

# 2023년 달라지는 노동관계법령 및 이슈

2023. 01.

## 목 차

### 1. New! 2023년 노동관계법령 주요 개정사항 ————— 1

- [최저임금] 최저임금액 인상
- [4대보험] 건강·장기요양보험료를 인상, 노무제공자 산재보험 적용 확대
- [근로시간] "30인 미만 사업장" 한시적 추가연장근로 합의제도 종료 및 1년 계도기간 부여
- [휴게시설] 사업장 내 휴게시설 설치 의무화
- [비과세] 식대 비과세 한도 상향
- [외국인] 외국인 근로자 허용업종 및 "10인 미만 사업장" 고용보험 적용확대
- [장애인] 장애인 고용부담금 인상
- [산재보험] 건강손상자녀(태아) 업무상 재해 인정·보상
- [산업안전] "건설업" 기초안전보건교육 내용 개편 및 안전관리자 선임 기준 강화, 굴착기 작업근로자 안전기준 신설

### 2. Remind, 다시 보는 2022년 노동관계법령 주요 개정사항 ————— 2

- [외국인] 외국인 근로자 사망 시 사용자 고용허가 제한
- [외국인] 외국인 근로자 취업활동 기간연장 시 고용연장허가
- [노사협의회] 노사협의회 근로자위원 선출방식 개정
- [퇴직금] 퇴직금 개인형 퇴직연금제도(IRP) 지급 의무화, 적립금운용위원회 구성 의무화
- [관공서 공휴일 유급보장] "5인 이상 사업장" 관공서공휴일 확대 적용
- [모성보호] 임신근로자 육아휴직 허용 및 출·퇴근시간 변경 청구권 도입
- [고용보험] 3+3 부모육아휴직제 시행 및 육아휴직 급여인상

### 3. 지원금 주요 개정사항 ————— 3

- [두루누리] 2023년 두루누리 지원대상 확대
- [청년] 청년일자리도약장려금 사업 개편(지원기간 연장·지원수준 확대)
- [장애인] 장애인 고용장려금 지급수준 개편
- [모성보호] 출산육아기 고용안정장려금 제도개편(육아휴직 지원금 등)

#### ※ 첨부자료

- 첨부① 「고용노동부」 2023 새해 이렇게 달라집니다
- 첨부② 「대한민국 정부」 2023년부터 이렇게 달라집니다

## < 한 눈에 보는 2023년 노동정책 변경사항 >

### 1. [NEW] 2023년 노동관계법령 주요 개정사항

분야	내용	시행일
최저임금	- 2023년 최저시급 <b>9,620원</b> - 1주 소정근로 40시간 근로자 월 급여 2,010,580원	23. 01. 01
4대보험	- (직장가입자) <b>건강보험료율 7.09%</b> / 장기요양보험료율 12.81% - ' <b>노무제공자</b> ' 개념 재정의 및 산재보험 적용 대상 확대	23. 01. 01 23. 07. 01
근로시간	- 30인 미만 사업장의 <b>추가연장근로 합의제도 종료</b> 및 1년 계도기간 부여	22. 12. 31
휴게시설	- 휴게시설 설치·관리 의무 대상 확대 ( <b>상시근로자 20명 이상</b> 사업장까지 포함)	23. 08. 18
비과세	- 근로자 식대 비과세 한도 <b>월 20만원</b> 으로 상향 조정	23. 01. 01
외국인	- 외국인 근로자 허용업종 : <b>도입제외 업종을 제한적으로 열거규정</b> - 외국인 근로자 고용보험 가입 범위 : <b>상시 10인 미만 근로자를 사용하는 사업(장)</b> 까지로 확대	23. 01. 01
장애인	- 장애인 고용부담금 인상(1,149,000원 ~ 1,914,440원)	23. 01. 01
산재보험	- 업무상 재해가 인정되는 건강손상자녀(태아)의 보험급여 청구권 인정	23. 01. 12
산업안전	- 건설업 기초안전보건 교육 내용 변경	23. 01. 01
	- 안전관리자 2명 이상 선임 대상 강화 (상시근로자 수 500명 이상 1천명 미만인 사업장)	23. 08. 18
	- 굴착기 작업근로자 안전기준 신설	23. 07. 01

### 2. [REMIND] 2022년 노동관계법령 주요 개정사항

분야	내용	시행일
외국인	- 외국인 근로자 사망으로 산업안전보건법에 따라 처벌을 받은 사용자 → <b>3년간 외국인 근로자 고용 제한</b>	22. 12. 11
외국인	- 외국인 근로자 취업활동 기간 연장 시 <b>고용허가기간 연장허가</b> 필요	22. 08. 02
노사 협의회	- 근로자위원 입후보 시 <b>10인 이상 추천 요건 삭제</b> - <b>근로자위원 선출방법(직접·비밀·무기명), 근로자 과반수 참여 규정 법률 신설</b>	22. 12. 11
퇴직금	- 퇴직급여 지급 시 <b>개인형 퇴직연금제도(IRP) 지급 의무화</b> - 확정급여형 퇴직연금제도 운영 기업의 적립금운용위원회 구성 의무화 (300인 이상 사업장 적용)	22. 04. 14
관공서 공휴일 유급보장	- 관공서 공휴일의 유급휴일 보장을 <b>5인 이상 사업장까지 확대</b> (대체공휴일 포함)	22. 01. 01
모성보호	- <b>임신 중인 여성근로자의 육아휴직 사용 가능</b> - 임신 중인 여성근로자의 출퇴근시간 변경 청구 가능	21. 11. 19
고용보험	- 자녀 생후 12개월 내 부모가 동시 또는 순차적으로 육아휴직 사용 시 첫 3개월에 대하여 부모 각각 육아휴직 급여를 상향하여 지급 ( <b>3+3 부모육아휴직제</b> ) - 육아휴직 시 4~12개월째(한부모 근로자 7~12개월째) 육아휴직급여 → 통상 임금의 80%으로 인상	22. 01. 01

# 1. New! 2023년 노동관계법령 주요 개정사항

최저임금법

## ■ 최저임금액 인상

시행일 : 2023. 01. 01.

### ■ 주요내용

2023년 최저임금은 9,620원으로 1주 소정근로 40시간 근로자 월 급여는 2,010,580원임

### ■ 내용

□ 2023. 1. 1. 최저임금 9,620원 적용(2022년 대비 인상률 5%, 460원 인상)

- 1주 소정근로 40시간(월 209시간)기준 최저 월급여 2,010,580원

최저임금	시급	월급
	9,620원	2,010,580원

□ 최저임금 산입범위 확대 : 정기상여금, 현금성 복리후생비 미산입 비율 단계적 축소(최저임금법 제6조)

- 매월 지급하는 상여금에서 2,010,580원(2023년도 시간급 최저임금액을 월 단위로 환산한 금액)의 5%=100,529원'를 초과하는 부분은 최저임금에 산입하게 됨.

- 매월 지급하는 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금에서 2,010,580원의 1%=20,105원'을 초과하는 부분은 최저임금에 산입하게 됨.

- 이후 최저임금 미산입 비율을 단계적으로 축소하여 2024년부터는 전부 산입 예정임.

산입범위	정기상여금	현금성 복리후생비
	월 최저임금의 5% 초과분 산입	월 최저임금의 1% 초과분 산입
	월 상여 중 100,529원을 초과한 금액	월 상여 중 20,105원을 초과한 금액

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

■ 건강·장기요양보험료율 인상 및 노무제공자의 산재보험 확대 적용

①시행일 2023. 01. 01. ②시행일 2023. 07. 01.

■ 주요내용

- ① 2023년도 건강보험료율은 직장가입자 기준 7.09%, 장기요양보험료율은 건강보험료액의 12.81%임
- ② 기존의 전속성 요건을 폐지하고 '노무제공자' 개념을 재정의하여 산재보험 적용 대상을 확대함

■ 내용

① 건강보험료율(건강, 장기요양) 인상 (2023.01.01. 시행)

- 건강보험료율은 7.09%로 2022년 대비 1.49% 인상되었음.
- 장기요양보험료율은 건강보험료의 12.81%로 2022년 대비 4.4% 인상되었음.

기준	보험료율	근로자	사업주
건강보험료 (보수월액 기준)	7.09%	3.545%	3.545%
장기요양보험료 (건강보험료기준)	12.81%	가입자부담 50%	사업주부담50%

② 노무제공자의 산재보험 확대 적용 (2023.07.01. 시행)

- 기존에 일정한 소득이나 종사 시간 등 기준을 충족해야 산재보험 특례적용을 받을 수 있도록 했던 전속성 요건을 폐지하고, 기존 특수형태근로종사자와 플랫폼 종사자를 '노무제공자'로 통합·재정의함.

구분	세부내용
보험료 산정	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 보험료 산정 : 보험료 부과기준이 되는 소득(보수) X 보험료율</li> <li>✓ 노무제공자의 보수는 '소득세법상 사업소득과 기타소득에서 비과세 소득 및 경비 등을 제외한 금액'으로 함</li> <li>✓ 노무제공자의 산재보험료율은 재해율 등을 고려하여 산재보험 및 예방 심의위원회 심의를 거쳐 근로자와 달리 정할 수 있도록 함</li> </ul>
보험료 부담징수	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 종사자와 사업주가 1/2씩 부담하되 저소득 종사자에 대한 보험료 감면 (면제 또는 경감) 근거 마련</li> <li>✓ 사업주가 노무제공 내용, 월보수액 등을 다음달 말일까지 공단에 신고하면 공단이 그 다음 달에 보험료 부과</li> <li>✓ 사업주 미신고 시 노무제공자가 직접 신고할 수 있는 제도 신설</li> </ul>

■ “30인 미만 사업장” 한시적 추가연장근로 합의제도 종료 및 1년 계도기간 부여

종료일 : 2022. 12. 31.

■ 주요내용

30인 미만 사업장이 노사 간 합의한 경우 한시적으로 주52시간을 초과해 주 최대 주60시간까지 근로가 가능했던 추가연장근로 합의제도는 2022.12.31. 종료되었음.

■ 내용

□ 2021년 7월 1일부터 5인 이상 사업장도 주52시간제가 전면 시행됨. 다만, 30인 미만 사업장은 노동시간 단축에 더 큰 어려움을 겪을 수 있어 근로자대표와 서면합의 시 1주 8시간 범위 내에서 추가 연장근로를 한시적으로 허용하였으나, 2022.12.31. 해당 제도는 종료되었음.

□ 다만, 정부는 제도의 종료에 따른 현장의 어려움 완화를 위해 계도기간(‘23.1.1.~12.31.)\*을 부여함

\* 계도기간 ? 새로운 제도의 시행이나 변경에 따른 집중단속 전 이로 인한 행정대상(개인기업 등)의 피해를 막기 위해 적극적으로 알리는 기간

▲계도기간 중 30인 미만 사업장은 장시간 정기 근로감독 대상에서 제외되며 ▲그 외 근로감독 또는 진정 등의 처리 과정에서 근로시간 위반이 확인되더라도 최장 9개월(3개월 + 필요시 3~6개월 추가)의 충분한 시정기회를 제공함.

※ 사회적 물의를 일으켜 특별감독을 받은 경우에는 시정기간을 부여하지 않고 즉시 범죄인지 처리됨

■ 사업장 내 휴게시설 설치 의무화

시행일 : 2023. 8. 18.

■ 주요내용

2023.08.18.부터 사업장 내 휴게시설 설치·관리기준 적용 대상이 상시근로자 20명 이상 사업장으로 확대됨

■ 내용

□ 사업장 내 휴게시설 설치·관리 의무의 50인 미만 사업장 적용 유예기간이 종료되어 상시근로자 20명 이상 사업장에 확대 시행됨.

휴게시설 설치·관리 의무	
구분	세부내용
시행 대상	✓ 설치 대상 : 모든 사업장 ✓ 과태료 부과 대상 : - 상시근로자 20명 이상 사업장(관계수급인 포함) - 총 공사금액 20억원 이상 공사현장 - 취업 직종 근로자 2명 이상으로 상시 근로자 10명 이상 사업장 * 취업직종(7종) : 전화상담원, 돌봄서비스 종사원, 텔레마케터, 배달원, 청소 및 환경미화원, 아파트 경비원, 건물 경비원
기준	✓ 크기 및 위치 : 최소면적 6㎡, 바닥에서 천장까지 높이 2.1m 이상 ✓ 위치 : 이용이 편리하고 가까운 곳에 설치. 화재·폭발 위험, 분진, 소음 및 유해물질 취급 장소에서는 떨어져야 함 ✓ 온도 : 18~28℃ 수준 유지(냉난방 구비) ✓ 습도·조명 : 습도 50~55%, 조명 100~200Lux 유지 및 환기 가능 ✓ 비품 및 설비: 의자 등과 음용이 가능한 물(또는 해당 설비 구비) ✓ 물품보관 등 휴게시설 목적 외 사용 금지 * 둘 이상의 사업장이 공동으로 휴게시설 설치 가능

□ 휴게시설을 설치하지 않은 경우 1,500만원 이하의 과태료가 부과되고, 고용노동부 장관이 정한 휴게시설 설치·관리기준을 준수하지 않은 경우에도 1,000만원 이하의 과태료가 부과됨.

휴게시설 설치·관리 의무 위반시 과태료			
위반행위	과태료 금액		
	1차	2차	3차 이상
휴게시설을 안 갖춘 경우	1500만원	1500만원	1500만원
설치·관리 기준을 어긴 경우	50만원	250만원	250만원

\* 설치·관리 기준을 어긴 경우는 위반 건당 부과

■ 식대 비과세 한도 상향

시행일 : 2023. 1. 1.

■ 주요내용

2023.01.01.부터 근로자 식대 비과세 한도가 기존 월 10만원에서 월 20만원으로 상향 조정됨

■ 내용

□ 근로자의 식사비 부담 완화를 위해 식대\*에 대한 소득세 비과세 한도가 20만원으로 상향 조정됨.

※ 비과세 식대 요건 : 근로자가 사내급식 또는 이와 유사한 방법으로 제공받는 식사 기타 음식물을 제공받지 아니하는 근로자가 받는 월 20만원 이하의 식사대

식대 비과세 한도	기존	변경
	10만원	20만원

출입국 관리법 · 고용보험법

■ 외국인 근로자 허용업종 및 “10인 미만 사업장” 고용보험 적용확대

시행일 : 2023. 1. 1.

■ 주요내용

- 외국인 근로자 허용업종이 도입제외 업종을 제한적으로 열거 규정하는 네거티브 방식으로 변경됨  
 - 외국인 근로자 고용보험 가입 범위가 상시 10인 미만 근로자를 사용하는 사업(장)까지로 확대됨

■ 내용

① 외국인 근로자 허용업종(방문취업동포 ‘H-2’ 비자)

- 기존에는 외국인 근로자 허용업종에 대해 도입허용 업종을 제한적으로 열거 규정하였으나 2023.01.01.부터 도입제외 업종을 제한적으로 열거 규정하는 네거티브 방식으로 전환함.

② 외국인 근로자 고용보험 가입 범위 확대

- 외국인 근로자 고용보험 가입 범위가 상시 10인 미만 근로자를 사용하는 사업(장)까지 확대됨.
- 외국인 근로자(E-9, H-2비자) 직업능력 개발을 위해 고용안정 및 직업능력개발 사업을 적용함.
- 실업급여 및 육아휴직 급여는 신청에 따라 적용함.



■ 장애인 고용부담금 인상

시행일 : 2023. 1. 1.

■ 주요내용

월평균 상시 100명 이상 근로자를 고용하는 사업주가 장애인 의무고용률에 못 미치게 고용한 경우 부과되는 장애인 고용부담금이 인상됨

■ 내용

□ 장애인 고용부담금 ※ 기준 미달 인원수 1명당 최저임금 수준의 월 급여 만큼의 과태료 부담

기준		
적용연도 : 2022년(1.1~12.31) / 신고연도 : 2023년		
고용의무 이행 수준	부담기초액	가산율
의무고용인원의 3/4 이상 고용한 경우	1,149,000원	-
의무고용인원의 1/2~3/4에 미달하는 경우	1,217,940원	6% 가산
의무고용인원의 1/4~1/2에 미달하는 경우	1,378,800원	20% 가산
의무고용인원의 1/4에 미달하는 경우	1,608,600원	40% 가산
장애인을 한 명도 고용하지 않는 경우	1,914,440원	해당연도 최저임금

□ [참고] 장애인고용부담금 신고납부 안내

① 개요 및 신고대상

“월평균 상시 100명 이상 근로자를 고용하는 사업주”(100명 미만은 부담금 납부의무 면제)는 해당 연도 장애인 의무 고용률에 못 미치는 장애인을 고용하는 경우 그 다음연도 1월 31일까지 사업체 본점 소재지를 관할하는 공단 지역본부 및 지사에 고용부담금을 신고·납부하여야 함.

\* 연도 중 사업을 그만두거나 끝낸 경우, 그 날부터 60일 이내에 신고·납부

② 장애인 의무고용률

- 민간기업 : 3.1%, 정부 및 공공기관 : 3.6%

③ 신고기한 및 납부방법

- 신고기한 : 2023. 1. 1. ~ 2023. 1. 31

- 분할납부 : 1기(1/31), 2기(4/30), 3기(7/31), 4기(10/31) \* 일시납부의 경우, 100분의3 공제

■ 건강손상자녀(태아) 업무상 재해 인정·보상

시행일 : 2023. 1. 12.

■ 주요내용

업무상 재해가 인정되는 건강손상자녀(태아)의 보험급여 청구권을 인정하고 요양급여·장해급여·간병급여·장례비 및 직업재활급여를 지급함

■ 내용

□ 임신 중인 근로자가 업무수행과정에서 업무상 사고, 출퇴근재해 또는 유해인자의 취급노출로 인해 출산한 자녀가 부상, 질병 또는 장해가 발생하거나 사망한 경우 업무상 재해로 인정함.

□ 세부 내용

건강손상자녀(태아) 산재보험 적용	
급여종류	요양급여, 장해급여, 간병급여, 장례비, 직업재활급여 * 18세 이후 장해등급을 판정하고, 장해급여 및 장례비는 고용노동부장관이 고시하는 최저보상기준금액으로 지급
수급권	자녀에게 수급권을 인정하되, 장례비는 유족에게 지급 * 출산한 자녀(건강손상자녀)는 해당 업무상 재해사유 발생 당시 임신한 근로자가 속한 사업의 근로자로 봄
적용대상	법 시행일(23.1.12.)이후 출생한 자녀부터 적용하되, ①법 시행일 이전 산재보험 급여를 신청한 경우 ②법원판결로 산재보험 급여 수급권을 인정받은 경우 ③법 시행일 이전 3년 이내 출생했지만 증상 발현이 늦어 시행일 이후 3년 이내 신청한 경우 소급 인정함

■ “건설업” 기초안전보건교육 내용 개편 및 안전관리자 선임 기준 강화, 굴착기 작업근로자 안전기준 신설

시행일 : ①2023. 1. 1. ②2023. 8. 18. ③2023. 7. 1.

■ 내용

① 건설업 기초안전보건교육 내용 변경 (시행일 : 2023. 1. 1.)

- 건설 일용근로자의 효과적인 산재예방을 위한 근로자 중심 교육으로 내용이 변경됨

<기존>

구분	교육 내용	시간
공통	산업안전보건법령 주요 내용(건설 일용근로자 관련 부분)	1시간
	안전의식 제고에 관한 사항	
교육대상별	작업별 위험요인과 안전작업 방법(재해사례 및 예방대책)	2시간
	건설 직종별 건강장해 위험요인과 건강관리	1시간

<변경>

구분	교육 내용	시간
가.	건설공사의 종류(건축·토목) 및 시공 절차	1시간
나.	산업재해 유형별 위험요인 및 안전보건조치	2시간
다.	안전보건관리체제 현황 및 산업안전보건 관련 근로자 권리·의무	1시간

② 안전관리자 2명 이상 선임 대상 강화 (시행일 : 2023. 7. 1.)

- 건설업의 안전 강화를 위해 '건설업 안전관리자' 선임 대상 건설공사가 50억원 이상으로 확대됨.

구분	100억원 이상	80억원 이상	60억원 이상	50억원 이상
적용시기	'20.7.1.	'21.7.1.	'22.7.1.	'23.7.1.

③ 굴착기 작업근로자 안전기준 신설 (시행일 : 2023. 7. 1.)

- 건설업 기계·장비 중 사망사고가 가장 많이 일어나는 굴착기 관련 안전기준 마련됨.

- 주요내용

- (1) 작업 전 후사경 및 후방영상표시장치 등의 부착·작동상태 확인
- (2) 버킷, 브레이커 등 작업장치 이탈방지용 잠금장치 체결
- (3) 운전원 안전띠 착용 의무화 규정 신설

- 다만, 인양작업이 가능하도록 제작된 기계로써 정격하중이 확인되고, 해지장치가 사용되는 등 인양물의 낙하 우려가 없는 경우에는 굴착기를 사용하여 화물을 인양할 수 있도록 규제를 합리화 함 (시행일 2022.10.18.)

## 2. Remind, 다시 보는 2022년 노동관계법령 주요 개정사항

### 외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률

#### ■ 외국인 근로자 사망 시 사용자 고용허가 제한

시행일 : 2022. 12. 11.

- 사용자가 산업안전보건법에 따른 안전보건 조치의무 위반으로 외국인 근로자(비전문취업 E-9, 방문취업 H-2)를 사망에 이르게 하여 처벌을 받은 경우, 외국인 근로자 고용을 최대 3년간 제한하는 규정이 신설됨.

#### 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제20조(외국인근로자 고용의 제한)

- ① 직업안전기관의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사용자에게 대하여 그 사실이 발생한 날부터 3년간 외국인근로자의 고용을 제한할 수 있다.  
3의2. 외국인근로자의 사망으로 산업안전보건법 제167조제1항에 따른 처벌을 받은 자

#### ■ 외국인 근로자 취업활동 기간연장 시 고용연장허가

시행일 : 2022. 08. 02.

- 외국인 근로자의 취업활동 기간이 연장되는 경우 사용자는 고용허가기간 연장허가를 받아야 함.

#### 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 제17조(근로계약의 효력발생 시기 등)

- ② 법 제9조제3항에 따라 근로계약을 갱신하거나 법 제9조제4항에 따라 근로계약을 다시 체결한 사용자는 직업안전기관의 장에게 외국인근로자 고용허가기간 연장허가를 받아야 한다.

■ 노사협의회 근로자위원 선출방식 개정

시행일 : 2022. 12. 11.

■ 주요내용

노사협의회 근로자위원 입후보 시 10인 이상 추천 요건을 삭제하고 선출 방법(직접·비밀·무기명 투표) 및 근로자 과반수 참여 규정을 신설하여 근로자위원의 대표성을 강화함

■ 내용

① 근로자위원 선출 방법 및 근로자 과반수 참여 규정 신설

- 그간에는 노사협의회 근로자위원 선출에 관한 사항을 법률이 아닌 시행령에 규정하고, 선출 시 과반수 요건을 필요로 하지 않아 대표성 확보에 한계가 있었음. 이에 근로자위원 선출방법(직접·비밀·무기명 투표) 근거를 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」로 상향하고, 근로자 과반수 참여를 의무화함.

② 근로자위원 입후보 시 10인 이상 추천 요건 삭제

- 그간에는 노사협의회 근로자위원은 해당 사업 또는 사업장 소속 근로자 10명 이상의 추천을 받아야 입후보할 수 있어 근로자의 자율적인 입후보를 제약하고, 사업장의 규모·특성 등이 반영되지 않는 등 경직적으로 운영될 가능성이 있었음. 이에 근로자위원 입후보 시 10인 이상 추천 요건 규정을 삭제함으로써 불필요한 규제를 개선함.

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제6조(협의회의 구성)

- ① 협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성하되, 각 3명 이상 10명 이하로 한다.
- ② 근로자를 대표하는 위원(이하 "근로자위원"이라 한다)은 근로자 과반수가 참여하여 직접·비밀·무기명 투표로 선출한다. 다만, 사업 또는 사업장의 특수성으로 인하여 부득이한 경우에는 부서별로 근로자 수에 비례하여 근로자위원을 선출할 근로자(이하 이 조에서 "위원선거인"이라 한다)를 근로자 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명 투표로 선출하고 위원선거인 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명 투표로 근로자위원을 선출할 수 있다.
- ③ 제2항에도 불구하고 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 근로자 위원은 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다.
- ④ 사용자를 대표하는 위원(이하 "사용자위원"이라 한다)은 해당 사업이나 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자로 한다.
- ⑤ 근로자위원이나 사용자위원의 선출과 위촉에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

■ 퇴직금 개인형 퇴직연금제도(IRP) 지급 의무화, 적립금운용위원회 구성 의무화

시행일 : 2022. 04. 14.

■ 주요내용

- 퇴직금 및 퇴직연금 수령자 모두 퇴직급여를 개인형 퇴직연금제도(IRP) 계좌로 지급하도록 함
- 확정급여형 퇴직연금제도를 운영하는 300인 이상 기업의 적립금운용위원회 구성을 의무화함

■ 내용

① 퇴직금 개인형 퇴직연금제도(IRP) 지급 의무화

- 2022.04.14. 이후 퇴직금 지급 시 근로자의 급여통장 등으로 직접 지급이 불가하며 퇴직연금과 마찬가지로 개인형퇴직연금제도 계정(IRP)로 이전하도록 함.
- 다만 ▲55세 이후 퇴직하여 급여를 받는 경우, ▲퇴직금이 300만원 이하인 경우, ▲근로자가 사망한 경우 등 일부 예외 사항에 해당하는 경우에는 근로자에게 직접 지급이 가능함.

② 적립금운용위원회 구성 의무화 (300인 이상 사업장 적용)

- 확정급여형(DB형) 퇴직연금제도를 운영하는 300명 이상 기업의 적립금운용위원회 구성을 의무화하여 연 1회 이상 개최하도록 하며, 목표수익률의 설정·자산배분정책 등 적립금 운용에 관한 사항, 적립금 운용계획서, 재정안정화계획서 등을 심의·의결하도록 함.
- 위원회는 5명 이상 7명 이내로 구성하되, 퇴직급여지급을 위한 최소적립비율 미충족 시 근로자 대표, 퇴직연금 관련 부서장, 퇴직연금 및 자산운용 전문가를 각 1명 이상 포함하도록 함.
- 위반 시 과태료는 아래와 같음.

위반시 과태료			
위반행위	과태료 금액		
	1차	2차	3차 이상
적립금운용위원회를 구성하지 않은 경우	100만원	200만원	500만원
적립금운용계획서를 작성하지 않은 경우	100만원	200만원	500만원

■ "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 토요일과 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. 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.

## ■ 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	지급수준
母 3개월 + 父 3개월	각각 상한 월 300만원(통상임금의 100%)
母 2개월 + 父 2개월	각각 상한 월 250만원(통상임금의 100%)
母 1개월 + 父 1개월	각각 상한 월 200만원(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)	

### 3. 지원금 주요 개정사항

#### ■ 2023년 두루누리 지원대상 확대

시행일 : 2023. 01. 01.

- 두루누리 사회보험료 지원 대상자의 월 보수요건(2022년, 230만원 미만)을 완화하여 월평균 보수 260만원 미만의 근로자, 예술인, 노무제공자에 대하여 사회보험료를 지원함.
- 또한, "예술인·노무제공자의 경우"에는 종사자 부담분에 한해 사업 규모와 상관없이 "10인 이상 사업"의 경우에도 고용보험료를 지원받게 됨.

구분	세부내용
지원기준	✓ 10인 미만 사업장의 사업주와 월평균 보수액 <b>2,600,000원</b> 미만 근로자 ·예술인·노무제공자 * 단, 예술인·노무제공자의 경우 사업규모와 관계없이 월평균 보수기준 각 부담분에 한함
지원수준	✓ 고용보험과 국민연금의 80%
지원방식	✓ 사업주 또는 사무대행기관의 신청 ✓ 전월 보험료 완납 시 다음달 보험료에서 차감

■ 청년일자리도약장려금 사업 개편 (지원기간 연장·지원수준 확대)

시행일(예정) : 2023. 01. 초

- 청년들이 안정적으로 일할 수 있는 일자리를 지원하기 위해 2023년부터 청년일자리도약장려금의 지원기간이 늘어나고, 지원수준이 높아짐.
- 청년 일자리 창출을 지원하고자 중소기업이 취업애로청년을 정규직으로 신규 채용하여 6개월 이상 고용유지를 할 경우 최대 1,200만원(최대 2년간) 인건비를 지원받을 수 있음.

청년 일자리 도약 장려금	
구분	세부내용
지원대상	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 취업애로청년*을 고용한 5인 이상 우선지원대상기업 사업주 * 6개월 이상 실업, 고졸 이하 학력, 국민취업지원제도 참여 후 최초 취업, 청년도전지원사업 수료, 최종학교 졸업 후 고용보험 가입기간이 1년 미만인 청년 등</li> <li>✓ 성장유망업종·미래유망기업·지역주력산업 기업 등은 5인 미만이어도 지원 가능</li> </ul>
지원수준 및 지원한도	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 신규채용 청년 1인당 최대 1,200만원(최대 2년)</li> <li>✓ 기업의 사업참여 신청 직전년도 연평균의 고용보험 피보험자 수의 50%(최대 30명)까지 지원받을 수 있음. (비수도권 100% 지원)</li> </ul>
지원요건	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 2023.1.1. 이후 청년을 정규직으로 채용하여 6개월 이상 고용유지</li> <li>✓ 근로자는 4대보험에 가입, 주 30시간 이상 근로하여야 함</li> <li>✓ 최저임금법에 따른 최저임금 이상(최저임금 시간당 9,620원)</li> <li>✓ 인위적인 감원 금지</li> </ul>

## ■ 장애인 고용장려금 지급수준 개편

시행일 : 2023. 01. 01.

- 월별 상시근로자의 장애인 의무고용률(민간: 3.1%, 공공: 3.6%)을 초과하여 장애인을 고용한 사업주에게 지급하는 “장애인 고용장려금” 지급수준이 아래와 같이 개편됨.

장애인고용장려금 지급단가					
구분	경증장애인		중증장애인		비고
	남성	여성	남성	여성	
2019년 발생분까지	30만원	40만원	50만원	60만원	지급단가와 월임금액의 60%를 비교하여 낮은 단가 적용
2020~2022년 발생분까지	30만원	45만원	60만원	80만원	
2023년 발생분부터	<b>35만원</b>	<b>50만원</b>	<b>70만원</b>	<b>90만원</b>	
지급대상	월별 상시근로자의 장애인 의무고용률을 초과하여 장애인을 고용한 사업주 단, 최저임금이상자 또는 최저임금적용제외 인가를 장애인에 한해 지원하며, 고용보험법에 따른 고용보험 가입대상으로 고용보험에 가입하지 않은 장애인근로자는 고용장려금 지급기준이 되는 대상인원에서 제외됨				
신청시기 (분기별신청)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1/1 ~ 3/31까지의 고용장려금 : 당해연도 4/1부터 3년간</li> <li>▪ 4/1 ~ 6/30까지의 고용장려금 : 당해연도 7/1부터 3년간</li> <li>▪ 7/1 ~ 9/30까지의 고용장려금 : 당해연도 10/1부터 3년간</li> <li>▪ 10/1 ~ 12/31까지의 고용장려금 : 다음연도 1/1부터 3년간</li> </ul> ※ 고용장려금은 장애인근로자의 임금을 전액 지급한 후 신청할 수 있음				

## ■ 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.