시 내용에 따라 금액 변동 가능) : ('17~'19년) 월 150만원 → ('20~'22년) 180만원 → ('23년) 월 210만원 	<ul style="list-style-type: none"> · 고용보험법 시행령 제101조의 1 (2017.1.1. 시행) ※ 규제심사 완료, 차관·국무회의 의결 예정
<p>적극적 고용개선조치 남녀근로자 현황 제출 단순화</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 상시근로자 500인 이상 사업장은 매년 7개 직종별(관리자, 전문가 및 관련 종사자, 사무종사자, 서비스종사자, 장치·기계조작 및 조립종사자, 단순노무종사자) 근로자의 성별 현황 제출 	<ul style="list-style-type: none"> · 7개 직종 구분에서 2개 직종(관리자, 기타 직종)으로만 구분하여 근로자의 성별 현황 제출 	<ul style="list-style-type: none"> · 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 별지 제5호 (공포 즉시 시행) ※ 규제심사 완료, 차관·국무회의 의결 예정
<p>고용보험 고용장려금 제도 통합개편</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 23개 보조금 사업 개별 운영 <ul style="list-style-type: none"> - 근로자 고용유지(7개) - 취약계층 고용촉진 등 고용창출(11개) - 모성보호 지원(2개) - 지역 공모 사업(3개) 	<ul style="list-style-type: none"> · 보조금 사업 통합 개편 (現 23개 → 6개) · 사업주 지원금은 고용안정장려금·고용창출장려금 총 2개 장려금으로 통합 <ul style="list-style-type: none"> - 고용안정장려금 통합 대상(7개) : 비정규직 재고용 지원, 육아휴직 부여 지원, 대체인력 지원, 육아기 근로시간단축, 유연근무·재택원격근무 지원, 정규직전환지원금 	<ul style="list-style-type: none"> · 고용보험법 시행령 제17조, 제26조 제1항 내지 제8항, 제17조의 3, 제24조, 제25조의 2 제29조, 제39조 (2017.1.1. 시행) ※ 규제심사 완료, 차관·국무회의 의결 예정

		<ul style="list-style-type: none"> - 고용창출장려금 통합대상(3개) : 일자리함께하기 지원, 시간선택제일자리 지원, 고용촉진지원금 * 사업주 지원금의 지원금액, 지급기간 등은 단일화하여 장관 고시로 정할 예정 (향후 실제 고시 내용에 따라 변동 가능) <div style="border: 1px dotted black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> · 인건비 (대체인력지원 포함) : 우선지원 월 60만원, 대기업 월 30만원 · 임금 증감액 지원 : 월 40만원 내 실비 지원 (대기업 제외) · 간접노무비 : 우선지원 월 60만원, 대기업 월 30만원 · 지원기간 : 고용안정 1년, 고용창출 2년 · 지급주기 : 3개월 </div>	
<p style="text-align: center;">중소기업 등 비상장 법인의 우리사주제도 활성화</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 신설 	<ul style="list-style-type: none"> · 비상장법인의 우리사주 환매수 의무화 · 회사의 우리사주조합기금 정기적 무상출연 근거 마련 	<ul style="list-style-type: none"> · 근로복지기본법 제36조 제1항 제1호 등 (12.20. 국무회의 통과, 공포 후 6개월)

Ⅲ. 산업안전보건 및 산재보험

- 도급인의 안전·보건조치 의무 대상 작업범위가 현행 '20개 산재발생 위험 장소'에서 '수급인 근로자가 작업하는 모든 장소'로 확대될 것으로 예상되며, 용접·용단 등 대형화재 피해가 우려되는 작업 장소에 화재감시자 배치가 의무화됨에 따라 향후 안전·보건조치에 있어 더욱 세심한 주의와 대처가 요구된다.
- 산재다발사업장 공표 대상 선정 기준이 '재해율'에서 '중대재해 발생 사업장의 재해율'로 변경되었고, 안전검사 대상 유해·위험기계 목록에 컨베이어 및 산업용 로봇이 추가되어 향후 마련될 세부 안전검사 범위에 따라 적절한 검사 대비가 필요하다.
- 한편, 사업주가 제공한 교통수단으로 출퇴근하다 다친 경우만 업무상 재해 인정했던 산재법 규정이 헌법재판소에서 헌법불합치 판결(2017.12.31까지 입법촉구)을 받아 2017년 내에 사업주가 제공하지 않는 교통수단으로 출퇴근하다 다친 경우에도 업무상 재해로 인정하는 입법개정이 이루어질 것으로 전망된다.

주요 내용	종 전	달라지는 내용	관련법규 및 시행일 등
출퇴근 시 업무상 재해 인정 범위 확대	· 사업주가 제공한 교통수단으로 출퇴근하다 다친 경우만 업무상 재해 인정	· 2016.9.29. 헌법재판소는 산재법 제37조 제1항 제1호 다목에 대해 헌법불합치 판결 - 현행규정은 2017.12.31까지 적용	· 산업재해보상보험법 제37조 제1항 제1호 다목 부분 효력 상실 (2017.12.31.까지 유효)
산재 공표대상 확대	· 연간 산업재해율이 규모별 같은 업종의 평균재해율 이상인 사업장 중 상위 10퍼센트 이내에 해당되는 사업장	· 중대재해가 발생한 사업장으로서 해당 중대재해 발생연도의 연간 산업재해율이 규모별 같은 업종의 평균 재해율 이상인 사업장	· 산업안전보건법 시행령 제8조의4 제1항 제1호 (2017.1.1. 시행)

<p>도급사업 시 안전·보건정보 제공</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 화학물질 또는 화학물질을 함유한 제제를 제조·사용·운반 또는 저장하는 설비를 <u>개조·분해 작업 또는 내부에서 하는 작업을</u> 도급하는 자는 해당작업을 수행하는 수급인 근로자에게 안전·보건에 관한 정보 제공 	<ul style="list-style-type: none"> · 수급인에게 안전·보건에 관한 정보 제공하여야 하는 작업에 <u>해당설비의 해체·철거 작업 추가</u> 	<ul style="list-style-type: none"> · 산업안전보건법 시행령 제26조 제4항 (2016.10.28. 시행)
<p>안전검사 대상 확대</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 프레스, 전단기 등 13종 	<ul style="list-style-type: none"> · 컨베이어 및 산업용 로봇 추가 	<ul style="list-style-type: none"> · 산업안전보건법 시행령 제28조의6 제1항 제14호 및 제15호 (2017.10.28. 시행)
<p>산업재해 발생 보고 시정기회 부여</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 산업재해가 발생한 날로부터 1개월 이내 산업재해조사표 제출 	<ul style="list-style-type: none"> · 2014.7.1. 이후 산업재해가 처음 발생한 사업장이 지방고용노동관서장으로부터 시정명령(산업재해조사표 제출 명령)을 받은 날부터 15일 이내 보고한 경우, 기간 내 산재 보고한 것으로 간주 * 단, 안전·보건관리자 선임, 안전보건총괄책임자 지정 사업장, 재해예방 전문기관의 지도를 받는 사업장, 산재은폐 사업장은 제외 	<ul style="list-style-type: none"> · 산업안전보건법 시행규칙 제4조 제2항 (2017.1.1. 시행)
<p>도급인의 안전·보건 조치 의무 위험장소 확대</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 도급인이 안전·보건조치를 해야 하는 20개 산재발생 위험장소 규정 	<ul style="list-style-type: none"> · 산재발생 위험 장소에 철도 차량, 크레인 등 양중기 등에 의한 충돌 또는 협착의 위험이 있는 장소(2개) 추가 	<ul style="list-style-type: none"> · 산업안전보건법 시행규칙 제30조 제4항 (2017년 시행 예정) ※ 규제심사 완료, 차관·국무회의 의결 예정

<p>안전·보건 정기교육 시간 개선</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 신설 	<ul style="list-style-type: none"> · 화학물질관리법상 유해화학물질 안전교육(연1회, 2시간 이상)을 받은 시간만큼 산업안전보건법상 근로자 정기 안전보건교육 이수로 인정 	<ul style="list-style-type: none"> · 산업안전보건법 시행규칙 별표8 (2016.10.28. 시행)
<p>안전검사 면제대상 확대</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 신설 	<ul style="list-style-type: none"> · 화학물질관리법상 유해화학물질 취급시설별로 정기검사를 받은 경우 산업안전보건법상 안전 검사 면제 	<ul style="list-style-type: none"> · 산업안전보건법 시행규칙 제73조 제11호 (2016.10.28. 시행 전에 화관법상 정기검사를 받은 경우도 인정)
<p>이륜자동차 운행 작업 근로자 안전조치 강화</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 신설 	<ul style="list-style-type: none"> · 이륜자동차 운행 작업을 하는 근로자에게 승차용 안전모 지급 · 이륜자동차의 안전보조장치 및 제동장치 등이 정상작동하지 않을 경우 탑승 금지 	<ul style="list-style-type: none"> · 산업안전보건기준에 관한 규칙 제32조 제1항 제10호 (2017년 시행 예정) ※ 규제심사 완료, 차관·국무회의 의결 예정
<p>타워크레인 운전작업 중지 풍속기준 강화</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 순간풍속이 초당 20미터를 초과하는 경우 타워크레인 운전작업 중지 	<ul style="list-style-type: none"> · 순간풍속이 초당 15미터를 초과하는 경우 타워 크레인 운전작업 중지 	<ul style="list-style-type: none"> · 산업안전보건기준에 관한 규칙 제37조 제2항 (2017년 시행 예정) ※ 규제심사 완료, 차관·국무회의 의결 예정

<p>대형 화재 피해가 우려되는 장소에 화재감시자 배치</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 신설 	<ul style="list-style-type: none"> · 용접·용단 등 화기작업 중 화재 발생 시 대형 피해가 우려되는 작업장소에 화재감시자 배치 	<ul style="list-style-type: none"> · 산업안전보건기준에 관한 규칙 제241조 제3항 (2017년 시행 예정) ※ 규제심사 완료, 차관·국무회의 의결 예정
<p>밀폐공간 범위 확대 및 밀폐공간작업 사전 허가절차 수립·시행</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 밀폐공간에 해당되는 장소로 17개 규정 · 작업 전 공기 상태 측정 및 응급조치 등 안전보건 교육·훈련 실시 	<ul style="list-style-type: none"> · 밀폐공간 정의를 ‘유해가스로 인한 질식·화재·폭발 등의 위험이 있는 장소’로 확대 · 밀폐공간 작업 전 산소농도 측정 및 환기결과 등을 검토 후 안전한 작업이 가능한 경우에만 작업을 실시토록 하는 절차 도입 	<ul style="list-style-type: none"> · 산업안전보건기준에 관한 규칙 제620, 621조 및 별표18 (2017년 시행 예정) ※ 규제심사 완료, 차관·국무회의 의결 예정

IV. 국회 계류 중인 주요 법안

주요 내용	종 전	달라지는 내용	관련법규 및 시행일 등
<p>통상임금 명확화</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 통상임금 정의 규정을 근로기준법 시행령으로 규정 <ul style="list-style-type: none"> - 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액 	<ul style="list-style-type: none"> · 근로기준법에서 통상임금 개념을 명시 <ul style="list-style-type: none"> - 소정근로 또는 총 근로에 대해 정기적, 일률적으로 지급하기로 사전에 정한 일체의 금품 - 다만, 근로자의 개인적 사정 또는 업적, 성과 그 밖에 추가적인 조건 등에 따라 지급 여부나 지급액이 달라지는 등 대통령령으로 정하는 금품은 제외 	<ul style="list-style-type: none"> · 근로기준법 제2조 제1항 제7호 (환노위 계류중)
<p>근로시간 단축</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 신설 	<ul style="list-style-type: none"> · 휴일근로를 연장근로에 포함시키되 기업 규모 별 4단계 시행 <ul style="list-style-type: none"> - 공공기관, 상시 1000명 이상 : 2017.1.1. - 상시 300명 이상 1000명 미만 : 2018.1.1. - 상시 100명 이상 300명 미만 : 2019.1.1. - 상시 100명 미만 : 2020.1.1. · 노사 합의 시 휴일에 한해 1주 8시간 특별연장근로 허용 <ul style="list-style-type: none"> - 2023년까지 허용, 종료시점 재검토 · 휴일근로 할증률 : 8시간 이내 휴일근로는 50%, 8시간 초과한 휴일근로는 100% 	<ul style="list-style-type: none"> · 근로기준법 제2조 제1항 제8호, 제53조 제3항, 부칙 제1조, 제2조 제1항 (환노위 계류중)

<p>근로시간 특례업종 축소</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 26개 업종 - 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업, 그밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 사업 등 	<ul style="list-style-type: none"> · 10개 업종으로 축소 - 운수업(육상운송업, 수상운송업, 항공운송업, 기타 운송관련 서비스업), 영화제작 및 흥행업(영상·오디오 기록물 제작 및 배급업, 방송업), 통신업(전기통신업), 의료 및 위생산업(보건업, 하수·폐수 및 분뇨처리업), 사회복지서비스업 	<ul style="list-style-type: none"> · 근로기준법 제59조 (환노위 계류중)
<p>생명안전업무 종사자 직접고용</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 신설 	<ul style="list-style-type: none"> · 선박, 자동차, 철도, 항공기를 이용한 여객운송 사업 중 생명·안전 밀접업무로 대통령령이 정하는 경우(정비·승무원 포함) 기간제근로자 사용 금지 · 생명안전업무에는 기간제, 단시간, 파견근로자 사용, 도급을 금지하고 위반 시 직접고용한 것으로 의제 	<ul style="list-style-type: none"> · 생명안전종사자 직접고용법 · 기간제법 제2조 · 파견법 제5조 (환노위 계류 중)
<p>경영상해고 요건강화</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 근로기준법 제24조는 경영상해고의 요건을 규정함 - 긴박한 경영상 필요 - 공정한 대상자 선정 - 근로자대표와 성실한 협의 - 해고회피노력 	<ul style="list-style-type: none"> · 경영상해고의 요건을 강화하고, 우선재고용의무를 확대 - 사실상 도산 수준의 긴박한 경영상 필요만을 인정하고, 자산의 매각, 순환휴업 등 강화된 해고회피노력을 요구 - 우선재고용의무의 범위를 관련 있는 업무까지로 확대하고, 의무 위반시 손해배상을 설정 	<ul style="list-style-type: none"> · 근로기준법 제24조, 제25조 (환노위 계류 중)

<p>공휴일 확대</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 신설 	<ul style="list-style-type: none"> · 관공서의 공휴일에 관한 규정에 따른 공휴일에 유급휴일을 부여 · 근로자대표와 서면합의로 공휴일에 갈음하여 특정한 근로일에 유급휴가 부여 가능 	<ul style="list-style-type: none"> · 근로기준법 제55조 (환노위 계류 중)
<p>매년 일정규모 청년 신규채용 의무 부여</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 공공기관에 대해서만 매년 3%의 청년 신규고용 의무 부여 	<ul style="list-style-type: none"> · 일정규모 이상의 민간기업에 매년 3~5%의 청년 신규고용 의무를 부여 <ul style="list-style-type: none"> - 3%(300인), 4%(500인), 5%(1천인 이상) · 공공기관 청년고용의무 비율을 기존 3%에서 5%로 상향 	<ul style="list-style-type: none"> · 청년고용촉진특별법 제5조의2 (환노위 계류중)
<p>특수형태종사자 고용보험 적용</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 특수형태종사자는 자영업 특례를 통해 자율적으로 고용보험 가입이 가능하나, 발급일 1년 이내의 사업자등록증을 구비해야 함. 	<ul style="list-style-type: none"> · 보험설계사 등 전속성이 있는 6개 업종 특수형태종사자 고용보험 당연 적용 · 보험료는 사업주와 절반씩 분담 · 기준 보수(고시) 기반 보험료 산정 · 24개월 간 1년 이상 가입 시 지급 · 소득 등 기준 적용제외 규정 마련 	<ul style="list-style-type: none"> · 고용보험법 제1조, 제2조, 제8조 등 · 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 제5조 등 (환노위 계류 중)
<p>구직자에게 신체조건 등 특정 개인정보 요구 금지</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 신설 	<ul style="list-style-type: none"> · 구인자가 구직자에게 다음과 같은 개인정보를 요구하지 못하도록 금지, 위반시 500만원 이하의 과태료 <ul style="list-style-type: none"> - 구직자 : 용모, 키 등 신체적 조건(사진포함), 출신지역, 종교, 혼인여부 등 - 배우자, 부모, 형제 : 학력, 근무지, 재산상태 등 	<ul style="list-style-type: none"> · 채용절차법 제4조, 제17조 (법사위 계류 중)

<p>연간 3일 무급 난임휴가 도입</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 신설 	<ul style="list-style-type: none"> · 근로자가 난임치료를 받기 위해 휴가를 청구하는 경우 연간 3일의 무급 휴가를 부여 ※ 30일 이내 유급휴가 / 90일 이내 무급휴가 등 다수 법안 	<ul style="list-style-type: none"> · 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제18조의3 (환노위 계류중)
<p>직장 내 성희롱 발생 시 사업주 조치 의무 강화</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 직장내 성희롱 발생이 확인된 경우 사업주에게 행위자에 대한 징계 혹은 이에 준하는 조치 의무 발생 · 직장내 성희롱 피해자 또는 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그밖에 불리한 조치 금지 	<ul style="list-style-type: none"> · 근로자가 성희롱 발생 사실을 신고하거나 사업주가 인지한 경우, 사업주의 즉각적인 조사 의무 부과 · 성희롱 행위자에 대한 징계 조치 시 피해자의 의견 청취 의무 부과 · 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자에게 해고나 그밖에 불리한 조치 금지 · 성희롱 피해자에게 배치전환, 유급 휴가 등 · 고객에 의한 성희롱 피해자 유급 휴가부여 등 	<ul style="list-style-type: none"> · 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제14조, 제39조 제2항 제1호, 제39조 제2항 제1호의3 (환노위 계류중)
<p>육아기 근로시간 단축 기간 연장 및 분할횟수 확대</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 1년의 범위 내에서 육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 사용 가능 · 최대 2회 사용 가능(1회 분할) 	<ul style="list-style-type: none"> · 육아휴직 기간 중 미사용 기간의 2배를 육아기 근로시간 단축(최대 2년)으로 사용 가능 · 육아기 근로시간 단축을 단독 또는 혼용해 사용할 경우 최대 3회 사용 가능(2회 분할) 	<ul style="list-style-type: none"> · 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제19조의2 (환노위 계류중)
<p>비자발적 퇴직예정자에 대한 전직지원서비스 제공 의무 부과</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 신설 	<ul style="list-style-type: none"> · 일정 규모의 근로자를 사용하는 사업주에 대해 비자발적 사유로 퇴직하는 근로자에 대한 취업알선 등 전직지원서비스 제공 의무 부과 	<ul style="list-style-type: none"> · 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제21조의 3 (2016.9.12. 고용노동부 입법예고)

<p>퇴직연금제도 도입 의무화 및 DB형 도입 기업에 적립금운용위원회 설립 의무 부과</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 퇴직연금 미도입 시 벌칙규정 없음 · 퇴직금 외부 미적립 시 벌칙규정 없음 · 신설 	<ul style="list-style-type: none"> · 30인 미만 사업장부터 퇴직연금 도입 의무화 및 미이행 시 3천만원 과태료 부과 · 퇴직금 외부 미적립 시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하 벌금 부과 · DB형 도입기업에 적립금운용위원회 및 적립금운용계획서 의무화, 미이행 시 과태료 5백만원 	<ul style="list-style-type: none"> · 근로자퇴직급여보장법 (환노위 계류 중)
<p>실업급여 보장성 확대 및 수급요건 강화, 사업 효율화 등 실업급여제도 개편</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 65세 이상 신규취업자는 실업급여 적용 제외 · 이직전 18개월간 180일 이상 고용보험에 가입되어 있어야 구직급여 지급 · 구직급여일액은 평균임금의 50%를 지급하되, 하한액은 최저구직급여일액의 90% · 구직급여일수는 90일~240일 · 조기재취업수당 지급 	<ul style="list-style-type: none"> · 사업주가 변경된 65세 이상 취업자에 대해 고용보험 특례적용 신설 · 이직전 24개월간 270일 이상 고용보험에 가입되어 있어야 구직급여 지급 · 구직급여일액 지급수준을 평균임금의 60%로 상향하고, 하한액은 최저구직급여일액의 80%로 하향 · 구직급여일수를 120~270일로 30일씩 연장 · 조기재취업수당 폐지 등 	<ul style="list-style-type: none"> · 고용보험법 제10조, 제40조, 제44조, 제45조, 제46조, 제51조, 제54조, 제60조, 별표1 등 개정 · 동법 제37조 제2항 제1호 및 제64조 삭제 (환노위 계류 중)

----- ○ -----