

2022년 달라지는 노동관계법령 및 이슈

2022. 01.

목 차

1. 노동관계법령 개정사항 및 주요이슈 ————— 1

- 임금명세서 교부 의무화
- 최저임금액 인상
- “5인 이상 사업장” 관공서공휴일 확대 적용
- 연차유급휴가 행정해석 변경
(1개월 또는 1년 근로를 마친 다음 날 바로 퇴사한 경우, 약정휴직기간)
- “30인 미만 사업장” 한시적 추가연장근로 합의제도(주 최대 60시간 근로가능)
- 직장 내 괴롭힘 관련 제재 규정강화
- 직장 내 성희롱 및 차별적 처우 등의 노동위원회 구제제도 시행
- “1인 이상 사업장” 가족돌봄 등 근로시간 단축제도 확대시행
- 임신근로자 육아휴직 허용 및 출·퇴근시간 변경 청구권 도입
- 3+3 부모육아휴직제 시행 및 육아휴직 급여인상
- “50인 이상 사업장” 중대재해처벌법 시행

2. 기타 개정사항 ————— 13

- 건강, 장기요양, 고용보험료율 인상
- 플랫폼종사자 고용보험 적용시행 및 저소득 플랫폼종사자 등 고용보험료 지원대상 확대
- 퇴직연금(DB형) 최소적립비율인상 및 중소기업퇴직연금기금제도 도입

3. 지원금 개정사항 ————— 15

- 2022년 일자리안정자금
- 출산육아기 고용안정장려금 제도개편(육아휴직 지원금 신설 등)
- 청년 일자리 도약 장려금 사업 신설
- 고령자 고용안정을 위한 고령자 고용지원금 지원
- 장애인 근로자 신규고용 및 고용유지 장려금 지급

※ 첨부자료 및 별지서식

- 첨부① 「고용노동부」 2022년 달라지는 고용부 정책사항
- 첨부② 「고용노동부&안전보건공단」 중대재해처벌법 주요내용
- 별지서식① 임금명세서 양식 샘플
- 별지서식② 관공서공휴일 휴일대체 노사합의서 양식
- 별지서식③ 특별연장근로 노사합의서

1. 노동관계법령 개정사항 및 주요이슈

근로기준법

■ 임금명세서 교부의무

시행일 : 2021. 11. 19.

■ 주요내용

2021.11.19.부터 사용자가 근로자에게 임금을 줄 때, 임금의 구성항목 및 계산방법, 공제내역 등을 적은 임금명세서를 함께 주어야 함

■ 내용

- 근로자를 사용하는 모든 사용자는 근로자들에게 이하 내용을 기재한 임금명세서를 주어야 함.
임금명세서 기재사항을 모두 적은 문서(전자문서 포함)라면 임금명세서에 해당하며, 반드시 특별한 서식으로 교부해야 하는 것은 아님. * 별지서식① 임금명세서 양식샘플 참고

임금명세서 필수적 기재사항

1. 성명, 생년월일, 직원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보
2. 임금지급일
3. 임금 총액
4. 기본급, 수당, 상여금, 성과급 등 임금의 구성항목별 금액
* 통화 이외의 것으로 지급된 임금이 있는 경우 그 품명 및 수량과 평가총액
5. 출근일수·근로시간 수 등에 따라 달라지는 임금의 구성항목별 계산방법
* 연장·야간·휴일근로수당 : 근로시간 수를 포함하여 계산방법 작성
6. 임금의 일부를 공제한 경우 공제 항목별 금액과 총액 등 공제내역

- 임금명세서 교부 의무를 위반한 사용자는 「근로기준법」제116조에 따라 500만원 이하의 과태료가 부과될 위반행위 및 횡수에 따른 과태료 부과기준은 아래와 같음.
* 범위반 적발 시 '25일 이내' 최초 시정기간 우선 부여
* 시정 기간 내 시정이 완료되지 않고, 사용자의 시정 의사가 없는 경우 관련 법령*에 따른 절차에 따라 과태료를 부과

단위 : 만원

과태료 ※ 근로자 1명 기준으로 과태료 부과

위반행위	1차	2차	3차 이상
임금명세서를 교부하지 않은 경우	30	50	100
임금명세서 기재사항 중 일부를 기재하지 않거나, 사실과 다르게 기재하여 교부한 경우	20	30	50

■ 최저임금액 인상

시행일 : 2022. 01. 01

■ 주요내용

2022년 최저임금은 9,160원으로 1주 소정근로 40시간 근로자 월 급여 1,914,440원임

■ 내용

- 2022. 1. 1. 최저임금 9,160원 적용(2021년 대비 인상률 5%, 440원 인상)
 - 1주 소정근로 40시간(월 209시간)기준 최저 월급여 1,914,440원

최저임금	시급	월급
	9,160원	1,914,440원

- 최저임금 산입범위 확대 : 정기상여금, 현금성 복리후생비 미산입 비율 단계적 축소(최저임금법 제6조)
 - 매월 지급하는 상여금에서 '1,914,440원(2022년도 시간급 최저임금액을 월 단위로 환산한 금액)의 10%=191,444원'를 초과하는 부분은 최저임금에 산입하게 됨.
 - 매월 지급하는 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금에서 '1,914,440원의 2%=38,288원'을 초과하는 부분은 최저임금에 산입하게 됨.
 - 이후 최저임금 미산입 비율을 단계적으로 축소하여 2024년부터는 전부 산입 예정임.

산입범위	정기상여금	현금성 복리후생비
	월 최저임금의 10% 초과분 산입	월 최저임금의 2% 초과분 산입
월 상여 중 191,444원을 초과한 금액	월 상여 중 38,288원을 초과한 금액	

- 최저임금액보다 적은 임금을 지급하거나 최저임금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 사용자는 3년이하 징역 또는 2천만원 이하의 벌금이 부과됨.

■ “5인 이상 사업장”의 관공서공휴일 확대 적용

시행일 : 2022. 01. 01.

■ 주요내용

2022.01.01.부터 5인 이상 사업장도 명절, 국경일 등 관공서의 공휴일(일요일은 제외)과 대체공휴일을 유급휴일로 보장해야 함

■ 내용

□ 종전에는 관공서 공휴일이 민간기업의 법정 유급휴일이 아니었으나, 2020년부터 기업규모에 따라 단계적으로 법정 유급휴일로 적용되고 있음.

* 시행시기 : △300인 이상 및 공공기관 : 2020.1.1. △30~299인 : 2021.1.1. △5~29인 : 2022.1.1

법정 유급휴일	
개정 전	개정 후
주휴일, 근로자의날	주휴일, 근로자의날 + 3·1절, 광복절, 개천절, 한글날, 1월1일, 설날(연휴3일), 부처님오신날, 어린이날, 현충일, 추석(연휴3일), 기독교탄신일, 임기만료에 따른 대선·총선·지선 선거일, 기타 정부에서 수시 지정하는 날, 대체공휴일*

* **대체공휴일**이란? 설·추석연휴의 경우 일요일, 어린이날과 공휴일 중 국경일인 3·1절, 광복절, 개천절, 한글날은 토·일요일과 겹치는 경우 공휴일과 대체하는 것을 의미함.

□ 공휴일(대체공휴일 포함)에 불가피하게 근무할 수 밖에 없는 경우에는 근로자대표와 서면합의를 통해 공휴일에 근무하는 대신 다른 근로일을 특정하여 유급휴일로 부여(휴일대체)할 수 있음.

* **별지서식② 관공서공휴일 휴일대체 노사합의서 참고**

만약, 휴일대체를 하지 않은 채 근로자가 공휴일(대체공휴일 포함)에 근로를 했다면 휴일근로 가산수당을 포함한 임금을 추가로 지급해야 함.

□ 2022.1.1.부터 5인 이상 사업장도 법정공휴일(대체공휴일 포함)을 유급휴일로 보장해주어야 함에 따라 공휴일을 연차휴가로 대체하는 것이 불가능해짐.

■ 연차유급휴가 행정해석 변경

행정해석 변경일 : 주요내용 참고

■ 주요내용

- ① 1개월 또는 1년 근로를 마친 다음 날 바로 퇴사한 경우 연차휴가 및 미사용 연차수당 미발생
(변경일 : 2021. 12. 16.)
- ② 약정 휴직기간은 결근과 달리 근로제공의 의무가 정지되므로 소정근로일수에서 제외하고 출근을 산정
(변경일 : 2021. 08. 04.)

■ 내용

- ① 1개월 또는 1년 근로를 마친 다음 날 바로 퇴사한 경우 연차휴가 및 미사용 연차수당
 - 1년 근로를 마친 계약직 근로자의 연차유급휴가와 관련하여 2021.10.14. 대법원의 판결 이후 노동부가 행정해석을 변경하여 기존의 행정해석은 폐기됨.
 - 변경된 행정해석은 계약직과 정규직의 고용형태에 관계없이 동일하게 해석하고, 계속근로가 1년 미만일 때 1개월 개근 시 1일씩 주어지는 연차도 그 1개월의 근로를 마친 다음날 근로관계가 존속하여야 퇴직 전월의 개근에 대한 연차미사용수당 청구가 가능하다고 하였음.

1년 근무 후 퇴사 시 연차휴가 발생 일수 행정해석	
변경 전	변경 후
1년간(365일) 근로관계가 존속하고, 80%이상 출근 시 15일의 연차가 주어지고, 1년(365일)의 근로를 마치고 바로 퇴직 시 연차는 사용할 수 없으나 15일분의 미사용연차를 수당으로 청구 가능	1년간 근로관계가 존속하고, 80%이상 출근하여도 1년의 근로를 마친 다음날(366일째) 근로관계가 있어야 15일의 연차가 발생, 미사용 연차 수당도 청구 가능

- ② 연차휴가일수 산정 시 약정 휴직기간의 처리
 - 그동안 약정 육아휴직기간에 대한 연차휴가에 대해서는 행정해석이 없었으며, 업무외 부상질병으로 휴직하는 기간의 경우 별도로 정한 바가 없다면 결근으로 보아 연차휴가를 산정하였음.
 - 노동부는 2021.08.04.에 취업규칙 및 단체협약 등 사용자의 허락하에 부여받은 약정육아휴직 또는 업무외 부상질병 휴직기간은 근로제공 의무가 정지되는 것으로 결근과는 차이가 있다고 판단하여 약정 휴직기간은 연차휴가 산정 시 근로관계의 권리·의무가 정지된 것으로 보아 소정근로일수에서 제외하여 출근율을 산정하는 것이 타당하다고 하였음.

임의(약정)휴직기간의 연차휴가 산정 처리 행정해석	
변경 전	변경 후
① 약정 육아휴직 기간 : 별도의 행정해석 X ② 업무외 부상질병 휴직 기간 : 별도의 정한 바 없을 시 결근처리	개인적 사정 등에 의한 약정 육아휴직 또는 업무외 부상·질병휴직 기간은 연차휴가 산정 시 근로관계 권리·의무가 정지된 기간으로 보아 소정근로일수에서 제외하고 출근율 산정

■ “30인 미만 사업장” 한시적 추가연장근로 합의제도(주 최대 60시간 근로가능)

시행일 : 2021. 07. 01 ~ 2022. 12. 31.

■ 주요내용

30인 미만 사업장은 노사간에 합의한 경우 2022.12.31.까지 한시적으로 주52시간을 초과해 주 최대 60시간까지 근로가 가능함

■ 내용

- 2021년 7월 1일부터 5인 이상 사업장도 주52시간제가 전면 시행됨. 다만, 30인미만 사업장은 노동시간 단축에 더 큰 어려움을 겪을 수 있어 근로자 대표와 서면합의 시 2022.12.31.까지 1주 8시간 범위 내에서 추가 연장근로를 한시적으로 허용함.

대상 사업장	5인 이상 30인 미만 사업장
'1주' 최대 근로시간	52시간 + 8시간 = 60시간

- 도입방법 : 근로자대표와 “서면합의서” 작성을 통해 도입

* 별지서식③ 한시적 추가연장근로 노사합의서 참고

서면합의 요건	합의주체	사용자, 근로자대표
	추가연장근로 가능기간	2021.7.1. ~ 2022.12.31
	주요 합의내용	① 연장필요사유 ② 연장 기간 ③ 대상 근로자의 범위

■ 직장 내 괴롭힘 관련 제재 규정강화

시행일 : 2021. 10. 14.

■ 주요내용

사용자 및 사용자의 친족이 직장 내 괴롭힘 행위를 하거나, 사업주가 직장 내 괴롭힘 조치의무를 위반한 경우 과태료 부과 등 제재 규정 신설

■ 내용

- 사용자 및 사용자의 친족(배우자, 4촌 이내의 혈족, 4촌 이내의 인척)이 직장 내 괴롭힘을 한 경우 1천만원 이하의 과태료 규정이 신설됨
- 또한 사용자가 직장 내 괴롭힘에 대한 객관적인 조사실시 등의 조치 의무를 위반한 경우 및 조사과정에서 알게 된 비밀을 누설한 경우 500만원 이하 과태료가 부과되도록 규정이 신설됨
- 직장 내 괴롭힘 관련 과태료
 - 위반행위 및 횟수에 따른 과태료 부과기준은 아래와 같음

단위 : 만원

과태료			
위반행위	1차	2차	3차 이상
사용자의 반복적인 직장 내 괴롭힘 및 2명 이상에게의 직장 내 괴롭힘	500	1000	1000
사용자의 직장 내 괴롭힘	300	1000	1000
사용자 친족의 직장 내 괴롭힘	200	500	1000
직장 내 괴롭힘 발생 사실 확인 조사를 하지 않은 경우	300	500	500
직장 내 괴롭힘 조사과정에서 알게된 비밀을 누설한 경우			
근무장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 않은 경우	200	300	500
징계, 근무장소 변경 등 필요한 조치를 하지 않은 경우			

■ 직장 내 성희롱 및 차별적 처우 등의 노동위원회 구제제도 시행

시행일 : 2022. 05. 19.

■ 주요내용

2022.5.19.부터 고용상 성차별 및 직장 내 성희롱 피해자 보호조치 위반시 노동위원회에서 피해구제신청이 가능해짐

■ 내용

- 개정 남녀고용평등법에 따라 고용상 성차별·직장 내 성희롱 피해자 보호조치 위반 시 노동위원회 구제제도가 시행됨.
 - ① 근로자가 성별을 이유로 모집이나 채용, 임금 등 고용상의 차별을 사업주로부터 받거나,
 - ② 직장 내 성희롱 피해 근로자에 대하여 사업주가 적절한 조치 의무를 하지 않거나 불리한 처우를 한 경우 피해 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있음.
- 차별적 처우 등의 피해자가 노동위원회에 시정신청을 하면 노동위원회는 조사 및 심문을 거쳐 사업주에게 시정명령을 할 수 있음.

노동위원회의 구제절차	
구분	세부내용
신청 기간	6개월 이내에 피해구제 신청
시정명령 내용	①차별적 처우 등의 중지 ②임금 등 근로조건 개선 :취업규칙, 단체협약 등 제도개선 명령 포함 ③적절한 배상 등
과태료	피해 근로자의 시정신청에 따라 시정명령을 받은 사업주가 확정된 시정명령을 따르지 않을 경우 1억원 이하의 과태료가 부과됨
입증 책임	사업주 *사업주는 차별적 처우 등이 없었음을 입증

■ “1인 이상 사업장” 가족돌봄 등 근로시간 단축제도 확대 시행

시행일 : 2022. 01. 01.

■ 주요내용

1인 이상 사업장에도 가족돌봄 등을 이유로 하는 근로시간 단축제도가 확대 시행됨에 따라 사업주는 허용 예외사유가 아닌 이상 근로시간 단축을 허용하여야 함

■ 내용

□ 근로자는 가족돌봄, 본인건강, 학업 등의 사유로 근로시간의 단축을 사업주에게 신청할 수 있으며, 사업주는 허용 예외 사유가 아닌 이상 이를 허용하여야 함.

단축사유	①근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우 ②근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우 ③55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우 ④근로자의 학업을 위한 경우
허용 예외 사유	①근로기간이 6개월 미만인 경우 ②대체인력 채용의 불가 ③정상적인 사업 운영에 중대한 지장이 있는 경우 ④가족돌봄 등 근로시간 단축 종료일로부터 2년 이내인 경우
단축 후 근로시간	주당 15시간 이상 30시간 이하
단축기간	✓ 1년 이내 ✓ 신청사유가 ①~③에 해당하고 합리적인 이유가 있는 경우 추가 2년 범위 내 기간 연장가능(총 3년) 단, 학업을 위한 경우에는 총 1년 연장가능
처우	✓ 근로시간 단축을 이유로 해고나 불리한 처우 금지 ✓ 단축 종료 후 단축 전과 같거나 같은 수준의 임금을 지급하는 직무로의 복귀 보장 의무

■ 임신근로자 육아휴직 허용 및 출·퇴근시간 변경 청구권 도입

시행일 : 2021. 11. 19.

■ 주요내용

- ① 임신 중인 여성근로자도 육아휴직을 사용할 수 있게 됨
- ② 임신 중인 여성 근로자가 출퇴근시간 변경 청구 시 사업주는 이를 허용해야 함

■ 내용

① 임신 중인 근로자의 육아휴직 허용 등

- 기존 육아휴직은 출산 이후 8세 이하의 자녀 양육을 위해서만 사용할 수 있었으나 2021.11.19.부터 임신 중인 근로자도 육아휴직을 사용할 수 있도록 대상이 확대됨.
- 근로자가 육아휴직을 하는 경우 사용횟수를 2회로 제한하고 있으나, 임신근로자의 육아휴직 내용을 신설하면서 '임신'을 사유로 육아휴직 하는 경우에는 예외적으로 사용횟수에 제한을 두지 않고 있음.

② 임신 중인 여성 근로자의 출·퇴근시간 변경 청구권

- 개정 근로기준법에 따라 임신 중인 여성 근로자가 출·퇴근시간의 변경을 사업주에게 청구할 수 있고, 사업주는 이에 대하여 허용해야할 의무가 있음.
 - 임신 중인 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 변경하지 아니하고, 오로지 업무의 시작 및 종료 시각만 변경하고자 할 경우에 적용됨.
 - 다만 ①정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, ②임신 근로자의 안전 및 건강을 현저히 해할 우려가 있는 경우 사업주는 출·퇴근시간 변경 청구에 대하여 허용하지 않을 수 있음.
- 임신 기간과 상관없이 활용이 가능하며, 업무시간 변경 개시 예정일 3일 전까지 신청서에 사실 확인을 위한 의사의 진단서를 첨부하여 사업주에게 제출하여야 함.

■ 3+3 부모육아휴직제 시행 및 육아휴직 급여인상

시행일 : 2022. 01. 01

■ 주요내용

- ① 3+3 부모육아휴직제 : 생후 12개월 미만의 자녀가 있는 부모 모두 첫 3개월씩 육아휴직을 하면 각각 월 최대 300만원 (통상임금100%) 지급
- ② 일반근로자 4~12개월째, 한부모 근로자 7~12개월째 육아휴직급여 지급 수준 인상(통상임금 80%)

■ 내용

① 3+3 부모육아휴직제

- 2022년부터 자녀 생후 12개월 내 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직 사용 시, 첫 3개월에 대하여 부모 각각 육아휴직급여를 상향하여 지급하는 '3+3부모육아휴직제' 시행
- 3+3 부모육아휴직제 사용 시 근로자가 받을 수 있는 육아휴직급여는 최대 월 300만원(통상임금100%)임.
 - 부모 중 두 번째 육아휴직자가 2022.01.01. 이후 육아휴직을 최초 개시한 경우부터 적용됨.
- 3+3 부모육아휴직제의 신설로 기존 아빠육아휴직보너스제(첫 3개월 통상임금 100%, 상한 월 250만원)는 2022년 12월 31일을 유효기간으로 한시적 운영 후 폐지할 예정임.

첫 3개월 육아휴직급여 지급 수준		
구분	개편 전	개편 후
부모 중 한 사람만 육아휴직	통상임금의 80%	통상임금의 80%
부모 모두 육아휴직	✓ (첫번째) 통상임금의 80% ✓ (두번째) 통상임금의 100%	✓ (첫번째) 통상임금의 100% ✓ (두번째) 통상임금의 100%

② 육아휴직 급여인상

- 2022년부터 육아휴직 시 4~12개월째 급여를 현행 통상임금 50%(상한 월 120만원)에서 통상임금의 80%(상한 월 150만원)으로 인상함.
- 일반 근로자 : 4~12개월째의 육아휴직급여를 통상임금의 80%(상한 월 150만원)으로 인상
 - 한부모 근로자 : 7~12개월째의 육아휴직급여를 통상임금의 80%(상한 월 150만원)으로 인상

육아휴직급여 지급수준 인상			
구분		개편 전	개편 후
일반 근로자	1~3개월	통상임금 80% (상한 월 150만원)	통상임금 80% (상한 월 150만원)
	4~12개월	통상임금 50% (상한 월 120만원)	
한부모 근로자	1~3개월	통상임금 100% (상한 월 250만원)	통상임금 100% (상한 월 250만원)
	4~6개월	통상임금 80% (상한 월 150만원)	통상임금 80% (상한 월 150만원)
	7~12개월	통상임금 50% (상한 월 120만원)	

■ “50인 이상 사업장” 중대재해처벌법 시행

시행일 : 2022. 01. 27. (50인 이상)
2024. 01. 27. (개인사업자 또는 5인 이상 사업장)

■ 주요내용

- ✓ 안전보건조치 강화 및 안전 투자를 확대하여 종사자 보호 목적
- ✓ 사업주·경영책임자 등이 안전보건 확보의무를 위반하여 중대재해가 발생한 경우 처벌

■ 내용 *자세한 사항은 첨부② 「고용노동부&안전보건공단」 중대재해처벌법 주요내용 참고

□ 중대재해의 정의

- **중대산업재해** : 산업안전보건법 제2조제1호에 따른 산업재해 중 ①사망자가 1명 이상, ②동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상, ③동일한 유해요인으로 인한 작업성 질병자가 1년 이내 3명 이상 중 어느 하나에 해당하는 경우
- **중대시민재해** : 특정원료 또는 제조물, 공중이용시설 또는 대중교통수단의 설계, 제조, 설치, 관리상의 결함을 원인으로 발생한 재해 중 ①사망자가 1명 이상, ②동일한 사고로 2개월 이상 치료가 필요한 부상자가 10명 이상, ③동일한 원인으로 3개월 이상 치료가 필요한 질병자가 10명 이상 중 어느 하나에 해당하는 경우 *중대산업재해에 해당하는 재해는 제외

□ 사업주와 경영책임자 등의 안전 및 보건 확보의무

예방의무 및 책임의 주체	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 사업주 또는 경영책임자 등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 종사자의 안전·보건상 유해 또는 위험을 방지하기 위하여 그 사업 또는 사업장의 특성 및 규모 등을 고려하여 안전 및 보건 확보 조치를 해야 함. ✓ 사업주는 5인 이상 사업장의 “개인사업주”를 의미 ✓ 경영책임자는 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람 또는 이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람을 의미 ✓ 중앙행정기관·자치단체·지방공기업의 장, 공공기관의 장 포함
보호 대상 종사자	<ul style="list-style-type: none"> ① 근로기준법상의 근로자 ② 도급, 용역, 위탁 등 계약의 형식에 관계없이 그 사업의 수행을 위하여 대가를 목적으로 노무를 제공하는 사람(노무제공자) ③ 각 단계의 수급인 및 수급인과 ① 또는 ②와 관계가 있는 사람 <ul style="list-style-type: none"> - 각 단계의 수급인 - 수급인의 근로자 - 수급인의 노무제공자(제3의 종사자)
안전 및 보건 의무사항	<ul style="list-style-type: none"> ① 재해예방에 필요한 인력 및 예산 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치 ② 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치

	③ 중앙행정기관, 지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선·시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치 ④ 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치
제3자에게 도급·용역 등을 행한 경우	✓ 사업주나 법인 또는 기관이 그 시설, 장비, 장소 등에 대하여 실질적으로 지배·운영·관리하는 책임이 있는 경우 한정

□ 위반시 처벌의 주요 내용

안전 및 보건 확보의무 위반시 처벌의 주요 내용	
처벌 대상 및 내용 (법 제6조제1항, 제10조 제1항)	① 사업주 및 경영책임자 등 ✓ 사망자 발생 시 1년 이상 징역 또는 10억원 이하의 벌금 ✓ 부상 또는 질병 발생 시 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금 ② 법인이나 기관 ✓ 사망자 발생 시 50억원 이하의 벌금 ✓ 부상 또는 질병 발생 시 10억원 이하의 벌금형
손해배상 (제15조)	징벌적 손해배상 으로 사업주 또는 경영책임자 등이 고의 또는 중대한 과실로 안전 및 보건 확보의무를 위반하여 중대재해를 발생하게 한 경우, 손해액의 5배 를 넘지 않는 범위에서 배생책임

- 중대재해처벌법의 제정으로 2022.01.27.부터 50인 이상 사업장에서 중대재해처벌법 제4조, 제9조 등 안전 및 보건 의무사항을 위반하여 중대산업재해 및 중대시민재해 발생 시 사업주 등은 형사처벌을 받을 수 있음.
- 다만, 중대산업재해가 발생하더라도 안전 및 보건 확보의무 준수 시 처벌을 면할 가능성이 있으므로, 이와 관련된 의무를 이행하는 것이 바람직함.

2. 기타 개정사항

■ 건강, 장기요양, 고용보험료율(실업급여요율) 인상

시행일 : 2022. 01. 01. (고용보험료율 시행일 : 2022. 07. 01.)

- 건강보험료율(건강, 장기요양) 인상

구분		2021년	2022년
건강 보험	사업자 부담비율	3.43%	3.495%
	근로자 부담비율	3.43%	3.495%
장기요양보험		건강보험료의 11.52%	건강보험료의 12.27%
총 보험요율(사업자+근로자)		6.860%	6.990%

- 고용보험료율(실업급여요율) 인상

구분	2021년	2022년 7월
보험요율 (사업자+근로자)	1.6%	1.8%
사업자 부담비율	0.8%	0.9%
근로자 부담비율	0.8%	0.9%
고용안정 직업능력개발 사업 (사업자만 부담)	- 150인 미만 기업 : 0.25% - 150인 이상 기업(우선지원 대상 기업 제외) : 0.45% - 1000인 이상 기업·국가, 지방자치단체가 직접 행하는 사업 : 0.85%	

■ 플랫폼종사자의 고용보험 적용시행 및 저소득 플랫폼종사자 등 고용보험료 지원대상확대

시행일 : 2022. 01. 01.

□ 플랫폼종사자의 고용보험 적용시행

- 플랫폼을 기반으로 일하는 퀵서비스 기사·대리운전 기사에게도 고용보험이 확대 적용됨.
- 2022.01.01. 이후 제공하는 노무에 대하여 적용되며, 실업급여 및 출산전후급여를 받을 수 있게 됨.

□ 저소득 플랫폼종사자의 고용보험료 지원대상 확대

- 소규모사업자 저소득 근로자·예술인·특고의 사회보험료 지원도 계속됨에 따라 근로자 10인 미만 사업의 월보수 230만원 미만 근로자·예술인·특고와 그와 계약한 사업주는 고용보험료의 80%를 계속 지원받게 됨. * 근로자일 경우 고용보험료 외에 국민연금 보험료 부담분의 80% 또한 지원받을 수 있음
- 일용근로자의 경우 지원요건을 완화하여 지원신청일로부터 사회보험 가입 이력이 6개월간 없어도 지원받을 수 있음.
- 고용보험 가입 확대를 위하여 소규모사업 저소득 플랫폼종사자(퀵서비스·대리운전 기사)의 고용보험료를 지원하는 제도가 신설되어 근로자 10인 미만 사업의 월보수 230만원 미만 플랫폼종사자와 그와 계약한 사업주는 고용보험료의 80%를 지원받을 수 있게 됨.

■ 퇴직연금(DB형) 최소적립비율인상 및 중소기업퇴직연금기금제도 도입

퇴직연금(DB형) 최소적립비율인상 등 시행일 : 2022. 01. 01.

중소기업퇴직연금기금제도 시행일 : 2022. 04. 14.

□ 퇴직연금(DB형) 최소적립비율이 인상되었으며, 최소적립비율 준수 의무 등이 신설됨.

구분	세부내용	
	개정 전	개정 후
최소적립비율의 인상	기준책임준비금의 90% 사외 적립	기준책임준비금 100% 사외 적립
최소적립비율 준수 의무 (퇴직급여보장법 제16조3항, 제48조제1항제1호 및 제2호)	✓ 대상 : 확정급여형(DB형) 퇴직연금제도 도입 사업장 ✓ 내용 : 기준책임준비금의 100%이상 적립 ✓ 제재 : 적립금 부족을 해소하지 않은 사용자에게 1천만원 이하의 과태료 부과	

□ 중소기업퇴직연금기금제도의 도입(근로자퇴직급여보장법 제4장의2)

- 상시근로자수 30인 이하 사업장을 대상으로 근로복지공단이 확정급여형(DC형) 하에서 개별 중소기업 근로자들의 적립금을 모아 공동 기금으로 조성 및 운영하여 근로자에게 퇴직급여를 지급하는 공적 연금서비스 제도를 도입함.
- 제도 가입은 선택사항이며, 동 제도에 가입한 사용자는 매년 1회 이상 정기적으로 가입자의 연간 임금 총액의 12분의 1이상에 해당하는 부담금을 납입하여야 함.

3. 지원금 개정사항

■ 2022년 일자리안정자금 6개월 지원

시행일 : 2022. 01. 01.

- 2022년 일자리안정자금을 소상공인·영세사업주에게 **6개월간** 지원함.
- 2022년 기준 월 평균보수가 230만원 미만인 노동자를 고용한 **30인 미만 사업주**에게 지원함.
- 전 사업장 **근로자 1인당 월 3만원**을 지원하며, 주 40시간 미만·일용직 노동자에 대하여는 근로시간 및 근로일수 구간별로 지원함.

■ 출산육아기 고용안정장려금 제도개편(육아휴직 지원금신설 등)

시행일 : 2022. 01. 01.

- 2022년 1월 1일 이후 만 12개월 초과 자녀를 대상으로 육아휴직을 신청한 근로자에게 우선지원 대상기업 사업주가 **육아휴직을 3개월 이상 허용 시 육아휴직 지원금을 '월 200만원'으로 상향하여 3개월간 지원함.**
- 이후의 육아휴직 기간에는 기존과 동일하게 근로자의 육아휴직을 허용한 사업주에게 월 30만원을 지원함.
- 따라서 현행 육아휴직에 대한 대체인력 지원금과 대규모 기업에 대한 지원제도는 2022년부터 폐지됨.

■ 청년 일자리 도약 장려금 사업 신설

시행일 : 2022. 1월 중(구체적 시행일 미확정)

- 청년 일자리 창출을 지원하고자 중소기업이 취업애로청년을 **정규직으로 신규 채용하여 6개월 이상 고용유지**를 할 경우 월 80만원씩 최대 1년간 인건비를 지원받을 수 있음.

청년 일자리 도약 장려금	
구분	세부내용
지원대상	5인 이상 중소기업 및 취업애로 청년 ✓ 성장유망업종·미래유망기업·지역주력산업 기업 등은 5인 미만이어도 지원 가능 ✓ 청년은 6개월 이상 실업상태인 청년 및 고졸이하 학력 등에 해당
지원수준 및 지원한도	✓ 신규채용 청년 1인당 월 80만원, 최대 960만원(최대 12개월) ✓ 기업의 사업참여 신청 직전년도 연평균의 고용보험 피보험자 수의 50%(최대 30명)까지 지원받을 수 있음. (비수도권 100% 지원)
지원요건	✓ 청년을 정규직으로 채용하여 6개월 이상 고용유지 ✓ 근로자는 4대보험에 가입, 주 30시간 이상 근로하여야 함 ✓ 최저임금법에 따른 최저임금 이상(최저임금 시간당 9,160원) ✓ 인위적인 감원 금지

■ **고령자 고용안정을 위한 고령자 고용지원금 신설**

시행일 : 2022. 01. 01.

- 고령자의 고용안정을 위하여 사업주가 고용하고 있는 60세 이상의 근로자수가 과거 평균 3년보다 증가한 기업에게 **고령자 수 증가 1인당 분기별 30만원씩 최대 2년간** 지원함.
- 고령자 고용지원금을 신청할 수 있는 대상은 우선지원대상기업 및 중견기업 사업주임.
- 피보험자 수의 30% 및 최대 30명 이내로 지원받을 수 있음.
- 매분기별 신청서를 분기 다음달의 말일까지 지방노동관서에 제출하면 신청이 됨.

■ **장애인 근로자 신규고용 및 고용유지 장려금 지급**

시행일 : 2022. 01. 01.

- **장애인 고용의무가 없는 사업주(근로자 5인~49인)**가 2022년 1월 1일 이후 장애인 근로자를 신규로 고용하고 6개월 이상 고용을 유지한 경우 **“장애인 신규고용장려금”**을 지급함.

장애인 신규고용장려금 절차				
	구분	6개월 지원금액	1년 지원금액	비고
지원금액	경증남성	180만원 (30만원x6개월)	360만원 (30만원x12개월)	월임금의 60%와 단가(월 30~80만원) 중 낮은 금액으로 지급
	경증여성	270만원 (45만원x6개월)	540만원 (45만원x12개월)	
	중증남성	360만원 (60만원x6개월)	720만원 (60만원x12개월)	
	중증여성	480만원 (80만원x6개월)	960만원 (80만원x12개월)	
지원절차	① 2022. 01. 01. 이후 사업주가 장애인을 고용 ② 6개월 이상 고용을 유지 ③ 사업주는 신규고용장려금 신청 ④ 한국장애인고용공단이 사업주의 신청내용을 검토 후 장려금 지급			

[별지서식1]

임금 명 세 서 (예시)

지급일 : 2021-11-25

성명	홍길동	사번	073542
부서	개발지원팀	직급	팀장

세부 내역

지 급		공 제		
임금 항목	지급 금액(원)	공제 항목	공제 금액(원)	
매월 지급	기본급	3,200,000	소득세	115,530
	연장근로수당	379,728	국민연금	177,570
	야간근로수당	15,822	고용보험	31,570
	휴일근로수당	94,932	건강보험	135,350
	가족수당	150,000	장기요양보험	15,590
	식대	100,000	노동조합비	15,000
격월 또는 부정기 지급				
지급액 계	3,940,482	공제액 계	490,610	
		실수령액(원)	3,472,161	

계산 방법

구분	산출식 또는 산출방법	지급액(원)
연장근로수당	연장근로시간 수(16시간)×15,822원×1.5	379,728
야간근로수당	야간근로시간 수(2시간)×15,822원×0.5	15,822
휴일근로수당	휴일근로시간 수(4시간)×15,822원×1.5	94,932
가족수당	100,000원×1명(배우자)+50,000원×1명(자녀1명)	150,000

[별지서식2] 노사합의서 내용수정이 필요하신 경우 담당 노무사님께 문의해 주십시오.

관공서공휴일 휴일대체 노사합의서

주식회사 000 대표 000과 근로자대표 000은 근로기준법 제55조 제2항에 따른 관공서 공휴일의 휴일대체에 대하여 아래와 같이 합의한다.

- 다 음 -

1. 휴일대체 적용대상자

휴일대체는 관공서 공휴일에 근로를 제공하는 근로자를 대상으로 적용한다.

2. 휴일대체 적용범위

- ① 휴일대체는 「근로기준법」 제55조 제2항 및 시행령 제30조 제2항에 따라 일요일을 제외한 관공서 공휴일에 대하여 적용한다.
- ② 휴일대체가 인정되는 관공서 공휴일은 아래와 같다.
 - 3·1절, 광복절, 개천절, 한글날, 신정, 설·추석 연휴(각 3일), 석가탄신일, 크리스마스, 어린이날, 현충일, 대체공휴일, 공직선거법상 선거일, 대체공휴일, 기타 수시 지정일(임시공휴일)

3. 대체휴일 지정

대체되는 휴일은 관공서 공휴일이 도래하기 이전(최소 24시간 이전)에 근로자와 협의하여 대체일을 지정하되, 매장 근무자의 경우 매월 근무스케줄표 작성시 관공서 공휴일 근무자에 대하여 대체휴일을 근무스케줄표에 지정하는 것으로 대체휴일을 부여한다.

4. 대체휴일 운영

- ① 휴일대체를 하는 경우 원래의 휴일은 통상의 근로일이 되어 그 날의 근로는 휴일근로 가산수당이 지급되지 않는다.
- ② 대체되는 휴일에 근로를 제공하는 것은 금지하되 업무상 부득이하게 근로를 제공하는 경우에는 휴일근로 가산임금을 지급한다.

5. 시행일 및 유효기간

본 합의는 2022. . .부로 시행하며, 별도의 서면합의가 없을 경우 본 합의서의 효력은 계속 유지된다.

2022. . .

대표이사 : _____(서명 또는 날인)

근로자대표 : _____(서명 또는 날인)

(주)000

근로자대표 선정 동의서

■ 근로자 대표

이름	
부서(직급)	

상기인을 근로기준법 제55조 제2항에 따른 관공서 공휴일 휴일대체에 대한 근로자대표로 선정하고, 사용자와 서면합의 등 일체의 권한을 위임합니다.

년 월 일

■ 동의자 명단 및 서명

No	성명	소속	생년월일	서명(인)
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				

[별지서식3] 노사합의서 내용수정이 필요하신 경우 담당 노무사님께 문의해 주십시오.

추가연장근로 노사합의서

주식회사 000은(는) 근로기준법 제53조제3항에 따라 1주 12시간의 법정 연장근로시간을 초과한 추가 연장근로에 대하여 아래와 같이 합의하여 운영하고자 합니다.

회사 대표와 근로자 대표는 이하 추가연장근로의 기간, 대상 근로자의 범위 등에 대하여 다음과 같이 합의합니다.

- 다 음 -

1. 추가 연장근로 사유

: 업무특성 및 업무량 증가에 따른 연장근로 필요성

2. 추가 연장근로 기간

: 2022. 1. 1 ~ 2022. 12. 31

3. 대상 근로자의 범위

: 전직원(연소근로자 제외)

*추가연장근로가 이루어지는 대상 근로자 별도 기재

2022. . .

회사대표 : _____ (서명 또는 날인)

근로자대표 : _____ (서명 또는 날인)

(주)000

근로자대표 선정 동의서

■ 근로자 대표

이름	
부서(직급)	

상기인을 근로기준법 제53조 제3항에 따른 추가연장근로 대한 근로자대표로 선정하고, 사용자와 서면합의 등 일체의 권한을 위임합니다.

년 월 일

■ 동의자 명단 및 서명

No	성명	소속	생년월일	서명(인)
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				