

2021년 시행 법령 및 2020년 개정 법령 정리

공인노무사 김재언

Intro

- 코로나19로 시작해서 끝을 보지 못한 채 2020년이 마무리되고 있습니다. 다가오는 신축년 2021년은 코로나19가 종결되길 기원합니다.
- 2021년을 대비하며 2021년 시행되는 노동관계법령 (2020년 이전 개정되어 2021년 시행되는 법령)을 확인하고, 2020년 제·개정된 노동관계 법령 (기업에 미치는 법 중심으로)을 리마인드 하고자 해당 자료를 공유 드립니다.
- 본 자료는 고용노동부 보도자료/중앙경제/월간노동법률의 내용을 참고하였습니다.

Contents

I. 2021년 시행 노동관계 법령

- ① 최저임금법 ‘2021년 최저임금 및 산입범위’
- ② 근로기준법 ‘관공서 공휴일의 법정유급휴일’
- ③ 근로기준법 ‘1주 근로시간 52시간 제한 및 특별연장근로’
- ④ 남녀고용평등법 ‘가족돌봄근로시간 단축’
- ⑤ 4대보험 ‘건강보험요율 변경’

II. 2020년 개정 노동관계 법령

- ① 2020년 3월 5일 국회 본회의 통과
- ② 2020년 5월 20일 국회 본회의 통과 법안
- ③ 2020년 10월 20일 국무회의 의결 법안
- ④ 2020년 11월 19일 국회 본회의 통과 법안
- ⑤ 2020년 12월 9일 국회 본회의 통과 법안

I. 2021년 시행 노동관계 법령

- ① 최저임금법 ‘2021년 최저임금 및 산입범위’
- ② 근로기준법 ‘관공서 공휴일의 법정유급휴일’
- ③ 근로기준법 ‘1주 근로시간 52시간 제한 및 특별연장근로’
- ④ 남녀고용평등법 ‘가족돌봄근로시간 단축’
- ⑤ 4대보험 ‘건강보험요율 변경’

I. 2021년 시행 노동관계 법령

① 최저임금법 '2021년 최저임금 8,720원 및 최저임금 산입범위 변경'

- 최저임금법 제10조 제1항에 따른 고용노동부 고시 제2020 -110 호
- 최저임금 시급 : 8,720원
- 월 환산액 : 1,822,480원 [주 소정근로 40시간 근무자 월 환산 기준시간 수 209시간(유급주휴8시간 포함) 기준]
- 최저임금법 제6조 제4항 제1호, 제2호
- 매월 1회이상 지급하는 상여금 그 밖에 이에 준하는 것으로 1개월을 초과하는 기간에 걸친 사유에 따라 산정하는 수당 100분의 15반영
- 2021년 최저임금 1,822,480원*15% = 273,372원 초과분 산입
- 식대 등 근로자의 생활 보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금 100분의 3반영
- 2021년 최저임금 1,822,480원*3% = 54,674원 초과분 산입

예시

	기본급	식대	상여금 (매월 지급)	총액
실 지급액	1,700,000원	100,000원	300,000원	2,100,000원
최저임금 산입임금	1,700,000원	45,326원	26,628원	1,771,954원

- 실제 지급액은 2,100,000원 이나 최저임금위반여부를 판단할 때 산입한 임금은 1,771,954원이므로 2021년 최저임금에 위반되는 상황임

I. 2021년 시행 노동관계 법령

② 근로기준법 '관공서 공휴일에 관한 규정에서 정한 휴일 법정유급휴일' 적용 - 30인 이상 사업장

- 근로기준법 제55조 2항

- 시행일 : 2021년 1월 1일

- 관공서 공휴일에 관한 규정 제2조에서 정한 공휴일 (제1호 일요일 제외)이 법정 유급휴일로 적용됨

- 2. 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날

- 3. 1월 1일

- 4. 설날 전날, 설날, 설날 다음날 (음력 12월 말일, 1월 1일, 2일)

- 6. 부처님오신날 (음력 4월 8일)

- 7. 5월 5일 (어린이날)

- 8. 6월 6일 (현충일)

- 9. 추석 전날, 추석, 추석 다음날 (음력 8월 14일, 15일, 16일)

- 10. 12월 25일 (기독탄신일)

- 10의2. 「공직선거법」 제34조에 따른 임기만료에 의한 선거의 선거일

- 11. 기타 정부에서 수시 지정하는 날 (임시공휴일)

- 관공서 공휴일에 근로를 제공하는 경우 휴일근로수당 지급 또는 근로자대표와 서면합의에 의한 휴일대체가 필요함

I. 2021년 시행 노동관계 법령

③ 근로기준법 '1주 근로시간 52시간 제한 및 특별연장근로' - 5인이상 30인미만 사업장

- 근로기준법 제2조 제1항 제7호

- 시행일 : 2021년 7월 1일

- 1주의 개념을 휴일을 포함한 7일로 정의하며, 근로기준법 제53조에서 정한 연장근로 12시간 제한의 적용범위를 명확히 함
- 5인 이상사업장의 1주 최대 근로시간은 52시간임
- 300인 이상 사업장, 50인 이상 사업장에 적용되었던 계도기간 부여가능성이 있음
- 50인 이상 사업장은 2020년 1월 1일부터 시행되고, 1년의 계도기간이 종료되므로 2021년 1월 1일부터는 근로시간에 대한 관리 감독이 강화될 것으로 보임

- 근로기준법 제53조 제3항

- 30인 미만 사업장 대상으로 근로자대표와 서면합의(아래 사항 명시)하여 1주 최대 60시간까지 근로시간이 허용됨
 1. 1주 52시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간
 2. 대상 근로자의 범위

I. 2021년 시행 노동관계 법령

④ 남녀고용평등법 '가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축' - 30인 이상 사업장

• 남녀고용평등법 제22조의3

• 시행일 : 2021년 1월 1일

- 근로자가 아래 사유로 근로시간 단축을 신청하는 경우에 허용하여야 함
 1. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우
 2. 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우
 3. 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우
 4. 근로자의 학업을 위한 경우
- ①6개월 미만의 근로자가 신청한 경우, ②사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하여 14일 이상 대체인력 채용을 위한 노력을 하였으나 대체인력 채용이 불가능한 경우, ③신청한 근로자의 업무가 근로시간 단축시 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하며 사업주가 이를 증명한 경우, ④가족돌봄근로시간 단축을 신청한 근로자가 종료일로부터 2년이 지나지 않은 근로자가 신청한 경우 거절할 수 있음
- 단축된 시간은 15시간 이상 ~ 30시간 이하
- 근로시간 단축기간은 1년이며, 2년의 범위내(학업을 위한 경우는 제외)에서 단축기간을 연장할 수 있음

I. 2021년 시행 노동관계 법령

⑤ 4대보험 요율 '건강보험 요율 변경'

• 시행일 : 2021년 1월 1일

구분	근로자	사업주	비고
국민연금	4.5%	4.5%	
건강보험	3.43%	3.43%	전년대비 2.89% 인상
장기요양	건강보험료의 11.52%	건강보험료의 11.52%	전년대비 20.5% 인상
고용보험	0.8%	1.05%	150인 미만
		1.25%	150인 이상 우선지원
		1.45%	150~1,000미만
		1.65%	1,000인 이상 및 지자체
산재보험	없음	사업종류별 상이함	

Ⅱ. 2020년 개정 노동관계 법령

- ① 2020년 3월 5일 국회 본회의 통과
- ② 2020년 5월 20일 국회 본회의 통과 법안
- ③ 2020년 10월 20일 국무회의 의결 법안
- ④ 2020년 11월 19일 국회 본회의 통과 법안
- ⑤ 2020년 12월 9일 국회 본회의 통과 법안

Ⅱ. 2020년 개정 노동관계 법령

① 2020년 3월 5일 국회 본회의 통과

- 근로기준법
- 산업안전보건법
- 한국고용노동교육원법
- 근로자직업능력개발법
- 숙련기술장려법

Ⅱ. 2020년 개정 노동관계 법령

① 2020년 3월 5일 국회본회의 통과 법령 - 근로기준법

As Is

- 1년 미만 근로자에게 발생한 유급휴가 사용기간 휴가 발생 후 1년 동안 사용할 수 있었음
- 1년 미만 근로자에게 발생한 유급휴가 사용촉진 불가

To Be

시행일 : 2020년 3월 31일

- 1년 미만 근로자에게 발생한 유급휴가 사용기간 입사 후 1년까지 사용할 수 있음
- 1년 미만 근로자에게 발생한 유급휴가 사용촉진 가능

- 1년 미만 근로자에게 발생한 연차휴가를 사용촉진할 수 없어, 2년차 근로자에게 연차휴가 부여 또는 퇴사시 연차휴가 정산등에 있어 부담이 있었으나, 사용시기를 입사후 1년으로 단축함과 동시에 촉진이 가능함으로 써 그러한 부담에서 벗어날 수 있음.
- 직원 입사일 마다 사용촉진시기가 다르다는 점에서 현실적으로 적용하기 어려운 측면이 있음

II. 2020년 개정 노동관계 법령

① 2020년 3월 5일 국회본회의 통과 법령 - 근로기준법

• 근로기준법 제60조 제7항

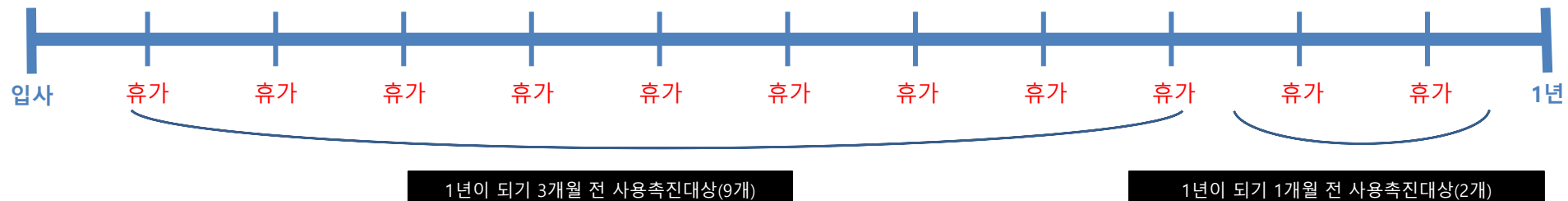
• 시행일 : 2020년 3월 31일

- 1년 미만 근로자에게 발생한 휴가(1달 개근시 1개 휴가)의 사용기한이 근로자 입사 후 1년으로 변경



• 근로기준법 제61조 제2항

- 1년 미만 근로자에게 발생한 휴가(1달 개근시 1개 휴가)의 사용촉진이 가능해짐



1차 사용촉진 (회사▶근로자)

1년이 되기 3개월 전 10일 이내 미사용휴가 고지 및 사용촉진

1년이 되기 1개월 전 5일 이내 미사용휴가 고지 및 사용촉진

휴가 시기지정 (근로자▶회사)

회사의 사용촉진 이후 10일 이내 근로자의 미사용휴가 시기 지정 및 통보

회사의 사용촉진 이후 10일 이내 근로자의 미사용휴가 시기 지정 및 통보

2차 사용촉진 (회사▶근로자)

근로자가 휴가시기 미통보시 회사가 1년이 되기 1개월 전 휴가시기 지정

근로자가 휴가시기 미통보시 회사가 1년이 되기 10일 전 휴가시기 지정

Ⅱ. 2020년 개정 노동관계 법령

① 2020년 3월 5일 국회본회의 통과 법령 - 산업안전보건법

As Is

- 신 설
- 산업안전지도사 및 산업보건지도사 자격증 및 등록증 대여하는 행위 금지

To Be

- 현장실습생 보호규정 신설 **시행일 : 2020년 10월 1일**
- 산업안전지도사 및 산업보건지도사 자격증 및 등록증을 대여하는 행위 뿐만 아니라 대여하는 행위 뿐만 아니라 대여받는 행위 및 알선행위 도 금지하며 처벌 강화함 **시행일 : 2020년 3월 31일**

- 산업안전보건법 보호규정이 없던 현장실습생에게도 산업안전보건법을 적용하여, 사업주에게 안전조치 및 보건조치 등 현장실습생 안전강화 의무가 부여되며, 의무 위반행위에 대한 감독 및 처벌도 적용됨
- 국가전문자격증을 대여·알선 등을 통해 돈벌이 수단으로 악용하는 것을 방지하기 위하여 산업안전지도사와 산업보건지도사의 자격증의 대여·알선 등을 한 자에 대한 제재를 강화함

Ⅱ. 2020년 개정 노동관계 법령

② 2020년 5월 20일 국회 본회의 통과 법안

- 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률
- 고용보험법
- 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률
- **노동조합 및 노동관계조정법**
- 교원의 노동조합 설립 및 운영에 관한 법률
- **산업재해보상보험법**
- 장애인고용촉진 및 직업재활법
- 산업안전보건법
- 파독 광부·간호사·간호조무사에 대한 지원 및 기념사업에 관한 법률

Ⅱ. 2020년 개정 노동관계 법령

② 2020년 5월 20일 국회본회의 통과 법령 - 노동조합 및 노동관계조정법

As Is

- 노동조합의 자주성을 침해하는 운영비를 원조하는 행위를 금지하며 ①근로자 후생자금 또는 경제상 불행, 기타 제액의 방지 및 구제를 위한 기금의 기부, ②최소한의 노동조합 사무실제공을 예외적으로 허용함

To Be

시행일 : 2020년 6월 9일

- 노동조합의 자주성을 저해할 위험이 없는 운영비원조까지 금지하는 것은 과잉금지원칙 위반으로 헌법불합치 결정(2012헌바90)에 따라 예외적으로 운영비 원조 가능하도록 적용함

- 현재 결정문을 반영하여 노동조합 자주적 운영 또는 활동을 침해할 위험 여부를 판단하기 위한 5가지 고려요소를 법에 명시함 (노조법 제81조 제2항 신설)

② 제1항제4호단서에 따른 "노동조합의 자주적 운영 또는 활동을 침해할 위험" 여부를 판단할 때에는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다.

1. 운영비 원조의 목적과 경위, 2. 원조된 운영비 횡수와 기간, 3. 원조된 운영비 금액과 원조방법, 4. 원조된 운영비가 노동조합의 총수입에서 차지하는 비율, 5. 원조된 운영비의 관리방법 및 사용처 등

II. 2020년 개정 노동관계 법령

② 2020년 5월 20일 국회본회의 통과 법령 – 노동조합 및 노동관계조정법

• 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제2항 신설안 관련 리스크

• 시행일 : 2020년 6월 9일

구분	자주성 침해 위험 높음	자주성 침해 위험 낮음
1. 운영비 원조 목적과 경위	• 사용자가 자발적 지원 • 단체교섭 과정에서 사용자가 협상카드로 운영비 지원을 제안 • 복리후생과 무관한 목적 • 노조 임원의 활동비 지원 성격(임원 차량, 통신료, 주거비 등)	• 노동조합의 적극적 요구 • 단체교섭 과정에서 노조가 운영비 지원을 중요 이슈로 제기 • 조합원 전체의 복리후생을 위함(학자금, 경조사비 지원 등) • 노조가 사용자의 노무관리업무를 대항하는 것을 지원
2. 원조된 운영비 횟수와 기간	• 지원 횟수가 많거나 기간이 장기	• 지원 횟수가 일회성이거나 지원기간 단기
3. 원조된 운영비 금액과 원조방법	• 지원된 운영비 금액이 과다하거나 재판기 운영권과 같이 관리	• 지원된 운영비 금액이 소액
4. 원조된 운영비가 조동조합의 총수입에서 차지하는 비율	• 원조 된 운영비가 노조 총수입에서 차지하는 비율이 높음	• 원조 된 운영비가 노조 총수입에서 차지하는 비율이 낮음
5. 원조된 운영비의 관리방법 및 사용처 등	• 지원받은 운영비를 노조임원이 재량으로 관리 • 사용처가 관리되지 않고, 특정 노조임원이나 조합원에게만 사용 • 운영비 원조 목적에 따른 지출이 발생하지 않았음에도 계속 지원 • 운영비 원조 목적과 다른 사용처에 사용 • 운영비 원조이후 노조가 사용자 입장 대변	• 지원받은 운영비를 노조 차원에서 관리 • 사용처가 투명하게 관리되고, 조합 전체를 위해 사용 • 운영비 원조 목적에 따른 지출이 발생해 지원 • 운영비 원조 목적과 동일한 사용처에 사용 • 운영비 원조이후 노조의 입장 변화 없음

이광선 변호사, '노조 운영비 지원 관련 노동조합법 개정 관련 제문제, 월간노동법률 2020년 7월호

II. 2020년 개정 노동관계 법령

② 2020년 5월 20일 국회본회의 통과 법령 - 노동조합 및 노동관계조정법

As Is

- 종업원등이 부당노동행위를 이유로 법인에 대하여도 벌금형 부과

To Be

시행일 : 2020년 6월 9일

- 법인 및 단체 또는 개인이 종업원 등의 법 위반 방지를 위해 주의·감독을 게을리 하지 아니한 경우에는 책임을 면하도록 규정함
- 헌법재판소는 종업원 등의 범죄행위만을 이유로 과실여부와 관계없이 법인에 대해 형벌을 과하는 것은 헌법상 책임주의 원칙에 위반된다고 보아 위헌 결정(2019헌가25)을 함에 따라 양벌규정에서 단서조항 신설

노동조합 및 노동관계조정법 제94조(양벌규정) 법인 또는 단체의 대표자, 법인·단체 또는 개인의 대리인·사용인 기타의 종업원이 그 법인·단체 또는 개인의 업무에 관하여 제88조 내지 제93조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인·단체 또는 개인에 대하여도 각 해당 조의 벌금형을 과한다. (신설) 다만, 법인·단체 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

II. 2020년 개정 노동관계 법령

② 2020년 5월 20일 국회본회의 통과 법령 - 노동조합 및 노동관계조정법

- 노동조합 및 노동관계조정법 제94조 단서조항 신설

- 시행일 : 2020년 6월 9일

- 위헌판결에 따라 법인이 직원의 부당노동행위를 방지하기 위해 상당한 주의와 감독을 게을리 하지 않았다면 법인은 면책될 수 있음
- 법에서 '상당한 주의와 감독'으로만 규정되어 있어 구체적으로 어떠한 노력이 상당한 주의와 감독으로 인정될 것인지 정확히 알 수는 없으나, 최소한 (1) 사전에 종업원들을 대상으로 부당노동행위를 금하는 교육을 정기적으로 실시하여 경각심을 주고, (2) 사후 부당노동행위가 발견될 경우 행위자에 대한 징계 등의 적절한 처분을 행하는 것이 필요하다 할 것임

II. 2020년 개정 노동관계 법령

② 2020년 5월 20일 국회본회의 통과 법령 - 산업재해보상보험법

As Is

- 2018년 1월 1일부터 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근 과정에서 발생한 사고를 산업재해로 인정하였으며, 법 적용도 2018년 1월 1일 이후 발생한 출퇴근 중 사고에만 적용하였음

To Be

시행일 : 2020년 6월 9일

- 출퇴근 재해 확대를 인정한 근거인 헌법불합치 결정일(2016년 9월 29일)부터 법 개정일인 2018년 1월1일 이전에 발생한 출퇴근 재해는 산재로 인정받지 못하는 모순을 방지하고자 2016년 9월 29일 이후 발생한 출퇴근 재해도 소급하여 산재로 인정함

부칙

제2조(출퇴근 재해에 관한 적용례) 제5조 및 제37조의 개정규정은 2016년 9월 29일 이후로 발생한 재해부터 적용한다.

Ⅱ. 2020년 개정 노동관계 법령

③ 2020년 10월 20일 국무회의 의결 법안

- 남녀고용평등 및 일·가정양립 지원에 관한 법률
- 임금채권보장법
- 고용보험법

II. 2020년 개정 노동관계 법령

① 2020년 10월 20일 국무회의 의결 법령 - 남녀고용평등법

As Is

- 고용상 성차별 및 직장내 성희롱 피해근로자에 대한 노동위원회 구제절차가 부재하여 실효성 있는 구제수단이 부재함
- 육아휴직은 출산한 자녀를 전제로 사용가능하였음
- 여성근로자에 대해서만 채용시 신체적 조건, 미혼조건 등의 제시를 금지하였음

To Be

- 고용상 성차별, 직장 내 성희롱 피해근로자에 대한 노동위원회 구제절차 도입
시행일 : 공포일로부터 1년후
- 임신 중 육아휴직 도입 시행일 : 공포일로부터 6개월후
- 채용시 모든 근로자(남녀 구별없음)에 대하여 신체적 조건, 미혼 등 조건제시 금지
시행일 : 공포일즉시 시행

- 고용상 성차별, 직장 내 성희롱 피해근로자에 대한 실효성 있는 구제수단을 강화하고, 임신기에도 육아휴직사용이 가능하며, 채용모집과정에서 보호대상을 여성근로자가 아닌 모든근로자로 넓힘
- 현재 미공포 법안으로, 공포일에 따라 시행일이 달라짐

II. 2020년 개정 노동관계 법령

① 2020년 10월 20일 국무회의 의결 법령 - 남녀고용평등법

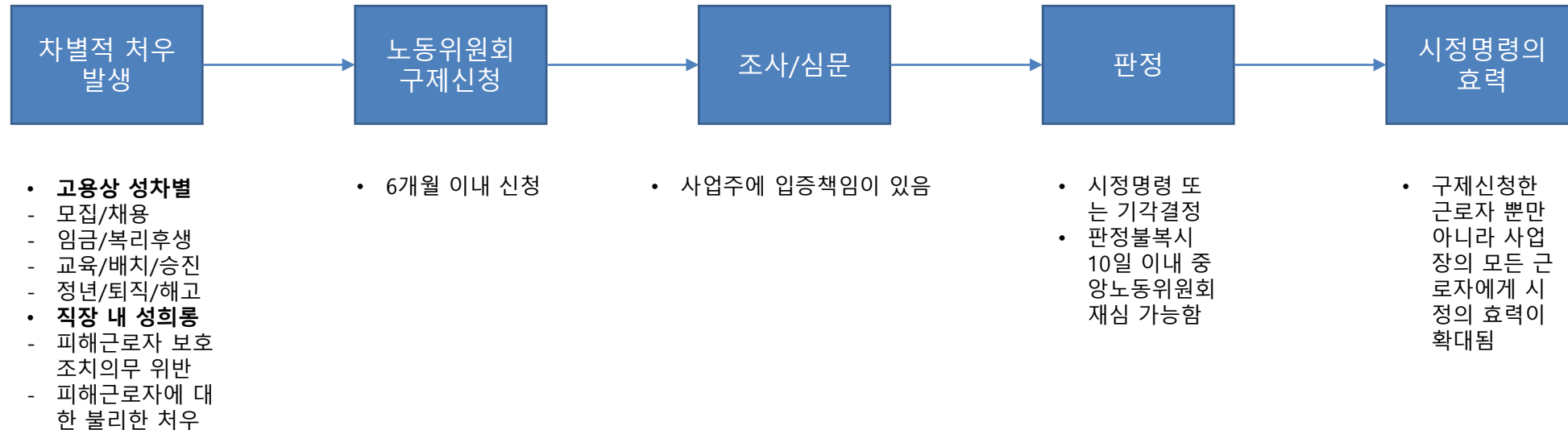
- **남녀고용평등법 제7조 (모집과 채용)** • **시행일 : 공포일 즉시 시행**
 - 사업주는 근로자 모집 및 채용공고시 용모/키/체중등의 **신체적 조건 및 미혼조건**을 제시하거나 요구할 수 없음
- **남녀고용평등법 제19조(육아휴직) , 제19조의4 (육아휴직과 육아기근로시간 단축의 사용형태)** • **시행일 : 공포일로부터 6개월 후**
 - 임신중인 근로자도 육아휴직(**1년의 범위내에서**)을 신청할 수 있음.
 - 임신중인 근로자에게 육아기 근로시간 단축은 신청할 수 없으며, 이는 근로기준법 제74조 제7항에서 임신기 근로시간 단축(임신 12주 이후~36주 이내 근로자 1일 2시간 단축)을 사용할 수 있기 때문임.
 - 기존 육아휴직은 1회 분할(**2020년 12월 8일 이후 2회 분할**)사용이 가능한데 임신중 육아휴직 사용은 분할횟수에 차감하지 아니함
 - 임신중 육아휴직 사용시 최소한의 기간이 있는지는, 법안 공포 및 대통령령에 위임할 경우 구체적으로 정해질 것으로 보임

II. 2020년 개정 노동관계 법령

① 2020년 10월 20일 국무회의 의결 법령 - 남녀고용평등법

- 남녀고용평등법 노동위원회 구제절차 (제25조의 2 내지 제25조의 10) • 시행일 : 공포일로부터 1년후
- 부당해고(근로기준법)/부당노동행위(노조법)/비정규직 차별적 처우(기간제법 및 파견법)외에 남녀고용평등법에 따른 ①사업주의 고용차별 및 ②직장내 성희롱 발생시 적절한 조치의무 위반 또는 불리한 처우(이하 "차별적 처우")에 대하여 노동위원회 구제절차를 신설함
- 차별적 처우가 아님에 대한 입증책임은 사업주에게 있으며, 시정명령은 구제신청을 제기한 근로자 뿐만 아니라 사업장내 차별을 받고 있는 모든 근로자에게 확대적용되므로, 법시행과 동시에 차별적 처우에 대한 근로감독이 강화될 것으로 예상됨

<차별적 처우 구제절차>



Ⅱ. 2020년 개정 노동관계 법령

④ 2020년 11월 19일 국회 본회의 통과 법안

- 남녀고용평등 및 일·가정양립 지원에 관한 법률
- 근로복지기준법
- 산업재해보상보험법
- 임금채권보장법
- 국가기술자격법
- 파견근로자 보호 등에 관한 법률

Ⅱ. 2020년 개정 노동관계 법령

① 2020년 11월 19일 국회 본회의 통과 법안 - 남녀고용평등법

As Is

- 육아휴직은 1년의 범위에서 1회 분할 사용이 가능하였음

To Be

시행일 : 2020년 12월 8일

- 육아휴직은 1년의 범위에서 2회 분할 사용 가능하도록 개정함

- 근로자 필요에 따라 육아휴직을 탄력적으로 활용할 수 있게 되었음
- 2020년 12월 8일 공포하였으며, 공포즉시 시행됨

II. 2020년 개정 노동관계 법령

② 2020년 11월 19일 국회 본회의 통과 법안 - 근로복지기본법

As Is

- 사내근로복지기금법인의 사업범위는 해당 사업을 위한 내용으로 한정되어 있었음
- 사내근로복지기금법인 해산사유는 사업의 폐지로 한정되었음
- 근로자의 생활안정자금/신용보증 등의 지원대상은 특수형태근로종사자에게만 적용하였음

To Be

시행일 : 2021년 6월 9일

- 사내근로복지기금법인 사업범위에 공동근로복지기금지원에 관한 사항을 추가함
- 사내근로복지기금법인 해산사유에 공동근로복지기금의 조성 또는 중간참여를 추가하고, 사내근로복지기금법인의 재산은 해당 사업주가 참여한 공동근로복지기금법인에 귀속하도록 함
- 근로자의 생활안정자금/신용보증 등의 지원대상은 특수형태근로종사자외 산재 임의가입한 사업주(근로자 사용한 사업주제외)에게로 확대 적용함

시행일 : 2020년 12월 8일

- 대·중소기업 간 상생협력을 촉진하고 중소기업 근로자의 복지 강화를 위하여 공동근로복지기금제도가 도입되었으나, 공동근로복지기금 설립의 임의성과 기업의 지불능력을 전제로 하는 제도의 틀 속에서 각종 규정·제도의 미비는 공동근로복지기금 활성화에 걸림돌로 작용하고 있는 실정임.
- 근로자 생활안정자금 융자 및 신용보증사업 등의 지원대상을 전속성이나 종속성이 낮은 다양한 형태의 특수형태근로종사자까지 확대하고 산업재해보상보험에 임의 가입한 1인 자영업자를 새로이 포함하는 등 저소득 취약계층의 생활 안정을 강화함

Ⅱ. 2020년 개정 노동관계 법령

③ 2020년 11월 19일 국회 본회의 통과 법안 - 산업재해보상보험법

As Is

- 상시근로자수 300인 미만 사업주 및 1인 자영업자와 함께 일하는 무급가족종사자는 산재보험 가입이 불가하였음
- 요양급여 받아야 하는 재해자는 자신이 부담한 비용이 요양급여 범위에서 제외되는 비용인지 사전에 알 수 없어 재해자 본인이 부담하는 사례가 발생하였음

To Be

시행일 : 2021년 6월 9일

- 상시근로자수 300인 미만 사업주 및 1인 자영업자와 함께 일하는 무급가족종사자가 희망하는 경우 산재보험에 가입할 수 있음
- 요양급여 받아야 하는 재해자는 자신이 부담한 비용이 요양급여 범위에서 제외되는 비용인지 여부에 대하여 근로복지공단에 확인을 요청할 수 있고, 과다 징수된 금액은 다시 받을 수 있음

- 보험료 전액 본인 부담이며, 기준 보험료 부과 및 보험급여 지급
- 요양급여 본인부담금의 과다징수를 방지할 수 있음

Ⅱ. 2020년 개정 노동관계 법령

⑤ 2020년 12월 9일 국회 본회의 통과 법안

- 근로기준법
- 노동조합 및 노동관계조정법
- 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률
- 고용보험법
- 산업재해보상보험법
- 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률
- 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률
- 청년고용촉진특별법
- 한국산업인력공단법
- 노동위원회법

II. 2020년 개정 노동관계 법령

① 2020년 12월 9일 국회 본회의 통과 법안 - 근로기준법

As Is

- 탄력적 근로시간제 단위기간은 2주 또는 3개월 단위였음
- 선택적근로시간제 정산기간은 최대1개월이었음
- 특별연장근로인가시 근로자 건강보호에 대한 의무가 없었음

To Be

시행일 : 공포일로부터 3개월후

- 탄력적 근로시간제 단위기간을 6개월로 확대함(2주 단위/3개월 단위는 유지)
- 연구개발 업무에 한정하여 선택적근로시간제 정산기간을 최대 3개월로 확대함
- 특별연장근로인가시 근로자 건강보호에 대한 의무를 강화함
- 근로자명부 작성의 예외사유 신설함
- 전자근로계약서 근거규정 마련함

- 주52시간제 시행에 따라 근로기준법상 유연근무제를 보다 다양화하여 기업의 운영방안의 수가 확대 되었음
- 탄력적근로시간의 단위기간 확대 및 선택적근로시간의 정산기간 확대에 따라 오남용 방지를 위한 장치로 근로자에 대한 연속 휴식시간(11시간) 부여의무가 발생함
- 전자근로계약서의 법적근거를 마련하여 사용자와 근로자 모두의 편의를 높이하고자 함

II. 2020년 개정 노동관계 법령

① 2020년 12월 9일 국회 본회의 통과 법안 - 근로기준법

- 근로기준법 제51조의2 (3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제) • 시행일 : 공포일로부터 3개월 후
 - 3개월 ~ 6개월 이내 단위기간을 평균하여 특정한 주의 40시간을, 특정한 날의 8시간을 초과하는 근로(소정근로)가 가능해 졌음
 - 특정한 주에는 52시간을 특정한 날에는 12시간을 초과할 수 없음(초과 시 연장근로에 해당함)
 - 3개월 초과 탄력적 근로시간제 도입 시 특정 주 최대 64시간까지 가능해 졌고, 단위기간을 평균하여 주 52시간을 초과하지 않는 경우 1주 최대 52시간 제한을 준수하게 됨
 - 다만, 근로제공일 이후 다음 근로제공일까지 11시간 이상의 연속휴식시간을 부여하여야 함
 - 3개월 초과 탄력적 근로시간제 도입 시 주별 근로시간을 사전에 확정하고, 근로개시 2주전까지 근로일별 근로시간을 통보하여야 함
 - 3개월 초과 탄력적 근로시간제 도입 시 임금보전방안을 노동부에 신고하여야 함(근로자 대표와 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우 신고의무 면제)
- 근로기준법 제51조의3 (근로한 기간이 단위기간보다 짧은 경우의 임금 정산)
 - 탄력적 근로시간 도입에도 불구하고, 단위기간만큼 근로가 발생하지 않는 경우(퇴사 및 휴직 등)에는 단위기간 중 실제로 일한 주를 기준으로 평균하여 1주간 40시간을 초과한 근로시간에 대하여 가산임금을 지급하여야 함

II. 2020년 개정 노동관계 법령

① 2020년 12월 9일 국회 본회의 통과 법안 - 근로기준법

- 근로기준법 제52조 (선택적 근로시간제)
 - 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우에는 선택적근로시간제도 정산기간을 1개월이 아닌 3개월로 확대함
 - 1개월을 초과하는 선택적 근로시간제 도입시 근로종료일 이후 다음근로 개시일 까지 11시간 이상의 연속 휴식시간 부여의무 발생
 - 1개월 초과하는 선택적 근로시간제 도입시 정산기간을 평균하여 1주간 근로시간이 1주 40시간을 초과하는 경우에 가산임금 발생 (1일 8시간 초과분에 대해서는 가산임금 미발생)
- 근로기준법 제53조 (연장근로의 제한)
 - 고용노동부 장관의 인가를 받은 특별연장근로시 근로자 건강 보호를 위한 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 근로자 보호 조치 신설
- 근로기준법 제17조 (근로조건 명시)
 - 근로계약서 작성시 서면 교부의무에 전자문서에 의한 교부가 가능해 짐

• 시행일 : 공포일로부터 3개월 후

II. 2020년 개정 노동관계 법령

② 2020년 12월 9일 국회 본회의 통과 법안 - 노동조합 및 노동관계조정법

As Is

- 기업별 노동조합의 경우 해고된 조합원은 원칙적으로 노동조합 가입 자격이 없음(중앙노동위원회의 부당노동행위 구제신청을 한 경우에만 하여 재심판정이 있을 때 까지 조합원 자격을 인정함)
- 노동조합 가입범위가 제한적인 만큼 임원과 대의원회 자격에 별도 제한이 없었음
- 전임자에 대한 급여지급 금지규정이 있으며, 노동조합 업무 활동을 위한 근로시간면제 한도만 있었음
- 단체협약 유효기간은 2년임

To Be

시행일 : 공포일로부터 6개월후

- 해고된 자등 기업에 소속되지 아니한 자도 기업별 노동조합 자격을 유지할 수 있음
- 노동조합의 임원과 대의원회의 자격은 규약으로 정하되, 기업별 노동조합의 임원과 대의원회는 종사하는 조합원 중에서 선출하도록 함
- 전임자에 대한 사용자에게 급여지급(근로시간면제 한도내)이 가능해지며, 근로시간면제 한도내에서 노동조합 업무활동이 가능하며, 근로시간면제 한도를 초과하는 단협등의 내용은 무효로 함
- 단체협약 유효기간을 최대 3년으로 함

- 국제노동기구(ILO) 핵심협약인 '결사의 자유 관련 협약 비준' 을 위한 개정과 함께 우리 기업별 노사관계의 특성을 고려한 입법임
- 위 내용 외에도, 개별교섭시 모든 노조에 대하여 성실히 교섭하고 차별적 처우를 금지하는 규정을 신설하였고, 노동조합 쟁의행위시 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 쟁의행위는 금지함
- 종사근로자가 아닌 조합원의 권리도 제한되어 있음 (근로시간 면제한도 설정, 교섭대표노조 결정, 쟁의행위 찬반투표시 조합원 수 산정에서 제외)

II. 2020년 개정 노동관계 법령

② 2020년 12월 9일 국회 본회의 통과 법안 - 노동조합 및 노동관계조정법

- 노동조합법 제2조 제4호 라목(정의) 및 제5조(노동조합의 조직·가입·활동) • 시행일 : 공포일로부터 6개월 후
- 기업별 노동조합의 해고자 등의 가입을 제한하는 것으로 해석한 단서(다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다.)를 삭제하여, 해고된 자도 조합원 자격을 유지할 수 있게 되었음
- 기업별 노동조합의 조합원을 종사 근로자(재직중인 조합원) 및 비종사 근로자(퇴사한 조합원)로 구분하여, **비종사 근로자의 조합활동을 인정**하였음
- 다만, 노동조합의 자격은 규약(노조법 제11조)으로 정해지는 것이므로 비종사 근로자를 노동조합 조합원자격을 유지할 것인지 여부는 노동조합이 스스로 규약으로 정할 수 있음
- 또한 개정 노조법은 **조합활동시 종사근로자에게만 아래 권한을 부여**하였음
- 1. 기업별 노동조합의 대의원회 및 임원의 자격은 종사근로자만 할 수 있음 (노동조합법 제17조(대의원회) 및 제23조(임원의 자격))
- 2. 근로시간면제한도설정(노동조합법 제24조), 교섭대표노조 결정(노동조합법 제29조의2), 쟁의행위 찬반투표(노동조합법 제41조)등을 위한 조합원 수 산정은 종사 근로자만을 기준으로 산정함

II. 2020년 개정 노동관계 법령

② 2020년 12월 9일 국회 본회의 통과 법안 - 노동조합 및 노동관계조정법

- 노동조합법 제24조 (근로시간면제 등)
 - 근로시간 면제 한도 내에서는 근로시간 면제자는 회사로부터 급여를 지급받으면서 노동조합 업무를 할 수 있게 됨
 - 근로시간 면제 한도를 초과하는 내용의 급여지급은 단체협약이나 사용자의 동의가 있다 하더라도 무효가 되며, 부당노동행위로 보아 사용자는 처벌을 받게 됨
 - 근로시간면제한도를 결정하는 심의위원회를 고용노동부에서 경제사회노동위원회에 설치함
- 노동조합법 제29조의2(교섭창구단일화 절차)
 - 복수노조 사업장에서 교섭창구 단일화 없이 개별 교섭을 진행하는 경우 교섭을 요구한 노동조합들에게 차별없이 성실하게 교섭에 응해야 함
- 노동조합법 제32조(단체협약 유효기간의 상한)
 - 단체협약 유효기간을 최대 3년으로 함
- 노동조합법 제37조(쟁의행위의 기본원칙)
 - 쟁의행위시 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 쟁의행위를 금지하여, 노동조합의 단체행동권과 대립되는 권한인 비파업 근로자의 근로권 및 사용자의 조업권을 기본권으로 인정함

• 시행일 : 공포일로부터 6개월 후

Ⅱ. 2020년 개정 노동관계 법령

③ 2020년 12월 9일 국회 본회의 통과 법안 - 고용보험법/산업재해보상보험법/보험료 징수법

As Is

- 특수형태 근로종사자는 고용보험 가입대상자가 아니었으며, 이에 따라 고용보험상 혜택(실업급여 등)을 받을 수 없음
- 특수형태 근로종사자는 산업재해보상보험 가입을 원칙으로 하고 적용제외를 신청하게 하였음

To Be

시행일 : 2021년 7월 1일

- 특수형태 근로종사자도 고용보험 당연가입대상으로 규정하며 이에 따라 고용보험료 및 실업급여 수급유건 및 지급수준등을 규정함
- 특수형태근로종사자의 산업재해보상보험 적용 제외 사유를 정하여 실제 일하는 경우에는 사실상 산재보험 당연가입대상으로 봄
- 특수형태근로 종사자 산재보험료 소급징수를 면제함
- 특수형태 근로종사자 산재보험료를 경감함

- 고용산재보험 사각지대에서 사회보장제도 혜택을 받지 못한 특수형태근로종사자들에 대한 고용산재보험 가입의무가 강화되며, 이에 따라 사업주들의 보험료부담이 가중됨
- 2021년 7월 1일 시행되며, 시행에 맞추어 구체적인 기준등이 세부적으로 수립될 것으로 판단됨.