

# 2021년 달라지는 노동정책 안내

2021. 01. 04.

## 목 차

1. 주요이슈 살펴보기	1
- 최저임금 인상 및 정기상여금·현금성 복리후생비 산입비율 증가	
- 주 52시간제 전면시행	
- 특별연장근로(주8시간) 합의제도 도입	
- 30인 이상 사업장의 법정 공휴일 유급화	
- 탄력적근로시간제 · 선택적근로시간제 단위기간 확대	
2. 근로기준법 기타 개정사항	6
- 특별(인가)연장근로에 대한 근로자 건강보호 조치 의무 규정 신설	
- 전자 근로계약서의 적법성 인정 규정 신설	
3. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 개정사항	7
- 육아휴직 분할횟수 확대	
- 가족돌봄 등 근로시간 단축제도 확대시행	
4. 노동조합 및 노동관계조정법 개정사항	8
- 해고근로자 등의 기업별 노동조합 가입허용	
- 근로시간면제자의 급여지급 관련 규정 정비	
- 개별교섭 시 노동조합 간 차별대우 금지조항 신설	
- 노동위원회의 분리된 교섭단위에 대한 통합결정 규정 신설	
- 쟁의행위 시 노동조합의 직장점거범위 규정 신설	
- 단체협약 유효기간 최대 3년으로 확대	
5. 기타 개정사항	10
- 산업재해보상법·고용보험법 등	
- 산업안전보건법	
- 임금채권보장법	
- 장애인고용촉진 및 직업재활법 및 시행령	

[별지서식1] 관공서공휴일 휴일대체 노사합의서 양식

[별지서식2] 관공서공휴일 민간적용 정착 지원방안

## 1. 주요이슈 살펴보기

### 최저임금법

#### ■ 최저임금 인상 및 정기상여금·현금성 복리후생비 산입비율 증가

시행일 : 2021. 01. 01

#### ■ 내용

□ 2021. 1. 1. 최저임금 8,720원 적용(2020년 대비 인상률 1.5%, 130원 인상)

- 1주 소정근로 40시간(월209시간)기준 최저 월급여 1,822,480원

최저임금	시급	월급
	8,720원	1,822,480원

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

- 매월 지급하는 상여금에서 '1,822,480원(2021년도 시간급 최저임금액을 월 단위로 환산한 금액)의 15%=273,372원'를 초과하는 부분은 최저임금에 산입하게 됨
- 매월 지급하는 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금에서 '1,822,480원의 3%=54,675원'을 초과하는 부분은 최저임금에 산입하게 됨
- 이후 최저임금 미산입 비율을 단계적으로 축소하여 2024년부터는 전부 산입 예정임

산입범위	정기상여금	현금성 복리후생비
	월 최저임금의 15% 초과분 산입	월 최저임금의 3% 초과분 산입
	월 상여 중 273,372원을 초과한 금액	월 상여 중 54,675원을 초과한 금액

#### ■ 시사점

- 2021년 최저임금은 2021년 1월부터 적용되므로 최저임금에 미달하는 근로자가 없는지 검토가 필요
- 최저임금액보다 적은 임금을 지급하거나 최저임금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 사용자는 3년이하 징역 또는 2천만원 이하의 벌금이 부과됨

## ■ 주 52시간제 전면시행

시행일 : 2021. 07. 01

### ■ 내용

- ☐ 2021.7.1.부터 **5인 미만 사업장을 제외한 전 사업장을 대상으로 주 52시간 제도가 전면시행됨**
- ☐ 종전 노동부 행정해석(1주 12시간 한도로 규제되는 연장근로시간에 휴일근로는 포함되지 않는다고 해석함으로써 최대 68시간까지 허용)이 폐기되고 '1주'란 휴일을 포함한 7일을 말한다는 조항이 신설됨에 따라 주당(7일) 근로시간 상한이 52시간(소정근로 40시간 + 연장근로 12시간)으로 제한됨

'1주'의 범위	규정	제2조 제1항 제7조
	신설	<b>1주=휴일포함 '7일'</b>

연장근로 제한	연장근로 제한(1주 12시간)의 해석						
	월	화	수	목	금	토	일
	1주						
	40H + 12H(연장,휴일근로)						
	'1주'(7일)간 총52시간 근로가능						

### ■ 시사점

- ☐ 5인 미만 사업장을 제외한 전 사업장에 주 52시간제가 적용됨에 따라 근로시간 관리(출퇴근시간, 휴게시간 등 조정) 및 제도 정비(유연근로시간제, 교대제 도입 등)에 대한 검토가 필요함
- ☐ 주 52시간 상한을 위반한 사용자에게는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금이 부과됨
- ☐ 현재도 휴일근로를 제외한 주 근로시간 상한은 52시간이므로 연장, 휴일근로가 과다한 사업장은 시행일 전이라도 근로시간 관리가 필요함
- ☐ (5인이상) 30인미만 사업장은 '특별연장근로 합의제도\*' 도입을 검토할 필요가 있음

\*자세한 내용은 3P참고

■ 특별연장근로(주8시간) 합의제도 도입

시행일 : 2021. 07. 01 ~ 2022. 12. 31.

■ 내용

- (5인 이상) 30인 미만 사업장은 근로자대표와 서면합의한 경우 주당 최대 8시간(최대 주60시간)까지 추가 연장근로 가능.

'1주' 최대 근로시간	52시간 + 8시간 = 60시간
--------------	-------------------

특별연장근로 서면합의 요건	인원	5인이상 ~ 30인미만 (업종제한 없음)
	합의주체	사용자, 근로자대표
	합의서 포함내용	① 연장필요사유 ② 연장 기간 ③ 대상 근로자의 범위

■ 시사점

- 2021.07.01.에 맞춰 주 52시간제 도입이 어려운 (5인이상) 30인미만 사업장은 '특별연장근로 합의제도\*' 도입을 검토할 필요가 있음
- 특별연장근로 합의제도는 근로자대표와 서면합의를 요건으로 하므로 "서면합의서" 작성필요

## ■ 30인 이상 사업장의 법정 공휴일 유급화

시행일 : 2021. 01. 01(5인이상 : 2022.01.01.~)

### ■ 내용

- 구법상 법정유급휴일은 주휴일(근로기준법)과 노동절(근로자의 날 제정에 관한 법률)뿐이었으나, **2020.01.01.부터 30인 이상 사업장은 공휴일(관공서의 공휴일에 관한 규정) 및 대체공휴일 역시 유급휴일로 보장해 주어야 함.**

\* 대체 공휴일은 설날 3일, 추석 3일이 다른 공휴일과 겹치거나 어린이날이 토요일 또는 다른 공휴일과 겹치는 경우 부여하는 공휴일을 말함

법정 유급휴일	
개정 전	개정 후
주휴일, 근로자의날	주휴일, 근로자의날 + 3.1절, 광복절, 개천절, 한글날, 1월1일, 설날(연휴3일), 부처님오신날, 어린이날, 현충일, 추석(연휴3일), 기독탄신일, 임기만료에 따른 대선·총선·지선 선거일, 기타 정부에서 수시 지정하는 날, 대체공휴일

- 근로자대표와 서면합의한 경우 공휴일과 통상의 근로일을 1:1로 대체 가능함

공휴일*에 근무한 경우 발생수당 *공휴일이 근로일인 경우	사전대체 X	사전대체 O
	① 유급보장분 : 100% ② 휴일근로수당 : 150% <b>∴ 통상임금 250%</b>	① 대체일(근로일中1일) : 유급보장분 100% ② 공휴일(통상의근로일) : 통상임금 100%

### ■ 시사점

- 30인 이상 사업장은 2021.01.01.부터 법정공휴일 및 대체공휴일도 유급휴일로 보장해주어야 함. 따라서 해당 날에 근로자가 근로를 할 경우 휴일근로수당을 지급하여야 하며, 공휴일을 연차휴가 대체하는 것이 불가능해짐.

- 따라서 해당 날에 근로자를 근로시켜야 하는 경우 근로자대표와 서면합의\*를 통해 공휴일에 근로하는 대신 다른 근로일을 유급휴일로 부여하는 등의 방안이 필요함.

\* '공휴일대체 서면합의서'는 [별지서식1] 참고

- 정부에서는 관공서공휴일 유급휴일화를 선제 도입한 사업장을 대상으로 재정·정책자금 지원 등의 인센티브를 부여하고 있으므로 해당제도를 활용해 볼 수 있음.

\* 자세한 내용은 [별지서식2] 참고

■ 탄력적근로시간제 · 선택적근로시간제 단위기간 확대

탄력적근로시간제 시행일 : 공포일로부터 3개월 후 적용(5인이상 : 2021.07.01.~)

선택적근로시간제 시행일 : 2021. 07. 01

■ 내용

□ 탄력적근로시간제

- 50인 이상 사업장 단위기간 최대 6개월 이내로 확대함
- 3개월 초과 탄력적 근로시간제 도입 시 근로일별 근로시간 사전확정 요건 완화함

‘3개월 초과’ 탄력적 근로시간제도 도입 시

- ✓ 3~6개월 단위기간 평균하여 1주 40시간 이하인 경우 특정주 40시간, 특정일 8시간 초과가능
- ✓ 단, 특정주 52시간 · 특정일 12시간 초과 불가

구분	세부내용
서면합의사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 대상근로자의 범위</li> <li>✓ 단위기간(3~6개월 내 기간합의)</li> <li>✓ 단위기간의 주별 근로시간</li> <li>✓ 서면합의 유효기간</li> </ul>
추가되는 의무	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 근로일 간 ‘연속 11시간’이상 휴식 부여</li> <li>✓ 2주 전까지 근로일별 근로시간 통보</li> <li>✓ 주별 근로시간 변동시 근로자대표와 협의, 근로일 개시 전 통보</li> <li>✓ 임금보전방안 신고의무(단, 서면합의로 마련한 경우 신고X)</li> </ul>

□ 선택적근로시간제

- ‘신상품 또는 신기술의 연구개발 업무’에 한해 정산기간을 3개월로 확대함
- 단, 1개월을 초과하는 정산기간 설정 시 일부 시행조건 추가됨

연구/개발업무 대상 선택적 근로시간제도

구분	세부내용	
도입요건	취업규칙 등	시·종업사각을 근로자 자율에 맡기는 규정
	근로자대표 서면합의	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 정산기간(최대 3개월)</li> <li>✓ 나머지 사항은 기존과 동일</li> </ul>
정산기간 1개월을 초과 시 별도 시행조건	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 각 근로일 간 연속 11시간 이상 휴식시간 부여</li> <li>✓ 매 1개월마다 평균하여 1주 근로시간이 40시간을 초과한 시간에 대하여 50% 가산하여 지급</li> </ul>	

■ 시사점

- 6개월이내 단위 탄력적근로시간제 및 연구개발직 선택적근로시간제 정산기간이 확대됨에 따라 유연한 근로시간 관리가 가능할 것으로 보임

## 2. 근로기준법 기타 개정사항

### ■ 특별(인가)연장근로에 대한 근로자 건강보호 조치 의무 규정 신설

시행일 : 공포일

- 기존 시행규칙으로 언급하던 건강보호조치를 특별(인가)연장근로\* 시행 시 사용자의 의무로 명문화함

\* 특별(인가)연장근로 : 「근로기준법」 제53조 제4항에서는 고용노동부 장관의 인가와 근로자의 동의가 있으면 주 52시간을 초과하여 근로를 할 수 있다고 규정하고 있음.

(현재기준) 시행규칙상 특별연장근로 시 건강조치		
구분	세부내용	
시행규칙 제9조 제1항의 모든 인가 사유	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 특별한 사정에 대처하기 위해 필요 최소한의 기간으로 인가</li> <li>✓ 근로자 요청이 있는 경우 건강 검진을 받고 그 결과에 따라 적절한 조치</li> </ul>	
추가조치의무	요건	<ul style="list-style-type: none"> <li>①시행규칙 제4호(업무량 폭증 등), 제5호(국가경쟁력 강화로 인정되는 연구개발) 사유로 인가</li> <li>②인가 기간이 연속 4주 이상 초과</li> </ul>
	조치 예시	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 특별연장근로시간을 1주 8시간 이내 운영</li> <li>✓ 근로일 간 11시간 연속 휴식시간 부여</li> <li>✓ 특별연장근로 도중 또는 종료 후 그 시간에 상응하는 연속 휴식 부여 등(선택)</li> </ul>

### ■ 전자 근로계약서의 적법성 인정 규정 신설

시행일 : 공포일

- 전자문서 형태의 근로계약서가 「근로기준법 제17조」 서면 명시 및 교부 의무를 다한 것인지에 대해 실무상 다툼이 존재하여 전자적 방식을 통한 근로계약서 교부 근거조항을 신설함

[참고] 전자근로계약서 교부의무 이행여부의 판단기준	
구분	세부내용
근로자가 전자근로계약서를 수신할 정보처리시스템을 지정한 경우	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 사용자가 해당 정보처리시스템에 전자근로계약서를 입력한 때 사용자가 교부한 것으로 볼 수 있음</li> <li>✓ 근로자 지정이 아닌 다른 정보처리시스템에 입력한 경우라도 근로자가 이를 확인하여 출력한 경우 근로계약서를 교부한 것으로 볼 수 있음</li> </ul>
근로자가 전자근로계약서를 수신할 정보처리시스템을 지정하지 않은 경우	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 사용자가 정보처리시스템 서버에 전자근로계약서를 입력한 때 교부한 것으로 볼 수 있음</li> <li>✓ 단, 근로자가 근로계약서를 전자적 방법으로 받는 것에 동의하지 않은 경우에는 사용자가 서면 교부하여야 하므로, 전자근로계약서상 "본 근로계약서를 전자적 방법으로 받는 것에 대하여 동의합니다"의 문구를 명시하는 것이 바람직함</li> </ul>
사용자가 근로계약서를 교부하면서 근로자의 수신확인을 조건으로 한 경우	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 사용자가 근로자로부터 수신확인 통지를 받은 때 교부한 것으로 볼 수 있음</li> </ul>



### 3. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 개정사항

#### ■ 육아휴직 분할횟수 확대

시행일 : 2020. 12. 08.

- 코로나19 등 가족돌봄 공백 대응을 위해 육아휴직 분할 횟수 확대(1회→2회)
- 시행일 기준(2020.12.08.) 육아휴직을 실시했거나 육아휴직 중인 근로자에게도 적용

#### ■ 가족돌봄 등 근로시간 단축제도 확대시행

시행일 : 2021. 01. 01.(30인미만: 2022.01.01.~)

- **30인 이상 사업장**의 근로자는 「남녀고용평등법 제22조의 3」에 따라 근로시간 단축을 할 수 있음

신청사유	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
승인의무	✓ 승인의무 있음 ✓ 단, 대체인력 채용 불가, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장이 있는 경우 거부할 수 있음 ✓ 거부 시 사유 서면 통보, 휴직 등 대안 협의의무 있음
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
처우	✓ 근로시간 단축을 이유로 해고나 불리한 처우 금지 ✓ 단축 종료 후 단축 전과 같거나 같은 수준의 임금을 지급하는 직무로의 복귀 보장 의무

- 가족돌봄을 위한 근로시간 단축제도 이용 시 “워라밸일자리장려금” 신청가능
  - \* 임금감소액보전금: 임금보전분이 있는 경우 임금보전액 지원 (기업 규모 무관)
  - \* 간접노무비: 우선지원대상기업, 중견기업 사업주의 경우 추가 지원 (인당 월 20만원)
  - \* 대체인력지원금: 대체인력 채용 시 임금 80%한도 최대 1년 2개월 지원 (기업 규모 무관)

#### 4. 노동조합 및 노동관계조정법 개정사항

##### ■ 해고근로자 등의 기업별 노동조합 가입허용

시행일 : 공포일로부터 6개월 후 적용

- 해고자의 기업별 노조 가입을 제한하는 것으로 해석되던 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조 제4호 라목단서 삭제함에 따라 **조합형태와 관계없이 규약을 통해 '퇴직자'의 노조 가입 및 활동이 가능해짐**(교원 및 공무원도 퇴직자의 가입 허용)
- 조합원이 해고되어 노동위원회 부당노동행위의 구제신청을 한 경우, 중앙노동위원회 재심 판정이 있기 전까지 종사근로자로 봄
- 단, 비종사자 조합원의 권리 제한 규정 신설

조합원 종류	
종사근로자 조합원	①해당기업 재직자 ②조합원이 해고되어 노동위원회 부당노동행위의 구제신청을 한 경우, 중앙노동위원회 재심판정이 있기 전까지 종사근로자로 봄
비종사 조합원	퇴직자 등(시행일 전 해고된 자도 가입 가능)

##### 비종사자 조합원의 조합활동 제한

- ✓ 사업 또는 사업장 내의 경우, 사용자의 효율적인 사업운영에 지장을 주지 아니하는 범위  
\* 사업장의 출입 및 시설 사용은 회사 내규 또는 노사합의에 따라야 함(외부인의 자유로운 출입X)  
\* 미 준수 시 형법상 업무방해 및 주거침입·퇴거불응 규정 적용
- ✓ 노동조합 임원·대의원 선출 시 피선거권 제한
- ✓ 교섭창구 단일화, 쟁의행위 찬반투표 과정에서의 조합원 수 산정을 종사근로자로 제한

##### ■ 근로시간면제자의 급여지급 관련 규정 정비

시행일 : 공포일로부터 6개월 후 적용

- 노조전임자 급여지급 금지규정 삭제함
- 근로시간 면제자에 대한 사용자의 급여지급은 근로시간 면제 한도 내에서만 가능하며 면제한도를 초과하는 단체협약은 '무효'임
- 면제한도를 초과한 급여 지급은 '부당노동행위'에 해당됨

##### ■ 개별교섭 시 노동조합 간 차별대우 금지조항 신설

시행일 : 공포일로부터 6개월 후 적용

- 사용자가 교섭창구를 단일화하지 않고 개별교섭에 동의 하는 경우, 교섭을 요구한 모든 노동조합에 대해 **성실히 교섭하고 차별적 대우를 금지**하는 규정 신설함.
- 단, 조합원 수에 비례하여 차등 적용하는 등 **합리적 사유**에 따라 **단체협약 내용을 달리 정하는 것까지** 금지한다고 볼 수는 없음

## ■ 노동위원회의 분리된 교섭단위에 대한 통합결정 규정 신설

시행일 : 공포일로부터 6개월 후 적용

- 추후 사정변경에 의해 분리된 교섭단위를 다시 통합할 수 있는 근거 및 절차규정 신설함

범위	하나의 사업 또는 사업장
사유	현격한 근로조건 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 분리 또는 통합할 필요가 인정되는 경우
신청	노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한 쪽
결정	노동위원회의 결정 (중재재정, 단체협약과 동일한 효력)
기준·절차	노동조합법 시행령 제14조의11 (절차규정) ※ 통합절차는 추후 달리 규정될 수 있음

## ■ 쟁의행위 시 노동조합의 직장점거범위 규정 신설

시행일 : 공포일로부터 6개월 후 적용

- 정당한 직장점거에 대한 기존 판례 및 행정해석 입장을 명문화하여 사용자의 점유 배제·조업 방해 형태의 직장점거를 금지한다는 규정을 신설함

직장점거 형태의 쟁의행위		
기준규범	세부내용	노조법 개정
직장점거 정당성 판단 (판례)	“사업장 시설의 전면적·배타적 점거, 사용자의 관리·지배를 배제하는 형태의 쟁의행위는 정당하지 않다.” ▶ 사용자측의 점유를 배제하지 않고 조업도 방해하지 않는 부분적·병존적 점거에 한하여 정당성 인정	제37조 제3항으로 명문화
생산 기타 주요업무 시설 (제42조 제1항)	생산 기타 주요업무에 관련되는 시설 점거 금지 ▶ 노동조합법 시행령 제21조에서 정함	현행유지
안전보호시설 (제42조 제2항)	사업장의 안전보호시설의 정상적인 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위 금지	현행유지

## ■ 단체협약 유효기간 최대 3년으로 확대

시행일 : 공포일로부터 6개월 후 적용

- 단체협약 유효기간 한도를 최대 2년 → 3년으로 확대함

## 5. 기타 개정사항

산업재해보상법 · 고용보험법 등

### ■ (특례)노무제공자 고용보험 당연가입화 및 고용보험 혜택

시행일 : 2021. 07. 01.

- '노무제공자' 개념 신설함
  - \* ①노무제공계약(근로자가 아니면서 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약)을 체결한 사람 중 & ②대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람(근로자는 아니며, 기존의 산재보험법 제125조 '특수형태근로종사자'와 유사)
- 노무제공자와 노무제공사업의 사업주는 고용보험 당연가입대상으로 함
- 노무제공자에게 적용되는 고용보험 조건 및 혜택은 아래와 같음

구분		내용
보험료 산정 및 납부	보수	✓ 보수 = 기타소득 - 대통령령으로 정하는 금품 ✓ 정하기 어려운 경우, 노동부 장관 고시금액
	요율	✓ 종사형태 등을 반영하여 대통령령으로 별도 정함 ✓ 보험료 상한을 들 수 있음
	납부	노무제공사업의 사업주가 원천공제 후 납부(공제계산서 발행)
	기타	취득신고 등 기타 업무는 일반 피보험자의 경우와 동일
구직급여(실업급여)		✓ 이직일 이전 24개월 동안 피보험단위기간 통산 12개월 이상 ✓ 이직일 이전 24개월 중 3개월 이상 노무제공자 자격 유지 ※ 이 외 실업급여 요건은 일반 근로자와 동일
출산전후 급여 등		✓ 출산, 유·사산휴가 급여 (출산전후급여등) ✓ 고용노동부장관이 지급(고용센터 신청) ※ 지급요건, 수준 및 기간은 대통령령으로 별도 규정

### ■ 기간제·파견근로자 산전후휴가 급여 보장

시행일 : 2021. 07. 01

- 기간제근로자 또는 파견근로자가 ▲출산전후휴가기간 중 근로계약기간이 끝나는 경우, ▲근로계약 종료일부터 해당 출산전후휴가 종료일까지의 기간에 대한 ▲출산전후휴가 급여 등에 상당하는 금액 전부를 기간제근로자 또는 파견근로자에게 지급함
- 사업주는 계약종료일 이후 지급의무 없음
- 시행일 이전부터 출산휴가 중인 근로자에게도 적용됨

## ■ 외국인근로자 일부 고용보험 적용 확대

시행일 : 2021. 01. 01(10인미만 : 2023.01.01.~)

- 30인 이상 사업장 E-9(비전문취업), H-2(방문취업) 외국인근로자 고용안정·직업능력개발사업 당연적용 대상으로 변경됨

[기준] 체류자격별 고용보험 적용현황	
적용형태	체류자격
임의가입	C-4(단기취업), E-1(교수), E-2(회화지도), E-3(연구), E-4(기술지도), E-5(전문직업), E-6(예술행), E-7(특정활동), E-9(비전문취업), E-10(선원취업), F-4(재외동포), H-2(방문취업)
당연적용	F-2(거주), F-5(영주), F-6(결혼영주)
상호주의	D-7(주재), D-8(기업투자), D-9(무역경영)
적용제외(원칙)	그 외 체류자격

[달라지는 내용] 체류자격 E-9(비전문취업), H-2(방문취업) 외국인근로자의 고용보험 적용					
구분		구직급여	고용안정·직능개발	가입신청방법	
'21 년	30인 이상	상용	임의가입	당연가입	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 구직: 외국인고용보험가입신청서</li> <li>✓ 고용안정·직능개발: 취득신고서</li> </ul>
		일용	임의가입	당연가입	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 구직: 외국인고용보험 가입신청서</li> <li>✓ 고용안정·직능개발: 근로내용확인 신고서</li> </ul>
	30인 미만	상용	임의가입	임의가입	외국인고용보험가입신청서
		일용	임의가입	임의가입	외국인고용보험가입신청서

## ■ 특수형태근로종사자 산재보험 적용제외 신청요건 신설

시행일 : 2021. 07. 01.

- 특수형태근로종사자 산재보험 적용제외 신청요건을 신설함으로써 사실상 산재보험 당연가입자화
- 적용제외 신청 시 소급적용 불가(장래를 향하여 적용 제외 가능)

특고 종사자의 산재보험 적용(사실상 당연가입)	
적용제외 신청요건	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 부상·질병, 임신·출산·육아로 1개월 이상 휴업</li> <li>2. 사업주의 귀책사유에 따라 1개월 이상 휴업</li> <li>3. 그 밖에 제1호 또는 제2호에 준하는 사유로 대통령령으로 정하는 경우(추후 확정)</li> </ol> <p>▶ 위 사유에 해당하지 않는 경우, 적용제외를 신청할 수 없음</p>

## ■ 특수형태근로종사자 산재보험 가입 관련 특별신고기간 운영

시행일 : 공포일

- 시행일(공포일)로부터 2022.12.31.까지는 특별자진신고 기간으로 신고기간 내 신고(성립신고 등)를 한 사업주는 소급징수 면제됨

자진신고시점에 따른 보험료 소급징수 면제비율	
자진신고일	면제비율
시행일(공포일)로부터 2021년 12월 31일까지	100% 면제
2022년 1월 1일부터 12월 31일까지	50% 면제

산업안전보건법

## ■ 안전보건계획 수립 및 이사회 보고의무

시행일 : 2021. 01. 01.

- 상시근로자 500명 이상 또는 시공능력 순위 상위 1,000위 이내 건설회사 대표이사는 매년 안전·보건계획을 수립하여 이사회 승인을 받아야 함

신설된 대표이사의 안전보건계획 수립 · 이행의무		
의무주체	상시근로자 500명 이상 또는 (500명 미만이라도) 시공능력 순위 상위 1,000위 이내 건설회사의 대표이사 또는 대표집행임원	
주요내용	의무 내용	매년 ① 안전보건계획 수립 ② 성실하게 이행 ③ 이사회 보고 및 승인 의무
	필요적 기재사항	① 안전 및 보건에 관한 경영방침 ② 안전·보건관리 조직의 구성·인원 및 역할 ③ 안전·보건 관련 예산 및 시설 현황 ④ 안전 및 보건에 관한 전년도 활동실적 및 다음 연도 활동계획
벌칙	위반 시 1천만 원 이하의 과태료	

임금채권보장법

## ■ 체당금 범위확대 등

시행일 : 2021. 06. 09.

- 체당금의 범위에 출산전후휴가 기간 중의 급여도 포함시킴
- 사업주 외에 근로자(퇴직 근로자 포함)도 생계비 용자를 신청할 수 있도록 함
- 체당금 지급계좌에 관한 보호 규정을 신설하여 체당금제도의 사각지대를 해소하고자 함

장애인 고용촉진 및 직업재활법 및 시행령

## ■ 장애인 인식 개선 교육 시 일정한 자격요건 필요

시행일 : 2020. 12. 10.

- 상시 근로자 수 300인 이상 규모의 사업주가 자체적으로 직장 내 장애인 인식개선 교육을 실시하는 경우 일정 요건을 갖춘 강사 자격을 갖춘 사람이 실시해야 함

[별지서식1] 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(임시 공휴일)

### 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 대체 휴일을 근무스케줄표에 지정하는 것으로 대체휴일을 부여한다.

### 4. 대체휴일 운영

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

### 5. 시행일 및 유효기간

본 합의는 2020. . .부로 시행하며, 별도의 서면합의가 없을 경우 본 합의서의 효력은 계속 유지된다.

2020. . .

대표이사 : \_\_\_\_\_(서명 또는 날인)

근로자대표 : \_\_\_\_\_(서명 또는 날인)

(주)000



**붙임**

**관공서 공휴일 민간적용 정착 지원방안**

**1**

**지원방향**

- 각 부처의 다양한 정책을 통해 300인미만 유급휴일 전환 기업 지원, 조기도입한 5~29인 기업에는 추가 인센티브 지원
- 지방고용노동관서에서 공휴일을 유급휴일로 새롭게 전환한 기업에 확인서를 발급하고, 각 부처에서는 확인서를 토대로 지원

**<확인서 발급 개요>**

대상	30~299인	'20년말까지 5일 이상의 공휴일을 유급휴일로 전환하여, '21년 공휴일 민간적용을 준수한 기업 ['21.1~3월 확인서 발급]
	5~29인	'21년말까지 5일 이상의 공휴일을 유급휴일로 전환하여, '22년 공휴일 민간적용을 준수한 기업('21년 중 준수기업은 "조기단축" 인정) ['21년 중 조기단축 확인서 발급, '22.1~3월 확인서 발급]
절차	기업이 지방고용노동관서에 신청→ 취업규칙 등 확인 후 확인서 발급→ 기업은 지원정책 소관부처에 확인서 제출 → 각 부처에서 확인 후 지원	

**2**

**유급휴일 신규전환 지원**

**1. 재정 지원**

- 고용장려금 지원대상 선정 시 우대<고용부>

- 공모형 고용장려금(6개 사업) 신청 시 가점(5점) 부여

**<공모형 고용장려금 현황>**

고용 창출 장려금	일자리 함께하기	<ul style="list-style-type: none"> <li>■(대상) 교대제 개편, 실근로시간 단축 등을 통해 실업자를 신규 고용하여 근로자수가 증가한 사업주</li> <li>■(지원) 증가근로자 1인당 1~2년간 월40~80만원, 근로시간단축 임금보전비용(월 최대40만원)</li> </ul>
	국내복귀 기업 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>■(대상) 실업자를 신규고용하여 근로자수가 증가한 국내복귀기업 사업주</li> <li>■(지원) 증가근로자 1인당 2년간 월40~80만원</li> </ul>
	신중년 적합직무 고용지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>■(대상) 만 50세이상 실업자를 신중년 적합직무에 신규고용한 사업주</li> <li>■(지원) 증가근로자 1인당 월40~80만원</li> </ul>
고용 유형 장려금	정규직 전환 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>■(대상) 6개월~2년 근속한 비정규직 및 특수형태업무종사자를 정규직으로 전환한 중소·중견기업 사업주</li> <li>■(지원) 전환근로자 1인당 1년간 임금증가 보전금(월최대 60만원), 간접노무비(월30만원)</li> </ul>
	일·가정 양립 환경 개선 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>■(대상) 근로자의 필요에 따라 시차출퇴근, 선택근무, 재택·원격 근무 등 유연근무 사용을 허용한 중소·중견기업 사업주</li> <li>■(지원) 근로자의 주당 활용횟수에 따라 1인당 1년간 520만원 지원 * (주 1~2회) 1주당 5만원, (주 3회 이상) 1주당 10만원</li> </ul>
	노동시간 단축 정착지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>■(대상) 노동시간을 모범적으로 단축한 중소기업 사업주</li> <li>■(지원) 노동시간 단축 근로자 1인당 20만원 × 6개월</li> </ul>



☐ **스마트공장 구축 및 고도화사업 선정 시 우대 지원**(가점부여)<중기부>

**<스마트공장 보급사업 주요내용>**

- **(개요)** 중소·중견기업을 대상으로 IoT, 5G, 빅데이터 등 첨단기술을 적용한 스마트 공장 솔루션 및 연동 자동화장비·제어기·센서 등의 도입을 지원
- **(지원내용)** 스마트화 목표 수준에 따라 차등 지원
  - 기초(생산정보 디지털화) : 0.7억원 한도, 총 사업비의 50% 이내
  - 고도화1(생산정보 실시간 수집·분석) : 2억원 한도, 총 사업비의 50% 이내
  - 고도화2(생산공정 실시간 제어) : 4억원 한도, 총 사업비의 50% 이내

☐ **농·식품분야 인력지원 우대**<농림부>

- **식품 및 외식기업 청년인턴십**(‘20년 400명), **국가식품 클러스터 내 중소 입주기업 인턴** 우선 지원

\* 3개월은 월 90만원 한도로 임금의 50%, 6개월은 월 100만원 한도

☐ **관광중소기업 대상 혁신바우처\*** 우대 지원(‘20년 37억원)<문체부>

\* 마케팅, 회계, 재무 등 혁신에 필요한 사업을 바우처 형태로 지원

## 2. 정책자금 지원

☐ **관광기금 운영자금 용자 우선 배정**<문체부>

\* '21년 공휴일 유급휴일 전환기업에 전체예산 중 일부 우선 배정

☐ **스포츠 운전(경영)자금 용자우선 배정**<문체부>

\* '21년 공휴일 유급휴일 전환기업에 전체예산 중 일부 우선 배정

## 3. 구인 지원

☐ **구인이 어려운 제조기업에 외국인 고용한도 한시 상향조정**(2년)<고용부>

- 공휴일을 **유급휴일로 신규 전환**한 기업도 **근로시간 단축 기업\***으로 보아 사업장별 고용허용한도 **20% 상향 적용**

\* 현재 근로시간 단축 기업에 대해서는 고용허용한도 20% 상향 적용  
(고용허용한도 20% 상향 업종·지역은 기존 상향비율에 20%를 추가 상향)

- **내국인 신규 채용인원만큼 외국인력 신규 고용한도 추가**(최대 5명)

< 근로시간 단축 또는 공휴일 유급휴일 전환 제조업 규모별 고용허용한도(E-9) 상향(안) >

내국인 피보험자수	총 고용허용인원				연간 신규고용한도 (총고용한도內)	
		20% 상향 (근로시간 단축 또는 공휴일 유급휴일 전환)	40% 상향 (시간단축 or 유급휴일 전환 +업종or지역)	60% 상향 (시간단축 or 유급휴일 전환 +업종&지역)		내국인 채용 시
11 ~ 30명	10명	12명	14명	16명	4명	+ 내국인 신규채용 인원
31 ~ 50명	12명	14명	17명	19명		
51 ~ 100명	15명	18명	21명	24명	5명	
101 ~ 150명	20명	24명	28명	32명		
151 ~ 200명	25명	30명	35명	40명	6명	
201 ~ 300명	30명	36명	42명	48명		

☐ 고용센터 일자리 우선 매칭<고용부>

- (온라인) 워크넷에 일자리정보 우선 노출(구인·구직 검색 우선순위에 반영)
- (오프라인) 구인·구직 만남의 날, 고용지원 순회 출장센터 등 지원

#### 4. 기타 지원

☐ 일터혁신 컨설팅\* 신청 시 우선 선정<고용부>

\* 8~21주의 컨설팅을 통해 생산성 향상·근로자 삶의 질 향상을 위한 일터혁신 지원  
(△근로시간 단축, △작업조직·환경개선, △노사파트너십 증진,△임금·평가 개선 등)

- 특히 어려움이 많은 숙박·음식점업, 운수·창고업, 보건·사회 복지서비스업에 대한 컨설팅 확대

☐ 희망 시 근로조건 자율개선 지원사업\*에 참여할 수 있도록 하고, 참여 기업에는 3년간 정기근로감독 면제<고용부>

\* 20인 미만 영세·소규모 사업장이 자체적으로 법정 근로조건 준수 여부를 점검하고 위반사항을 개선할 수 있도록 노동관계 전문가 등이 지원  
⇒ 확인서를 발급받을 경우 20인 이상 기업도 참여할 수 있도록 지원할 예정

☐ 「노동시간 단축 현장지원단」을 통한 노무전문가 무료상담(2~3회 기업 방문 및 상담) 우선 지원<고용부>

### 3 5~29인 기업 조기도입 추가 인센티브

※ 유급휴일 신규전환 지원 + 추가 인센티브 부여

☐ (공공조달 가점) 공공부문 및 자치단체 조달계약 낙찰자 결정 시 가점 부여<기재부·행안부>, 중소기업자간 경쟁 시 가점 부여 검토<중기부>

- ☐ **(정책자금 우대) 국책은행 일자리 금융상품 지원대상**을 공휴일 조기도입 기업까지 확대하고, **금리 우대**<금융위>

**< 현행 일자리 관련 자금의 지원 대상 >**

기관명	지원 대상	금리인하
산 은	고용우수기업, 고용창출우수산업, 고용창출인증기업, 세제상 고용확대기업, 노동시간 조기단축 기업	△0.5%p
기 은	창업 7년 이내 중소기업, 노동시간 조기단축 기업	△0.3 ~ 1.0%p
수 은	과거 6개월 평균 고용자수 증가율이 2% 이상인 기업	△0.5 ~ 0.9%p
	노동시간 조기단축 기업	△0.3%p

- **신용보증기금 보증료율 우대 적용** (0.2%p 차감)<금융위>
- ☐ **(외국인력 가점)** 외국인 근로자 신규 배정 시 가점 부여(2점)<고용부>  
\* "노동시간 조기단축 또는 공휴일 유급휴일 조기전환 사업장"에 가점
- ☐ **(산재보험료 할인)** 법정 시행일까지 산재보험료율 10% 경감<고용부>  
(제조업, 임업, 위생 및 유사서비스업종 사업장)
- ☐ **(관세조사 유예)** 관세조사 대상에서 1년간 제외<관세청>  
\* 다만, 4년 이내 관세법 등 위반으로 통고처분 이상 처벌받은 기업 등은 지원 제외
- ☐ **(포상 등)** 가족친화기업 인증, 근무혁신 인센티브 등 심사 시 가점<고용부>