

2026.05.28.

## 2026년 노동관계법령 및 행정지침 주요 개정사항

2026년 1월 29일부터 다달이 노동법 개정안이 국회 본회의에서 의결되며, 하반기 많은 변화가 예정되고 있습니다.

또한, 고용노동부에서는 2026년 4월~5월 중 시달한 「직장 내 괴롭힘 신고사건 처리지침」 및 「노동절 관련 근로기준법 적용 지침」을 함께 제개정 하였습니다.

뉴스레터로 간략히 정리드리고자 합니다.

### 2026.3.31. 국회 의결

- 시행일 : 2026년 5월 1일

| 구분   | 내용                                                             |
|------|----------------------------------------------------------------|
| 공휴일법 | ▶ 노동절이 「관공서 공휴일」로 편입<br>민간근로자에게만 적용되던 휴일 → 공공부문을 포함한 전 국민으로 확대 |

### 2026.1.29. 국회 의결

- 시행일 : 2026년 8월 20일

| 구분      | 내용                                                                                                                            |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 남녀고용평등법 | ▶ 단기 육아휴직(신설)<br>자녀가 소속된 기관의 휴원, 휴교, 방학 및 자녀의 질병 등 사유가 있는 경우, 1주 또는 2주의 단기 육아휴직 신청 가능<br>(1년에 한 번 사용, 사용 기간은 기존 육아휴직 기간에서 차감) |

| 구분      | 내용                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 산업안전보건법 | <p>▶ 안전보건공시제도입(시행일: 2026년 8월 1일, 500인 이상 우선 적용)<br/>- 일정 규모 이상 기업·공공기관, 매년 안전보건현황 공시 의무화</p> <p>▶ 재해 원인조사 범위 확대 및 재해조사보고서 공개(시행일: 2026년 6월 1일)<br/>- 재해 원인조사 범위: 중대재해 → 화재·폭발·붕괴 등 산업재해까지 확대<br/>- 재해조사보고서 대외 공개: 공소 제기된 이후, 공개 의무화</p> <p>▶ 명예산업안전감독관 위촉 및 참여 강화(시행일: 2026년 8월 1일)<br/>- 근로자대표가 소속 사업장 근로자 중 추천 시, 노동부장관의 위촉 의무화<br/>- 사업장 감독 시, 명예감독관 의무 참여 보장</p> <p>▶ 위험성평가 관련 제도 개선(시행일: 2026년 6월 1일 / 과태료는 유예)<br/>- 근로자대표 요구 시, 위험성 평가 참여 및 결과 공유 의무화<br/>- 과태료 규정 신설 (미 실시 1,000만원 / 기록·보존 위반 300만원)</p> <p>[시행 시기: 50인 이상 2027.1.1. / 50인 미만: 2028.1.1.]</p> |

## 2026.2.12. 국회 의결

- 시행일 : 2026년 9월 18일

| 구분          | 내용                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 남녀고용평등법     | <p>▶ 배우자유산·사산휴가(신설)<br/>유산·사산한 사람의 배우자인 근로자는 5일의 범위 내에서 휴가 청구 가능 (최초 3일 유급)</p> <p>▶ 배우자 출산전후휴가(개정)<br/>(기존) 명칭: 배우자 출산휴가 &amp; 사용기간: 출산 후 120일 이내<br/>(개정) 명칭: 배우자 출산전후휴가 &amp; 사용기간: 출산일 50일 전부터 ~ 출산 후 120일 이내</p> <p>▶ 육아휴직(개정)<br/>(기존) 남성의 경우 자녀 출산 이후에만 육아휴직 사용<br/>(개정) 유산, 조산 등 위험이 있는 '임신 중인 배우자'를 돌보기 위해 육아휴직 사용 (육아휴직 분할 사용 횟수 3회에서 미차감)</p> <p>▶ 육아기 근로시간 단축(개정)<br/>단축 허용 예외 사유인 '대체인력 채용이 불가능한 경우'를 삭제</p> |
| 근로자퇴직급여 보장법 | <p>▶ 퇴직급여 체불 법정형 상향<br/>(기존) 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금 → (개정) 5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

## 2026.3.12. 국회 의결

| 구분             | 내용                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 노동감독관<br>직무집행법 | <p>▶ 주요 내용(시행일: 2026년 12월 8일)</p> <p>명칭: 근로감독관 → 노동감독관/노동감독관의 직무·권한·업무 절차 등을 규정<br/>고용노동부 소속 '중앙노동감독관'과 지자체 소속 '지방노동감독관'을 구분</p>                                                                                                                          |
| 근로기준법          | <p>▶ 임금체불 법정형 상향(시행일: 2026년 10월 8일)</p> <p>(기존) 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금 → (개정) 5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금</p> <p>▶ 도급사업에서의 임금 구분지급제 (2027년 1월 1일부터 시행)</p> <p>대통령령으로 정하는 업종, 규모에 해당하는 사업을 도급하는 경우, 그 도급 금액 중 '수급인'이 자신의 근로자에게 지급하여야 할 임금에 해당하는 비용을 구분하여 지급</p> |

## 2026.4.23. 국회 의결

- 시행일 : 2026년 11월 27일

| 구분      | 내용                                                                                                                                                                                           |
|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 남녀고용평등법 | <p>▶ 난임치료휴가유급 기간 확대</p> <p>난임치료휴가 6일 중 유급 기간 2일 → 4일로 확대</p> <p>▶ 직장 내 성희롱 금지 대상 확대</p> <p>- 직장 내 성희롱 금지 대상에 '법인대표자' 명시<br/>- 위반 시 법인 대표자, 사업주 또는 법인 대표자의 친족인 상급자·근로자까지<br/>과태료 부과 대상 확대</p> |

## 2026.5.7. 국회 의결

- 시행일: 휴게 공포 6개월 / 연차 공포 1년 후

| 구분    | 내용                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 근로기준법 | <p>▶ 휴게시간 없는 즉시 퇴근 선택권 마련</p> <p>- 근로자가 하루 4시간 근무 시 명시적으로 요청하면 30분 휴게 없이<br/>즉시 퇴근할 수 있도록 근거 마련</p> <p>▶ 연차 유급휴가의 시간 단위 사용 보장</p> <p>- 연차를 일 단위가 아닌, 시간 단위로 분할하여 사용할 수 있는 법적 근거 마련</p> <p>▶ 연차 유급휴가 사용에 따른 불이익 처우 금지</p> <p>- 연차 청구 또는 사용을 이유로 한 인사상 불이익 처우를 명시적으로 금지</p> |

# 2026년 직장 내 괴롭힘 신고사건 처리지침

- 2026년 4월 지침 시달

## 주요 내용

### ▶ 근로감독관 직접 조사 유형 명문화

- ① 행위자가 사업주나 사업경영담당자인 경우  
→ 감독관 선제적 직접 조사 실시+행위자에 대해 즉시 과태료 부과
- ② 최근 3년 이내 조사 의무 위반 이력(제재) 사업장의 재위반 시  
→ 즉시 과태료 부과+감독관 직접 조사
- ③ 사망 등 심각한 피해가 발생하거나, 폭행·협박 등으로 사회적 물의를 일으킨 경우  
→ 근로감독 또는 직접 조사
- ④ 정당한 이유 없이 조사를 거부하거나 시정지시에도 명백히 객관적인 조사를 하지 않은 경우  
→ 과태료 부과 병행
- ⑤ 기관장이나 부서장이 직접 조사가 필요하다고 판단한 경우

### ▶ 사용자(사업주 등)가해 사건의 실무 처리 원칙

#### 투트랙(Two-Track) 조사 병행:

- 감독관이 직접 조사를 실시하더라도 사용자의 의무는 면제되지 않음
- 감독관의 선제 조사 내용을 바탕으로, 사업장에서도 객관적 조사와 징계 등 합당한 조치를 병행하도록 지도·확인

#### 시정 기간 없는 즉시 과태료:

- 사용자(배우자, 4촌 이내 혈족·인척 포함)의 괴롭힘 행위가 인정될 경우, 시정 기간을 부여하지 않고 행위자에게 즉시 1,000만 원 이하의 과태료를 부과

### ▶ 사업장의 조사·조치 결과에 불복한 신고 사건의 검토 기준 구체화

- 회사가 사내 조사 및 조치를 하였더라도, 피해 근로자가 불복하여 신고 사건 접수 시 '명백히 불합리한 사정'이 있는지 검토

#### ‘명백히 불합리한 사정’이 있는지 판단기준(예시)

- 법정 절차 및 사내 취업규칙 절차 위반
- 진정인 및 주요 참고인 진술 기회 박탈 또는 주요 증거의 자의적 배제
- 조사 및 판단 과정에 행위자의 부당한 개입
- 사실관계 확정에 사용된 핵심 증거가 허위임이 입증된 경우

## 노동절 관련 근로기준법 적용 지침

- 2026년 5월 15일 지침 시달

### 노동절 ‘휴일대체 불가’ → ‘휴일대체 가능’으로 변경

#### 주요 내용

##### ▶ 5인 이상 사업장-노동절 휴일대체 가능

- 상시 근로자 수 5인 이상 사업장은 근로자대표와 서면 합의 시, 특정한 근로일로 휴일대체 가능

##### ▶ 5인 미만 사업장-휴일대체 불가

- 5인 미만 사업장 노동자, 감시·단속적 노동자 등 제63조 적용 제외 근로자의 경우 근로기준법상 휴일에 관한 규정(제55조 제2항)이 적용되지 않으므로, 휴일대체 불가

#### 배경 및 연혁

- ① **공휴일 편입 (26.4.9.):** 종전 민간 근로자에게만 적용되던 노동절이 공공부문을 포함한 전 국민의 공휴일로 확대되었습니다.
- ② **직전 행정해석 (26.4.14.):** 고용노동부는 노동절은 「노동절 제정에 관한 법률」에 따른 특정한 유급휴일이므로 다른 날로 대체할 수 없다고 해석하였습니다.
- ③ **지침 변경 시달 (26.5.15.):** 이후 고용노동부는 지침을 통해 직전 해석을 변경하여, 휴일대체가 가능한 것으로 정리하였습니다.
- ④ **효력발생일 :** 지침의 효력은 소급효가 없이 장래효만 발생하므로 2026년 노동절은 휴일대체가 불가하며, 2027년 노동절부터 휴일대체가 가능함

#### [변경 후 지침]

#### 노동절 관련 근로기준법 적용 지침, 2026.5.15.

- 노동절은 「노동절 제정에 관한 법률」에 따른 유급휴일이면서, 「근로기준법」 제55조 제2항 및 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일에도 해당함.
- 「근로기준법」 제55조 제2항이 적용되는 상시 근로자 수 5인 이상 사업장은 근로자대표와 서면 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있음

※이 지침과 배치되는 기존의 지침 및 행정해석은 이 지침 시행과 동시에 폐지함



**주소 : 경기도 과천시 과천대로 7길 65, B동 907호(갈현동, 상상자이타워)**  
**주차 : 해당건물 B1~B4층 주차장**

#### 대중교통 이용 시

지하철 4호선 인덕원역이나 정부과천청사역에서 버스 (과천지식정보타운 정류소에서 도보15분)를 이용하시기 바랍니다.

하나로컨설팅 노무법인의 뉴스레터에 게재된 내용 또는 의견은 당 노무법인이나 소속 공인 노무사의 공식적인 검토의견이 아니며, 일반 적인 정보제공을 목적으로 작성되었음을 알려 드립니다.

하나로컨설팅 노무법인 또는 소속 공인노무사 의 공식적인 검토의견이나 자문을 원하시는 경우에는 우측의 연락처로 문의하여 주시기 바랍니다.

상담 관련하여 회원사가 아닌 경우 소정의 수수료가 발생될 수 있음을 알려 드립니다.

상담 월~금 09:00~18:00  
 방문상담은 사전예약 필수

전화 02-6949-1227  
 팩스 02-6949-1678

**양재모** 대표 공인노무사  
 cpla21@hrhanalaw.com  
**신재호** 공인노무사  
 donggli@hrhanalaw.com  
**김재언** 공인노무사  
 cplaeony@hrhanalaw.com  
**황금별** 공인노무사  
 gold@hrhanalaw.com  
**이정빈** 공인노무사  
 cplabin@hrhanalaw.com  
**신형재** 공인노무사  
 cplahj@hrhanalaw.com