

< 2021년부터 달라지는 노동관련 법·제도 >

최저임금 시간당 8,720원 | 최저임금 고시(2021.1.1~12.31)

[기존 : 8,590원]

- 시간급 8,720원
 ※ 1주 소정근로 40시간, 월 환산 기준 시간수 209시간(주당 유급주휴 8시간) 기준의 월환산액 1,822,480원

최저임금 지원 | 일자리안정자금 사업운영 규정(2021.1.1~12.31)

[기존 : 30인 미만 사업장 대상, 월 보수액 215만원 이하 근로자를 1개월 이상 고용시 근로자 1인당 월 9만원 지급. 단, 5인 미만 사업장은 월 11만원 지급]

- 30인 미만 사업장 대상, 월 보수액 219만원 이하 근로자를 1개월 이상 고용시 근로자 1인당 월 5만원 지급
 ※ 단, 5인 미만 사업장은 월 7만원 지급

최저임금 산입범위 확대 | 최저임금법 제6조 및 최저임금의 효력에 관한 적용 특례(부칙)

[기존 : 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 상여금, 현금성 복리후생비 일부를 최저임금 산입범위에 포함]

※ 정기상여금- 최저임금 월환산액의 20% 초과분 현금성

복리후생비- 최저임금 월환산액의 5% 초과분

- 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 상여금과 현금성 복리후생비의 산입범위 포함 비율 변경 (정기상여금): 최저임금 월환산액의 15% 초과분
 (현금성 복리후생비): 최저임금 월환산액의 3% 초과분

| 최저임금 미산입 비율(당해 최저임금 월환산액 기준) | | |
|------------------------------|-------|-----------|
| 구분 | 정기상여금 | 현금성 복리후생비 |
| 2019년 | 25% | 7% |
| 2020년 | 20% | 5% |
| 2021년 | 15% | 3% |
| 2022년 | 10% | 2% |
| 2023년 | 5% | 1% |
| 2024년 | 0% | 0% |

주 52시간 단축 | 근로기준법 제2조(2021.7.1 시행)

[기존 : 300인 이상 사업장, 공공기관, 지방공기업 2018.7.1 시행]

50인 이상 300인 미만 사업장 2020.1.1 시행, 계도기간 1년 부여]

- 상시 50인 이상 300인 미만 기업에 부여했던 계도기간 종료(2020.12.31)
 - 2021.1.1부터 50인 이상 300인 미만 기업에 주 52시간 단축 본격 시행
- 2021.7.1부터 상시 5인 이상 50인 미만 사업장에도 주 52시간 단축 적용

상시 30인 미만 사업장 특별연장근로 시행 | 근로기준법 제53조 제3항(2021.7.1 시행)

[기존 : 시행일 미도래]

- 상시 30인 미만 사업장의 경우, 근로자대표와 서면합의로 법정 연장근로시간(1주 12시간)

- + 1주 8시간 한도로 추가 연장근로 가능
- ※ 2022년 12월 31일까지 한시적으로 적용

| | |
|--------------------------------|------------------------|
| 상시 30인 이상 사업장 공휴일 유급휴일화 | 근로기준법제55조(2021.1.1 시행) |
|--------------------------------|------------------------|

[기존 : 300인 이상 사업장, 공공기관, 지방공기업 2020.1.1 시행]

- 상시 30인 이상 300인 미만 사업장에도 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에서 정하는 공휴일 등을 유급휴일로 부여토록 의무 부과
- ※ 근로자대표와의 서면합의로 특정 근로일과 대체 가능

| | |
|--------------------------------|---|
| 탄력적 근로시간제 단위기간 확대 등 | 근로기준법제51조의2, 제51조의3 (50인 이상 사업장, 공공기관, 지방공기업- 공포 후 3개월 경과한 날 시행 5인 이상 50인 미만 사업장- 2021.7.1 시행) |
|--------------------------------|---|

[신설]

- 3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제 신설
 - 근로일간 11시간 이상의 연속 휴식시간 부여
 - ※ 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 사유의 경우 근로자대표 서면합의로 예외 인정
 - 주 단위 근로시간을 사전에 확정, 근로일별 근로시간은 2주 전까지 근로자에 통보
 - ※ 불가피한 사유 발생 시 근로자대표와 협의를 거쳐 주별 근로시간 변경 가능
 - 임금보전방안 마련
 - ※ 근로자대표와 서면합의로 임금보전방안 마련하는 경우 신고의무 면제
- 모든 형태(2주, 3개월, 6개월 이내)의 탄력적 근로시간제 운영에 따른 단위기간 중 근로자가 근로한 기간이 그 단위기간 보다 짧은 경우(운영기간 내 중도퇴직자 등)에는 근로자가 근로한 기간을 평균하여 주 40시간 초과한 전부에 대해 가산임금 지급

| | |
|--------------------------------|---|
| 선택적 근로시간제 정산기간 확대 등 | 근로기준법제52조 (50인 이상 사업장, 공공기관, 지방공기업- 공포 후 3개월 경과한 날부터 시행 5인 이상 50인 미만 사업장- 2021.7.1 시행) |
|--------------------------------|---|

[신설]

- 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무 경우 정산기간을 3개월로 확대
 - 근로일간 11시간 이상의 연속 휴식시간 부여
 - ※ 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 사유의 경우 근로자대표 서면합의로 예외 인정
 - 매 1개월마다 평균하여 1주간 근로시간이 주 40시간을 초과한 시간은 가산수당 지급

| | |
|---------------------------------|------------------------------------|
| 특별연장근로 인가제도 활용시 부가조치 | 근로기준법제53조 제7항(공포 후 3개월 경과한 날부터 시행) |
|---------------------------------|------------------------------------|

[신설]

- 고용노동부장관의 인가와 근로자 동의를 받아 특별연장근로를 실시할 경우, 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 고용노동부장관이 정하는 바에 따른 적절한 조치를 해야 함.

| | |
|----------------|----------------------------|
| 근로조건 명시 | 근로기준법제17조 제2항(공포 한 날부터 시행) |
|----------------|----------------------------|

[신설]

- 임금 구성항목·계산방법·지급방법, 소정근로시간, 휴일·휴가 관련 사항을 ‘서면’ 뿐만

아니라 '전자문서'로도 명시·교부 가능

※ 전자문서법제2조제1호 "전자문서"란 정보처리시스템에 의하여 전자적 형태로 작성·변환되거나 송신·수신 또는 저장된 정보를 말한다.

2. 집단적 노사관계

| | |
|-------------------------|--|
| ILO 핵심협약비준 관련 노조법 개정 | 노조법제2조제4호라목, 제5조제2항, 제17조제3항, 제23조제1항, 제24조제1항·제2항·제3항·제4항·제5항, 제24조의2제1항, 제29조의2제2항·제10항, 제29조의3제2항, 제30조제3항, 제32조제1항·제2항, 제37조제3항, 제41조제1항, 제81조제1항제4호등(공포후 6개월경과한 날부터 시행) |
|-------------------------|--|

[기존 : 해고자·실업자 등의 기업별노조 가입 금지]

- 해고자·실업자 등 비종사조합원의 기업별노조 가입 허용

[기존 : 노조 임원 자격은 조합원으로 한정]

- 노조 임원 자격은 규약으로 정하되, 기업별노조 임원 자격은 사업장 소속 조합원으로 한정

[신설]

- 비종사조합원은 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 않는 범위에서 사업장 내 노조활동 가능

[신설]

- 파업찬반투표, 근로시간면제한도, 교섭대표노조 결정시 비종사조합원을 조합원수 산정에서 제외

[기존 : 노조전임자 급여지급 금지, 근로시간면제한도 초과요구 목적의 쟁의행위 금지, 고용부 내 근로 시간 면제심의위원회 설치 등]

- 노조전임자 급여지급 금지규정 삭제
- 노조전임자 급여지급 및 근로시간면제한도 초과요구 목적의 쟁의행위 금지규정 삭제
 - 근로시간면제한도를 초과하는 내용의 단체협약은 무효
 - 근로시간면제한도를 초과지급하는 경우 부당노동행위에 해당
- 근로시간면제심의위원회를 경제사회노동위원회로 이관

[신설]

- 사용자 동의로 개별교섭 진행 시 모든 노조에 대한 성실교섭 및 차별금지의무 부과
- 노동위원회는 노동관계 당사자의 신청을 받아 분리된 교섭단위를 통합하는 결정 가능
- 국가 및 지자체에 노사가 자율적으로 교섭방식을 선택·촉진할 수 있도록 노력 의무 부과

[기존 : 단체협약 유효기간 2년]

- 단체협약 유효기간 3년으로 확대

[신설]

- 사용자 점유를 배제해 조업을 방해하는 형태의 쟁의행위 금지

공무원·교원 노조가입 범위 확대

공무원노조법 제6조 제1항·제2항·제3항, 제9조 제4항, 제12조 제1항, 제17조 제2항·제3항, 교원노조법 제1조, 제2조, 제4조 제1항, 제6조 제1항·제3항·제5항, 제7조 제2항, 제9조 제1항, 제14조 제1항·제2항 등(공포후 6개월경과한일부터 시행)

[기존 : 6급 이하의 일반직 공무원 노조가입가능, 퇴직 공무원·교원 노조가입금지등]

- 공무원의 노조가입대상 직급 기준 삭제
- 퇴직·해직 공무원·교원의 조합원자격은 노조 규약으로 결정
- 소방공무원의 노조 설립·가입 허용

3. 사회보험 및 고용정책 분야

DB형 퇴직연금 최소적립비율 인상

근로자퇴직급여보장법 시행규칙 제4조의2(2021.1.1 시행)

[기존 : 사업연도 말 기준 책임준비금(대략 퇴직급여충당금)의 90%]

- 기준 책임준비금 전액(100%) 사외적립

건강보험료율 인상

국민건강보험법 시행령 제44조(2021.1.1 시행)

[기존 : 직장가입자: 6.67%, 지역가입자: 보험료부과점수당 금액 195.8원]

- 직장가입자: 6.86%, 지역가입자: 보험료부과점수당 금액 201.5원

노인장기요양보험료율 인상

노인장기요양보험법 시행령 제4조(2021.1.1 시행)

[기존 : 건강보험료의 10.25%]

- 건강보험료의 11.52%

육아휴직 분할 횟수 확대

남녀고용평등법 시행령 제19조의4(2020.12.8 시행)

[기존 : 육아휴직 1회까지 분할 사용 가능]

- 대상 : 육아휴직 기간이 남은 근로자, 이미 휴직 중인 근로자
- 내용 : 육아휴직을 2회까지 분할 사용 가능

가족돌봄등을 위한 근로시간 단축제도 적용 확대

남녀고용평등법 시행령 제22조의3(2021.1.1 시행)

[기존 : 300인 이상 사업장, 공공기관, 지방공기업 적용]

- 대상 : 30인 이상 사업장
- 사유 : ① 가족의 질병, 사고, 노령, ② 자신의 질병이나 부상 등, ③ 55세 이상으로 은퇴 준비, ④ 학업
※ 허용예외: 대체인력채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유
- 내용 : 주당 15시간 이상 30시간 이하로 근로시간 단축, 1년 이내(사유 ①~③은 2년의 범위 안에서 기간 연장 가능)
- 제재 : 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한

경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

노무제공자 고용보험 적용 고용보험법제7조의6, 고용안정·고용보조법제8조의3등(2021.7.1 시행)

[신설]

- 노무제공자(특수형태근로종사자 포함)를 대상으로 근로자와 동일하게 고용보험 의무적용
 - 고용보험 의무적용(당사자 적용제외 신청 불허)
 - 구체적 적용 직종, 보험료율 및 분담비율은 시행령에 위임
 - 소득감소에 의한 자발적 이직 시에도 수급자격 인정
 - 별도 계정 신설 없이 근로자 계정과 기금 통합 운용
- ※ 구체적 적용 직종, 보험료율, 보험료 분담비율은 대통령령으로 결정

외국인근로자 고용보험 적용 고용보험법제10조의2, 부칙(2019.1.15)제2조(2021.1.1 시행)

[기존 : 외국인근로자(외국인근로자고용법적용) 고용보험임의적용]

- 상시 30인 이상 근로자 사용 사업장 소속 외국인근로자(외국인근로자고용법 적용)는 고용보험(고용안정·직업능력개발 사업) 의무적용 대상으로 변경
- ※ 10인 ~ 30인 미만 사업장 2022.1.1 시행, 10인 미만 사업장 2023.1.1 시행
- ※ 실업급여사업은 종전과 동일하게 임의적용

4. 산업안전보건 및 산재보험 분야

안전보건계획이사회보고 및 승인 의무 신설 산업안전보건법제14조, 시행령제13조(2021.1.1 시행)

- 상시근로자 500인 이상 사용하는 회사, 시공능력 1,000위 이내 건설회사의 대표이사는 매년 회사의 안전보건에 관한 계획을 수립하여 이사회에 보고 및 승인(1천만원 이하 과태료)

**물질안전보건자료(MSDS) 제출 및
영업비밀 심사 제도 시행**

산업안전보건법제10조, 제12조, 시행령제66조, 시행규칙제157조, 제161조, 제162조(2021.1.16 시행) 단, 연간제조수입량에 따라 시행 일부분을 넘지 않는 기간 내에 처분(적용)

[기존 : MSDS 작성·제공·비치 의무(제출 의무 없음), 영업비밀 기재 여부를 사업주가 자체 판단]

- MSDS 대상 물질의 제조·수입자는 MSDS를 작성하여 고용부에 제출 필요(단, 연구개발용 화학물질의 경우 MSDS 제출 면제)
- 제조·수입자는 화학물질의 명칭 및 함유량이 영업비밀과 관련된 경우, 사전에 고용부의 심사·승인을 거쳐야만 MSDS상 영업비밀(대체명칭 및 대체함유량) 기재 가능
- ※ MSDS 관련 의무 위반 시 500만원 이하의 과태료

특수형태근로종사자의 산재보험 적용 확대 산재보험법시행령제125조(2021.7.1 시행)

[기존 : 14개 직종(보험설계사, 건설기계조종사, 골포장캐디, 택배기사, 퀵서비스기사, 대출 신용카드로 집인, 대리운전기사, 방문판매원, 대아제품 방문점검원, 방문강사, 가전제품 설치기사, 화물차주) 적용]

- IT분야 소프트웨어 프리랜서 추가

특수형태근로종사자 산재보험 적용제외 신청 제한 산재보험법제125조제4항등(2021.7.1 시행)

[기존: 산재보험특례적용대상이나 적용을 원하지않는 특수형태근로종사자는 자유롭게적용제외신청, 적용제외후 재적용 신청 시 다음 보험연도부터적용]

- 적용제외를 신청할 수 있는 사유를 제한
 - 특수형태근로종사자의질병·부상, 임신·출산·육아로 1개월 이상 휴업하는 경우
 - 사업주 귀책사유에따라 1개월 이상 휴업하는 경우
 - 그 밖에 대통령령으로 정하는 경우
- 적용제외사유가 소멸된 날부터 산재보험 재적용

| | |
|------------------|---|
| 전동식지게차조종 자격제도 시행 | 유해위험작업의추입제한에관한규칙별표1제4호의2(2021.7. 16 시행) |
|------------------|---|

[기존 : 전동식지게차를 취급하는 업무에 대한 자격·면허 등 불필요]

- (대상) 건설기계관리법의 적용을 받지 않고, 전동식으로 솔리드타이어를 부착한 것 중 도로(「도로교통법」 제2조제1호에 따른 도로를 말한다)가 아닌 장소에서만 운행하는 것
- 전동식 지게차를 사용·취급하는 자에 대해 지게차운전기능사 자격 또는 건설기계관리법상 소형건설기계조종에 관한 교육과정 이수 의무 부여
- 운전면허(원동기장치자전거면허제외)가 있고 지게차 조종작업을 3개월 이상 수행한 경험이 있는 사람으로서 2021.7.15까지 안전공단 지게차 조종전문교육을 이수한 사람은 지게차 자격이 있는 것으로 인정(유경험자 특례 신설)

| | |
|-----------------------------------|-------------------------------------|
| 30인 이상 사업장 안전·보건관리 업무 위탁 허용 삭제 | 기업활동규제완화에관한특별조치법제40조(2021.10.21 시행) |
|-----------------------------------|-------------------------------------|

[기존 : 300인 이상 대규모 사업장도 안전·보건관리자를 직접 채용하지 않고 외부기관에 대행 가능]

- 대규모 사업장도 안전·보건 전문자격을 갖춘 자를 직접 채용하여야 함

| | |
|--------------------------|---|
| 화재·폭발 위험장소 화기 사용 동시작업 금지 | 산업안전보건법에 관한 규칙 제242조 (2020.1.12~12.22 개정안 입법 예고 중, 공포한 날부터 시행) |
|--------------------------|---|

[기존 : 화재·폭발 위험이 있는 장소에서 화기의 사용 금지]

- 화기 사용뿐만 아니라 화재 위험물질 취급작업을 하는 장소에서는 동시작업도 금지

| | |
|-----------------------|---|
| 밀폐공간 질식재해 예방 관련 제도 개선 | 산업안전보건법에 관한 규칙 제619조의2 (2020.1.12~12.22 개정안 입법 예고 중, 공포한 날부터 시행) |
|-----------------------|---|

[기존 : 밀폐공간의 산소·유해가스 농도 측정방식을 직접 측정방식만 인정, 측정 자격자 범위 협소]

- 산소·유해가스 농도 측정 시, ‘무선설비 및 무선통신을 이용한 원격 측정’도 인정
- 산소·유해가스 농도 측정 자격이 있는 자의 범위에 ‘안전보건공단의 교육 이수자’와 ‘건설재해예방전문지도기관’을 추가