

# 2021년 하반기 노동법 개정사항

## 강 남 노 무 법 인

공인노무사 유예나

공인노무사 정언수

## 목 차

1. 부당해고 구제명령 불이행 시 이행강제금 부과 한도 상향 ...	3
2. 직장 내 괴롭힘 금지제도 제재규정 신설 .....	4
3. 재직자 체당금 도입 및 소액체당금 지급절차 간소화.....	5
4. 소방·교육(조교, 교육전문직원) 및 퇴직 공무원 등, 공무원노동조합 가입 허용 .....	6
5. 퇴직교원의 교원 노동조합 가입 허용 .....	7
6. 산재보험 진료비 본인부담금 확인제도 시행 .....	8
7. 소음성난청 업무상질병 인정기준 개선 .....	9
8. 특수형태근로종사자 고용보험 시행 .....	10
9. 특고종사자 산재보험 적용제외 사유 제한 .....	12
10. 주 최대 52 시간제 확대 적용 .....	13
11. 임금 지급시 임금명세서 교부 의무화 .....	14
12. 개정 노동조합 및 노동관계조정법 시행 .....	15
13. 기간제·파견 근로자 출산전후휴가급여 보장 .....	17

## 부당해고 구제명령 불이행 시 이행강제금 부과 한도 상향

추진배경	· 노동위원회의 부당해고 구제명령에 대한 이행력 강화
주요내용	· 부당해고 등에 대한 노동위원회 구제명령 불이행 시 사용자에게 부과하는 이행강제금 부과한도를 2천만원에서 3천만원으로 상향
시행일	· <u>2021년 11월 19일</u>

□ 2021년 11월 19일부터 부당해고 등에 대한 노동위원회의 구제명령을 이행하지 아니한 경우, 사용자에게 부과되는 이행강제금 한도가 2천만원에서 3천만원으로 상향됩니다.('21.5.18. 개정 「근로기준법」).

○ 개정법은 11월 19일 이후 발생한 부당해고 등부터 적용됩니다.

○ 원직복직, 해고기간의 임금상당액 지급명령 등 노동위원회 구제명령을 이행하지 않는 사용자에 대해 최대 2년간 총 4회, 각 3천만원 한도 내의 이행강제금이 부과될 수 있으며,

○ 이를 통해 부당해고된 근로자의 신속한 권리구제를 도모할 수 있을 것으로 예상됩니다.

## 직장 내 괴롭힘 금지제도 제재규정 신설

추진배경	· 직장 내 괴롭힘 금지제도의 실효성 제고 필요
주요내용	· 사용자가 직장 내 괴롭힘을 한 경우 과태료(1천만원 이하)를 부과 · 사용자의 직장 내 괴롭힘 행위의 조사, 피해근로자 보호, 가해 근로자 징계 등의 조치의무를 이행하지 않는 경우 500만원 이하의 과태료를 부과
시행일	· <u>2021년 10월 14일</u>

□ 2021년 10월 14일부터 직장 내 괴롭힘 금지제도의 실효성을 강화하기 위해 의무 위반에 대한 제재규정이 신설됩니다.

- 사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우 포함)가 직장 내 괴롭힘을 한 경우 1천만원 이하의 과태료를 부과하고,
- 사용자가 직장 내 괴롭힘 행위의 조사, 피해근로자 보호, 가해 근로자 징계 등의 조치의무를 이행하지 않는 경우 500만원 이하의 과태료를 부과합니다.
- 이를 통해 직장 내 괴롭힘으로부터 피해근로자 등을 보다 충실히 보호할 수 있을 것으로 기대됩니다.

## 재직자 체당금 도입 및 소액체당금 지급절차 간소화

추진배경	· 체불 근로자의 실질적인 생계보장 강화를 위해 소액체당금 지급대상 확대 및 지급절차 간소화
주요내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 소액체당금 지급대상 확대: (현행) 퇴직자 → (개정) 퇴직자 및 재직자</li> <li>· 소액체당금 지급절차 간소화 <ul style="list-style-type: none"> <li>- (현행) 법원의 확정판결이 있는 경우에만 소액체당금 지급 (약 7개월 소요)</li> <li>- (개정) 법원 확정판결이 없어도 지방고용노동관서에서 발급한 체불 임금등·사업주 확인서로 미지급 임금 등이 확인된 경우에도 소액체당금 지급(약 2개월 소요)</li> </ul> </li> </ul>
시행일	· <u>2021년 10월 14일</u>

- 2021년 10월 14일부터 재직근로자도 임금등을 지급받지 못한 경우 소액체당금을 받을 수 있게 됩니다.('21. 4. 13. 개정 「임금채권보장법」 시행)
- 또한, 체불 근로자가 법원의 확정판결을 받지 않아도 지방고용노동관서에서 “체불 임금등·사업주 확인서”를 발급받아 사업주의 미지급 임금 등이 확인되면 소액체당금을 받을 수 있게 됩니다.
- 2021년 10월 14일부터 ‘체당금’이라는 용어가 ‘체불 임금등 대지급금(약칭:대지급금)’으로 변경됩니다.

## 소방·교육(조교, 교육전문직원) 및 퇴직 공무원 등, 공무원노동조합 가입 허용

추진배경	· ILO 핵심협약 비준에 따라 공무원의 노동기본권 확대
주요내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 직급에 따른 노동조합 가입 제한 폐지 <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 다만, 법 개정 이후에도 ‘지휘·감독자’ 등 직무에 따른 가입 제한은 기존과 동일하므로, 실제로는 5급 이상 중 실무에 종사하는 공무원만 노조가입이 가능</li> </ul> </li> <li>· 소방공무원과 교육공무원(조교, 교육전문직원*)의 노조가입 허용 <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 「교육공무원법」 제2조에 따른 장학관, 장학사, 교육연구관, 교육연구사를 말함</li> </ul> </li> <li>· 노조 가입이 가능한 공무원(공무원노동조합 제6조제1항제1호부터 제3호*)으로 근무하다 퇴직한 자로서, 노조 규약으로 정하는 자의 노조 가입 허용 <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 일반직공무원, 외무영사직렬·외교정보기술직렬, 소방·교육공무원, 별정직공무원</li> </ul> </li> </ul>
시행일	· <u>2021년 7월 6일</u>

□ 개정 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」에 따라 공무원노동조합의 가입 범위가 확대되었습니다.

○ 구체적으로는 그간 6급 이하 공무원만 노동조합에 가입할 수 있었던 직급제한을 폐지하고, 소방·교육 및 퇴직 공무원의 노조가입을 허용하였습니다.

※ 다만, 법 개정 이후에도 ‘지휘·감독자’ 등 직무에 따른 가입 제한은 기존과 동일

## 퇴직교원의 교원 노동조합 가입 허용

추진배경	· ILO 핵심협약 비준을 위한 교원의 노동기본권 보장 강화
주요내용	· 퇴직교원의 노동조합 가입 허용
시행일	· <u>2021년 7월 6일</u>

☐ 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 개정에 따라 퇴직 교원의 교원 노동조합 가입이 가능해집니다.

○ 이번 법 개정은 ILO 핵심협약 비준을 위한 것으로 법 개정에 따라 퇴직 교원도 단결권 등 노동기본권을 보장받을 수 있게 되었습니다.

## 산재보험 진료비 본인부담금 확인제도 시행

추진배경	· 산재노동자 진료비 중 본인부담금의 산재보험 요양급여 해당 여부를 확인함으로써 권리구제 및 경제부담 완화
주요내용	· 산재노동자가 진료비 중 본인이 부담한 비용이 있는 경우 해당 비용이 산재보험 요양급여 대상인지 여부를 공단에 확인 요청 · 산재보험 요양급여 대상임에도 과다하게 부담한 비용이 있는 경우 의료기관 또는 공단에서 반환
시행일	· <u>2021년 6월 9일</u>

- ☐ 2021년 6월 9일부터 산재노동자의 본인부담 진료비 중 과다 지불한 본인 부담금을 의료기관으로부터 환불받을 수 있게 됩니다.

※ 「산업재해보상보험법」 제41조의2 신설

- 산업재해 후 발생한 진료비가 산재보험 요양급여에 해당함에도 의료기관에서 산재노동자에게 청구하는 사례가 있습니다.
- 산재노동자가 본인이 부담한 진료비에 대해 산재보험 요양급여에 해당하는지 여부를 근로복지공단에 확인 요청하면, 심사를 통하여 과다 청구된 금액을 의료기관이 환불하도록 합니다.
- 의료기관에서 산재노동자에게 환불하지 않을 경우 근로복지공단은 의료기관에 지급할 진료비에서 과다본인부담금을 공제하여 요청한 사람에게 환불하여 드립니다.



## 소음성난청 업무상질병 인정기준 개선

추진배경	· 발전된 의료기술 반영한 소음성난청 업무상질병 인정기준 개선으로 신속·공정한 산재보상
주요내용	· 소음성난청 업무상질병 인정기준의 ① 청력검사주기 단축, ② 재검사 실시요건 축소, ③ 재검사 생략요건 신설
시행일	· <u>2021년 6월 8일</u>

□ 소음성난청을 보다 신속하게 판단할 수 있도록 업무상 질병 인정기준이 개선됩니다.

- 소음성난청은 업무장소에서 85데시벨 이상의 연속음에 3년 이상 노출되어 한 귀의 청력손실이 40데시벨 이상인 감각신경성 난청입니다.
- 기존에는 청력검사를 3~7일 간격으로 3회 이상 실시, 5가지 검사요건 충족, 미충족시 재검사 실시 등 업무상질병 인정까지 상당한 시일이 소요되었습니다.
- 산업재해보상보험법 시행령(제34조제3항 별표3)을 개정하여 소음성난청에 대한 산재 처리소요 기간이 단축됩니다.

① (검사주기 단축) 現 3~7일간 간격 → 改 48시간

② (재검사 실시요건 축소) 現 5가지 → 改 3가지

③ (재검사 생략요건 신설) 새로운 검사방법\*으로 기존 검사 결과를 신뢰할 수 있다고 판단되면 재검사를 생략

※ 청성뇌간반응검사, 어음청력검사, 임피던스청력검사 등

## 특수형태근로종사자 고용보험 시행

추진배경	· 일하는 모든 국민이 고용안전망의 보호를 받을 수 있도록 고용보험 적용대상을 단계적으로 확대하는 “전국민 고용보험” 추진
주요내용	· 12개 직종의 특수형태근로종사자에 대한 고용보험 의무적용
시행일	· <u>2021년 7월 1일</u>

□ 2021년 7월 1일부터 특수형태근로종사자도 고용보험에 가입이 가능합니다.

○ 고용보험 적용 대상이 특수형태근로종사자 12개 직종으로 확대됨에 따라 특수형태근로종사자도 실업급여와 출산전후급여를 받을 수 있게 되었습니다.

※ 7.1 적용직종: 보험설계사, 신용카드 회원 모집인, 대출 모집인, 학습지 방문강사, 교육 교구 방문 강사, 택배기사, 대여제품 방문 점검원, 가전제품 배송·설치 기사, 방문판매 원, 화물차주, 건설기계 조종사, 방과후 학교강사

1. 적용범위	
적용대상	- 특수형태근로종사자 12개 직종
주요 적용제외	- 노무제공계약 월평균소득 80만원 미만자('22.1월부터 합산 가능) - 만65세 이상(단, 만65세이전부터 고용보험 계속 가입중인 자는 적용 대상)
2. 보험료 징수	
보험료율	- 실업급여 1.4%(특고 0.7%, 사업주 0.7%)
수급 요건	기여요건 - 이직 전 24개월 중 피보험단위기간 12개월 이상
	이직사유 - 비자발적 이직(대통령령으로 정하는 일정 수준 이상의 소득감소에 따른 이직 포함)
3. 구직급여 지급	
지급수준	- 이직 전 12개월 보수총액 기준으로 산정한 구직급여 기초일액의 60%
지급기간	- 120일 ~ 270일
소득활동 인정	- 수급기간 중 소득 발생시 일부 또는 전부를 감액하고 구직급여 지급
4. 출산전후(휴가)급여 지급	
기여요건	- 출산(유산·사산)일 직전 피보험단위기간 3개월 충족
지급수준	- 출산일 직전 1년간 월평균보수의 100%
지급기간	- 90일(다태아의 경우 120일)

## 특고종사자 산재보험 적용제외 사유 제한

추진배경	· 특고 종사자의 산재보험 적용제외 신청률이 높아 산재보상의 사각지대에 놓여 있음
주요내용	· 특고종사자의 산재보험 적용제외 신청 사유를 엄격히 제한 · 특고종사자 산재보험료 한시적 경감
시행일	· <u>2021년 7월 1일</u>

□ 2021년 7월 1일부터 특고종사자의 산재보험 적용제외 사유가 제한됩니다.  
(’21. 1. 5. 개정 「산업재해보상보험법」 시행)

○ 특고 종사자가 질병·육아휴직 등 불가피한 사유\*로 일을 하지 못하는 기간에만 산재보험 적용제외가 가능하도록 적용제외 신청 사유가 엄격히 제한됩니다.

① 부상·질병, 임신·출산·육아로 1개월 이상 휴업하는 경우, ② 사업주의 귀책사유에 따라 1개월 이상 휴업하는 경우 ③ 사업주가 천재지변, 전쟁 또는 이에 준하는 재난이나 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 따른 감염병의 확산으로 불가피하게 1개월 이상 휴업하는 경우

○ 7. 1. 시행시 기존 적용제외 특고종사자도 일괄적으로 다시 적용되며, 적용제외를 희망하는 특고종사자는 근로복지공단에 다시 적용제외를 신청하여 승인받아야 합니다.

□ 7. 1. 시행시 기존 적용제외 특고종사자도 일괄적으로 다시 적용되며, 적용제외를 희망하는 특고종사자는 근로복지공단에 다시 적용제외를 신청하여 승인받아야 합니다.

## 주 최대 52시간제 확대 적용

추진배경	· 장시간 근로관행 개선
주요내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 주 최대 52시간제 기업 규모·업종별 단계적 시행 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2018.7월: 300인 이상(특례업종에서 제외된 300인 이상은 19.7월부터)</li> <li>- 2020.1월: 50~299인</li> <li>- 2021.7월: 5~49인</li> </ul> </li> </ul>
시행일	· <u>2021년 7월 1일</u>

☐ 장시간 근로 관행 개선을 위한 제도가 확대 적용됩니다.

☐ 5~49인 기업에도 주 최대 52시간제가 적용됩니다.

- 현행: 50인 이상 적용
- 개정: 5인 이상 적용

## 임금 지급시 임금명세서 교부 의무화

추진배경	· 임금명세서 교부 의무화로 임금체불 관련 노사간 갈등을 예방 및 분쟁의 신속한 해결 도모
주요내용	· 사용자가 임금 지급시 임금명세서 교부 의무화 · 임금명세서에 임금의 구성항목 및 계산방법, 근로기준법 제 43조제1항 단서에 따라 임금을 공제하는 경우 그 내역 등이 명시되어야 함 · 금명세서는 서면 외에 「전자문서법」에 따른 전자문서로도 교부 가능
시행일	· <u>2021년 11월 19일</u>

□ 2021.11.19.부터 사용자는 근로자에게 임금을 지급할 때 임금명세서를 교부해야 합니다.

○ 임금명세서에는 임금의 구성항목 및 계산방법, 법령이나 단체협약에 따른 임금의 공제 내역 등을 기재해야 합니다.

※ 임금명세서 세부 기재 사항은 「근로기준법 시행령」 참조

○ 임금명세서는 서면이나 「전자문서법」에 따른 전자문서도 교부할 수 있습니다.

○ 임금명세서가 교부되면 근로자는 임금의 세부내역을 확인할 수 있고, 임금을 둘러싼 노사 간 분쟁을 예방할 수 있습니다.

※ 임금명세서 교부 위반시 500만원 이하의 과태료 부과

## 개정 노동조합 및 노동관계조정법 시행

추진배경	· ILO 핵심협약 비준 및 노사관계 제도 개선
주요내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 노조법상 근로자라면 누구나 노조 설립·가입 가능</li> <li>· 노조전임자 급여 금지규정은 삭제하되, 근로시간면제 제도로 통합(일원화)</li> <li>· 단체협약 유효기간 상한 연장(2→3년), 단체교섭 관련 제도 개선</li> <li>· 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 쟁의행위 금지 원칙 확립</li> </ul>
시행일	· <u>2021년 7월 6일</u>

□ 2021년 7월 6일부터 개정 「노동조합 및 노동관계조정법」이 시행됩니다.

○ 개정 노조법은 노동기본권과 관련한 가장 보편적 국제기준인 ILO의 결사의 자유 협약을 반영하면서도 우리 기업별 노사관계의 특성을 반영하였습니다.

구 분	개 정 내 용
노동조합 가입 자격	- 해고자 등 해당 기업에 종사하지 않는 사람(비종사자)도 기업별 노조에 가입 가능
비종사자인 노조 조합원의 노조활동 원칙	- 비종사자인 조합원은 사업장 내 노조활동시 효율적 사업운영에 지장을 주지 않아야 함 - 사업장을 단위로 하는 타임오프 한도 결정, 교섭대표 노조 결정, 쟁의행위 찬반투표 등은 종사근로자인 조합원을 기준으로 함
노동조합 임원 자격	- 노동조합의 임원 자격은 노조 자체 규약으로 자유롭게 정할 수 있도록 함 - 기업별 노조의 임원은 회사에 종사하는 조합원 중에서 선출할 수 있음
노조 전임자 급여 지급	- 노조 전임자 급여 지급 금지규정 삭제 - 근로시간면제제도로 통합(일원화)하여 규율 ① 사용자의 급여지급은 여전히 근로시간면제 한도 내에서만 가능 ② 면제 한도를 초과하는 단체협약·사용자 동의는 무효 ③ 사용자가 면제 한도를 초과하는 급여 지급시 부당노동행위로 규율
단체교섭 관련 제도 개편	- 사용자 동의로 개별교섭시 성실교섭 및 차별금지 의무 부여 - 다양한 교섭방식 활성화를 위한 국가·지자체 노력의무 부여 - 분리된 교섭단위의 통합 근거 신설
단체협약 유효기간	- 노사 합의로 최대 3년의 기간 내에서 자유롭게 정할 수 있음
사업장 점거 형태의 쟁의행위	- 사용자의 점유를 배제해 조업을 방해하는 쟁의행위를 금지하는 원칙 신설



## 기간제·파견 근로자 출산전후휴가급여 보장

추진배경	· 비정규직 근로자의 출산으로 인한 경제적 부담을 완화 및 고용형태상 차별 없는 모성보호제도 활용 정착
주요내용	· 기간제·파견 근로자가 출산전후휴가기간 중 계약기간이 만료되는 경우, 기업 규모와 관계없이 남은 휴가기간에 대한 출산전후휴가 급여상당액을 지급
시행일	· <u>2021년 7월 1일</u>

- ☐ 2021년 7월 1일부터 출산전후휴가기간 중 근로계약기간이 만료된 기간제·파견 근로자에게 출산전후휴가급여를 보장합니다.
- ※ 출산전후휴가급여 급여상당액: 근로계약 만료일 이후 해당 출산전후휴가 종료일까지의 잔여 출산전후휴가기간에 대한 통상임금 100%(월200만원 상한) 지원
- 기간제·파견근로자의 경우, 출산전후휴가 기간 중 계약기간이 만료되면, 법정 휴가기간이 남았더라도 근로관계가 종료됨에 따라 출산전후휴가급여를 받을 수 없었으나,
- 2021년 7월 1일부터는 기업 규모와 관계없이 남은 휴가기간에 대한 출산전후휴가 급여상당액을 지급합니다.