

2021년도 하반기 시행 개정 노동관계법 주요내용

□ 근로기준법

(1) 근로시간 단축(주52시간제) 확대 시행(제50조제1항 및 제53조제1항)

- 법정 근로시간 : 기본 40시간 + 연장근로 12시간 = 총 주52시간
- 1주간 근로시간은 40시간을 초과할 수 없고, 당사자간 합의로 1주간 12시간을 한도로 연장근로 가능

※ (시행일) 5인 이상 50인 미만 사업장 : '21. 7. 1일부터

- 300인 이상 사업장 : '18. 7. 1부터, 50인 이상 사업장 : '20. 1. 1부터 시행중

(근로시간 위반시) 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금(제110조제1호)

(2) 추가연장근로 시행(제53조제3항)

- 추가연장 근로시간 : 주52시간 + 추가연장 8시간 = 총 주60시간
- 활용조건 : 근로자대표와 서면합의
- 합의내용 : ① 기존연장 초과 사유 및 기간, ② 대상근로자의 범위

※ (시행일) 30인 미만 사업장(한정) : '21. 7. 1일부터 '22.12.31일까지

(3) 탄력적 근로시간제 단위기간(3개월 초과 6개월 이내) 추가(제51조의2)

- 활용조건 : 근로자대표와 서면합의
- 합의내용 : ① 대상 근로자의 범위, ② 단위기간(3~6개월), ③ 단위기간의 주별근로시간 등

○ 휴식시간 : 다음 근로 개시 전까지 11시간 이상의 연속휴식 제공

※ 천재지변, 재난 또는 이에 준하는 사고 발생 및 예상, 생명 보호 또는 안전 확보 등 불가피한 경우는 근로자대표와의 서면합의에 따름

(휴식시간 미부여시) 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금(제110조제1호)

○ 통보시기 : 해당 주 근로일별 근로시간을 근로자에 2주전까지 통보

※ 서면합의 당시 예측하지 못한 천재지변, 기계 고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유 발생시 근로자대표 서면합의를 통해 변경 가능

- 임금보전 : 기존 임금수준이 낮아지지 않도록 임금보전방안을 마련하여 고용부장관에게 신고

(임금보전방안 미신고시) 500만원 이하 과태료(제116조제1항제3호)

※ (시행일) 5인 이상 50인 미만 사업장 : '21. 7. 1일부터

- 50인 이상 사업장 : '21. 4. 6부터 시행중

(4) 선택적 근로시간제 단위기간(1개월 초과 3개월 이내) 추가(제52조)

- 활용조건 : 신상품 또는 신기술 연구개발 업무
- 휴식시간 : 다음 근로 개시 전까지 11시간 이상의 연속휴식 제공
 - ※ 천재지변, 재난 또는 이에 준하는 사고 발생 및 예상, 생명 보호 또는 안전 확보 등 불가피한 경우는 근로자대표와의 서면합의에 따름

(휴식시간 미부여시) 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금(제110조제1호)

- 임금정산 : 매 1개월마다 평균하여 1주간 근로시간이 40시간을 초과하는 경우 통상임금의 50% 이상 가산 지급(연장수당 중복지급 금지)

(임금정산 위반시) 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금(제109조제1항)

※ (시행일) 5인 이상 50인 미만 사업장 : '21. 7. 1일부터

- 50인 이상 사업장 : '21. 4. 6부터 시행중

□ 노동조합법

- 해고자 기업별 노조 가입 허용(제2조제4호라목 단서 삭제)
 - 실질적으로 해고된 조합원의 노조법상 근로자성 인정
- 비종사자 노조활동 제한적 허용(제5조제2항)
 - 사업 또는 사업장에 종사하지 않는 노조 조합원은 사용자의 효율적 사업 운영에 지장을 주지 않는 범위에서 사업장 내 노조 활동 허용
- 단체교섭 유효기간 확대(제32조) : 최대 2년 → 최대 3년
- 사용자 조업을 방해하는 쟁의행위 금지(제37조제3항)
 - 사용자의 점유를 배제하는 조업방해 형태의 쟁의행위 금지
 - ※ 처벌규정은 마련되지 않았지만 기본원칙으로 설정

- 「노조 전임자」 급여 금지 규정 삭제(제24조제1항 및 제2항)
 - 전임자 급여 금지 규정을 삭제하고 근로시간 면제 제도로 전환
 - 근로시간 면제자는 면제 한도를 초과하지 않는 범위에서 임금 손실 없이 노조업무 수행
- 근로시간 면제 한도 초과 무효(제24조제4항)
 - 근로시간 면제 한도 초과 단체협약(또는 사용자 동의)은 그 부분에 한하여 무효

(면제한도 초과 급여 지급시) 부당노동행위에 해당하여 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금(제90조)

※ (시행일) '21. 7. 6일부터, 다만 시행 전 체결된 단체협약의 유효기간은 종전 규정에 따라 최대 2년으로 함

□ 고용보험법 및 고용산재보험료징수법 · 시행령

- 노무제공자(특고) 고용보험 당연가입(고용보험법 제77조의6제1항)
 - 타인의 사업을 위해 직접 노무를 제공하고 대가를 지급받는 노무 제공계약을 체결한 경우로 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 자
- 고용보험 적용 직종(11종) 규정(고용보험법 시행령 제104조의11제1항)
 - ① 보험모집인, ② 가정방문 강사, ③ 택배원, ④ 대출모집인, ⑤ 신용카드 회원모집인, ⑥ 방문판매원, ⑦ 대여제품 방문점검원, ⑧ 가전 제품 배송원, ⑨ 방과 후 강사, ⑩ 건설기계 운전자*, ⑪ 화물차주
- * 「건설기계관리법」(제3조제1항)에 따라 등록된 건설기계(27종)를 직접 운전하는 사람
- 피보험자격 관리(고용보험법 시행령 제104조의12)
 - 노무제공자와 직접 노무제공계약을 체결한 사업주가 피보험자격 취득 신고 및 자격 변동·상실 등 관리

(미신고 또는 허위신고시) 300만원 이하 과태료(고용보험법 제118조제1항제1호)

- 노무제공자의 월평균보수 산정(고용산재보험료징수법 시행령 제56조의6제2항)
 - 고용보험료 산정기초가 되는 보수액을 고용부장관 고시로 정함(예정)
- 노무제공자의 고용보험료 부담(고용산재보험료징수법 시행령 제56조의6제3항)
 - 사업주와 노무제공자 균등 부담(요율 1.4%, 각각 0.7%)

(보험관계, 개산·확정보험료 등 미신고 또는 허위신고시) 300만원 이하 과태료
(고용산재보험료징수법 제50조제1항제1호)

※ (시행일) '21. 7. 1부터

□ 산재보상법

- 특수형태근로종사자 산재 적용제외 신청 사유 제한(제125조제4항)
 - ① 특고의 부상·질병, 임신·출산·육아, ② 사업주의 귀책사유로 1개월 이상 휴업하는 경우, ③ 천재지변, 전쟁 또는 이에 준하는 재난이나 감염병 확산으로 불가피하게 1개월 이상 휴업하는 경우

※ (시행일) '21. 7. 1부터