

20대 대통령 노동공약 및 사업장 대응 방안

구분	공약 과제	공약 세부 내용	대응
① 일자리 창출	1-1 성장사다리 복원 사업	- 중소기업 경쟁력강화위원회 설치 - 중소기업 생산성 특별법 제정 - 중소/벤처기업 지원사업 종합 평가를 통한 '혁신성장 프로그램' 개편 - 자금조달을 위한 스케일업 맞춤형 금융지원 및 R&D 대폭 확대	☞ 민간주도 일자리 창출을 위해 중소기업 대상으로 <u>지원금 지급 확대가 예상됨</u>
	1-2 맞춤형 디지털전환 지원	- 디지털전환 투자 세제 지원 확대(공장 자동화 등) - 중소기업 <u>비대면 원격근무 인프라</u> 구축 지원 - 디지털전환클라우드 플랫폼 서비스 보급/확산 지원	☞ 각 산업별 디지털 전환이 가속화되면서 디지털화가 기업 경쟁력이 될 것으로 예상되므로 디지털 전환에 대한 기업 지원금 확대 예상됨 ☞ <u>재택근무 및 클라우드 인프라 지원이 높아질 것</u>
	1-3 신산업 진출 지원	- <u>신산업 전환 전용 5년 거치 10년 상환 장기금융 서비스 지원</u> - 융합 산업 분야 중심 신산업 생태계 조성 및 창의형 일자리 창출	☞ 신산업 확장 기획 시 투자재원에 대한 타당성 검토
	1-4 청년 일자리 창출	- <u>규제영향분석 전담기구 설치</u>를 통한 80여 개의 대표적인 규제 폐지 및 축소되는 혜택은 일정 기간 유예 - 청년 일자리 창출 영향 분석 전담 기구 설치	☞ 다양한 형태의 일자리 창출 지원금 예상됨
② 근로시간	2-1 선택적 근로시간제 확대	- 노사합의를 거쳐 <u>1년 이내의 범위(기존 최대 3개월 이내)</u>에서 선택적 근로시간제 운용 - 자율적인 정산기간 활용으로 주4일제 등 다양한 근로시간제 선택장려	☞ 단위 기간 확대에 따른 근로시간 관리방안 및 직원에 대한 재량권 부여 검토
	2-2 연간 단위 근로시간저축계좌제 도입	- <u>초과근로시간을 저축계좌에 적립 후 연차휴가로 사용 장려</u> - 연장근로시간 총량 규제 방식 전환	☞ 근로시간 제한 부담 완화 대비 <u>생산성 유지, 증대방안 검토</u>
	2-3 정규직의 근로전환 신청권 부여	- 전일제근로와 시간제근로를 자유롭게 전환하는 신청권 부여 - 재택근무제, 텔레워크, 모바일워크 등 유연근무방식 적극 도입	☞ 인프라 구축을 통한 핵심인재 유지 노력 필요

구분	공약 과제	공약 세부 내용	대응
	2-4 연장근로시간 특례업종 및 대상 확대	- 신규 설립된 스타트업도 연장근로시간 특례업종 및 특별연장근로대상 포함	☞ 특별연장근로 인정 요건 검토.
	2-5 근로시간 규제 적용 완화	- 전문직 직무, 고액연봉 근로자에 대해 연장근로수당 등 근로시간 규제 적용 제외	☞ 근로시간 규제 적용 제외자(고액연봉자) 선정에 대한 합리적 기준 마련 필요
	2-6 시간선택형 정규직 시행	- 풀타임 근로자가 필요한 기간 동안 시간제를 선택할 수 있도록 근로시간, 임금 등을 사전에 정한 근로유형 보급	☞ 근로시간 단축에 대한 요구가 증가될 것으로 보이므로 <u>업무공백을 최소화할 수 있도록 직무중심 인사관리가 필요함</u>
③ 모성보호	3-1 육아휴직 기간 연장	- 남녀 각각 1.5년씩 부부 합산 총 3년(기존 남녀 각각 1년 부부합산 총 2년)으로 육아휴직기간 연장	☞ 육아휴직기간이 연장됨에 따라 육아휴직 대체인력 채용을 통한 인력 수급 노력 필요 ☞ 육아휴직 장기화에 따른 복직 인원 조기 정착을 위한 기업의 노력 및 지원 필요
	3-2 육아 재택 장려	- 재택근무를 선택할 수 있는 부모 육아 재택 근무 제도 장려 - <u>육아 재택 근무제도 운영 기업에 대한 인센티브 부여</u>	☞ 재택근무 활용 가능 직무 구분 필요 ☞ 재택근무 활용에 대한 인프라 및 시스템 구축.
	3-3 배우자 출산휴가 연장	- 배우자 출산휴가 (10일→) <u>20일로 연장</u>	☞ 배우자 출산휴가 등 자녀 양육을 위한 근로자 업무 공백 발생이 커지므로 이에 대한 <u>최소화 방안(직무중심 관리)</u> 마련
	3-4 육아기 근로자 시간선택 근무제 선택권	- 육아기 근로자에게 <u>시간선택 근무제 우선 선택권</u> 부여	

구분	공약 과제	공약 세부 내용	대응
	3-5 난임 치료비 지원 확대	- 난임부부 치료비 지원 사업의 소득 기준 폐지(<u>모든 난임부부 지원가능</u>) - 체회수정은 신선배아나 동결배아 유형에 관계 없이 최대 20회 지원 - <u>모든 연령대의 근로자에게 자부담 비율 30%(기존 : 45세 이상인 경우 자부담 50%, 45세 미만 30%)로 통일</u> - 사실혼 부부의 난임시술 지원 조건(1년간 사실상 혼인관계 유지 등) 완화 - 난임부부 치료에 대한 비급여 진료 지원 확대(프로게스테론, 남은 배아 냉동보관 비용 등) - 남편 난임 검사비용 무료 지원 - <u>유급 난임치료휴가 7일(기존 최대3일에서 1일 유급)로 확대</u>	☞ 난임 치료비 법적 제도 홍보 및 해당 관련 지원금 검토.
	3-6 성별근로공시제	- 채용 단계부터 퇴직 단계까지 모든 과정의 성비 공개 - <u>500인 이상 기업부터 자발적 참여 유도(순차적 확대)</u> - 성별근로공시를 위한 시스템 개발 및 보급	☞ <u>입사지원서, 채용 시험, 승진평가자료, 사직서, 해고통지서 등 관련 자료를 성비를 기준으로 정리하여 보관.</u>
④ 고용 안전망	4-1 공정채용법 제정	- ‘채용절차의 공정화에 관한 법률’을 공정한 채용 내용까지 포괄하는 내용으로 확대 개편 - <u>단체협약 내 정년퇴직자, 장기근소자 자녀 우선 채용 등 불공정 채용 무효</u> - 채용시험 출제 및 관리 시스템의 투명성 강화, 채용 가산점 제도 불공정성 시정 - 친인척 고용승계나 전현직 임직원 자녀 특혜 채용 적발 시, 관련 입사 원천 무효화	☞ 채용 절차상 법적 요구가 더 까다로워질 것으로 예상되므로 단체협약, 취업규칙, 근로계약서 등에 명시된 채용 관련 조항에 대한 면밀한 검토가 요구됨.
	4-2 디지털 고용서비스 고도화	- 인공지능과 공공과 민간의 고용노동 빅데이터를 활용한 ‘차세대 디지털 고용서비스 플랫폼’ 구축으로 스마트 일자리 매칭서비스 고도화	☞ 정부의 고용서비스 제도 확대에 따라 채용과정에서 발생하는 비용 절감이 가능. 추가적인 인력 채용 시 해당 서비스들 확인 필요.
	4-3 구직자도약보장 패키지	- 구직자의 생애주기에 맞는 고용서비스를 구직자 맞춤형 패키지로 제공	
	4-4 기업도약보장 패키지	- 중소기업에게 인재 채용 지원, 일터 혁신 등을 패키지로 제공하는 서비스 제공	

구분	공약 과제	공약 세부 내용	대응
⑤ 임금	5-1 연공급 중심 임금체계 개편	- 직무가치 및 성과를 반영한 임금체제로 개선하여 청년고용 활성화 및 장년층 고용안정 동시 구현 - 민간부문 <u>임금체계 개편 지원을 위한 일터혁신 컨설팅 서비스</u> 확대	☞ 갑작스러운 임금체계 개편으로 인한 비용 증가와 근로자들의 반발을 대비해 일터혁신 컨설팅 서비스 적용 가능 여부 검토. 기업의 비용 부담 완화와 안정적인 직무급 임금체계 정착을 위해 필요.
	5-2 직무·성과형 임금체계 도입	- 사업장 내 직무, 직군, 직급별로 근로자들이 원하는 임금체계가 다를 경우, 해당 부문 근로자대표와 사용자 간 서면합의로 임금체계 도입을 결정할 수 있도록 관련법 개정	
	5-3 직무별 임금정보 공시	- 임금정보공시 내실화로 직무 중심 노동시장 발달 촉진	☞ 임금 정보 공시제도로 근로자들의 공정한 인식 수준은 높아질 수 있지만, <u>비밀 유지 의무 위반 소지가 있으므로 공개 정보 관리 필요.</u>
⑥ 비정규직	6-1 초단시간 근로자 보호 확대	- 근로시간 기준보다는 <u>월간 총소득을 기준으로</u> 적용상 특례를 인정하는 내용으로 법개정	☞ 일률적으로 근로시간을 60시간으로 설정하는 것만으로 충분하지 않은 경우가 발생할 수 있으므로, <u>초단시간 근로자의 임금체계 개편 필요.</u>
⑦ 산업안전	7-1 중대재해처벌법 기준 완화	- 중대재해처벌법상 경영책임자 범위 축소 - 산업재해 취약부문 산재예방에 대한 행정 역량 집중	☞ 중대재해처벌법상 처벌기준이 완화되거나 예방에 초점을 맞춘 안전경영 방침 마련 필요.
	7-2 건설공사 안전 관리체계 개선	- 건설사업 참여자별 안전 관리 책임 및 역할 분담 강화 - 발주자와 사업주의 적정 공사비 확보 및 충분한 공사 기간 보장 - 감리자의 감리권과 공사 중지권 보장	☞ 건설현장에 대한 산재 예방 기술과 예산이 집중될 것으로 보이므로 이에 대한 안전관리구축체계 강화가 필요.
	7-3 산업재해 발생률 산정 대상 확대	- <u>건설업체 산업재해 발생률 산정 대상</u> 확대	

구분	공약 과제	공약 세부 내용	대응
⑧ 근로자 보호이슈	8-2 노조법상 사용자 및 근로자 개념 확대	- 플랫폼 종사자, 특수고용형태종사자, 프리랜서 등 노조법상 근로자 개념 적용 점진적 확대	☞ 노조법의 적용을 받음과 동시에 관련 노동자들의 최소임금분 및 사용자에게 대한 규제 규정이 있을 것으로 예상되므로 <u>급여 관리 및 운영 매뉴얼 마련 필요</u> .
	8-3 청년아르바이트 근로자보호법	- 임시직 청년 근로자의 권리구제 - 임금 체불, 열정페이, 휴가 및 휴일 미부여 등 권리 침해 사례 발생시 신고접수만으로 신속하게 상담 및 권리구제	☞ 해당 법 시행시 관련 구제신청이 급증할 것으로 예상되므로, <u>소규모 사업장에서 쉽게 놓치는 주휴수당, 최저임금 등의 관리가 필요</u> .
	8-4 채용비리통합신고센터 설치	- 공공기관·공직유관단체의 인사 채용 비리 신고 접수	☞ 입사지원서, 채용 시험 결과, 면접 자료 등 채용 절차의 정당성을 입증할 자료를 준비.
	8-5 한국형 상병수당 도입	- 모든 질환을 포괄하고 입원, 외래, 재택 치료 모두 포함 - 치료 기간 동안 소득상실 보전을 위한 적절한 소득 지원	☞ 상병자의 휴직 및 복직률이 높아질 것으로 예상되므로 <u>인력수립계획 및 기업차원에서 상병자 복직지원프로그램 구축 필요</u>
⑨ 노사관리	9-1 노동위원회 조정기능 강화	- 노사관계 전문가를 조정담당 상임위원으로 임명 - <u>장기노사분쟁 전담 조정위원회</u> 설치	☞ 노사 간 해결되지 못한 사안들이 있는 경우 조정위원회를 통한 신속한 해결방안 안내.
	9-2 공공부문 노동이사제	- 경영 투명성 제고 및 참여 협력적인 노사관계 선도 - <u>공공기관 노동이사제</u> 도입 확대	☞ 민간기업 도입으로 확대 될 수 있으므로 해외 사례를 참고하여 노동이사 선출프로세스 마련.
	9-3 노동조합 활동 보장	- <u>공무원·교원의 노조전임자에 대한 타임오프제도</u> 마련을 통한 원활한 노조 활동 지원	☞ 노조 전임자 수와 소요 예산안 합의 과정 확인 필요.
	9-4 노조법 적용 강화	- 노조불인정, 무단사업장 점거, 폭력행사 등 불법행위에 대한 엄격한 법 적용	☞ 노조법 벌칙 적용 강화가 예상되므로 노조 설립 요건이나 쟁위행위의 적법성을 증명할 자료를 항상 구비하여야 함.
	9-5 노사협의회 기능 강화	- 근로자 직접 투표로 노사협의회 근로자위원 선출 - 대기업 집단, 원하청 노사가 참여하는 <u>공동노사협의회 운영 활성화</u>	☞ <u>근로자위원 선출 매뉴얼 작성</u> 이 필요함. 원하청 관계가 있는 사업장의 경우 공동노사협의회 운영 실태를 사전에 파악해야함.