

2020년 부터 달라지는 노동관련 법·제도

'20 최저임금 8,590원...전년 대비 2.87% 인상

- ◆ 2020년 최저임금은 전년보다 2.87% 인상된 8,590원이다. 또한 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 상여금, 현금성 복리후생비는 2024년까지 단계적으로 최저임금 산입범위에 포함된다. 2020년에는 정기상여금의 경우 최저임금 월환산액의 20% 초과분, 현금성 복리후생비의 경우 5% 초과분이 최저임금 산입범위에 포함된다.

정부, 50~299인 사업장 주52시간제 시행에 1년 계도기간 부여

- ◆ 한편, 50 ~ 299인 사업장에도 1주 52시간 근로시간제가 시행되지만, 정부는 계도기간 1년을 부여했다. 그리고 300인 이상 사업장에는 공휴일을 유급휴일로 보장하는 규정이 적용된다.

가족돌봄 등을 위해 1~3년 범위 내 주당 2시간 이상 단축 근무 가능

- ◆ 고용정책 분야에서는 300인 이상 사업장과 전체 공공기관 및 지방공기업에서 가족돌봄 등

을 위해 1~3년의 범위 내에서 주당 2시간 이상 근로시간 단축 근무가 가능하고, 2월 28일부터 한 자녀에 대해 부부가 동시에 육아휴직을 사용할 수 있다.

산업안전보건법 전부 개정, 원청 책임 강화 등

- ◆ 산업안전보건 및 산재보험 분야에서는 산업안전보건법이 전부 개정됨에 따라 대폭적인 변화가 있다. 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자에게 산업재해예방 조치의무가 발생하고, 도급인의 안전보건조치 대상이 모든 도급 및 작업장소, 관계수급인 근로자까지 확대된다. 또한, 산재보험 특례 적용대상 직종에 방문판매원, 대여제품 방문점검원, 방문강사, 소형 가전제품 설치기사, 화물차주 등 5개 직종이 추가된다.
- ◆ 유연근로제 보완, 기간제·파견근로자 사용 제한 등 개별적 근로관계 관련 법안들과 ILO 핵심협약 비준 관련 정부안, 노조 운영비원조금지 규정 및 양벌규정 개정안 등 집단적 노사관계 관련 법안들이 다수 국회에 계류 중에 있어, 향후 입법 여부에 대해 예의주시할 필요가 있다.

개별적 근로관계

- ◆ 2020년 최저임금은 2019년 8,350원보다 240원(2.87%) 인상된 시급 8,590원으로 결정됨. 2018~2019년 한시적으로 지급한 일자리 안정자금의 지원기간은 2020년 까지로 연장됨.
- ◆ 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 상여금, 현금성 복리후생비가 2024년까지 단계적으로 최저임금 산입범위에 포함됨. 2020년에는 정기상여금의 경우 최저임금 월환산액의 20%(35만 9,062원, 209시간 기준) 초과분, 현금성 복리후

생비는 5%(8만9,766원, 209시간 기준) 초과분이 최저임금 산입범위에 포함됨.

- ◆ 1월 1일부터 ① 50부터 ~ 299인 규모의 사업장에도 1주 52시간 상한 근로시간제가 적용되고, ② 300인 이상 사업장에는 공휴일을 유급휴일로 보장하는 규정이 적용됨.

※ 다만 고용노동부는 50 ~ 299인 기업에 주52시간 근로제 적용 계도기간 1년을 부여

달라지는 개별적 근로관계 주요 내용

기존
8,350원

최저임금 시간당 8,590원 최저임금 고시(2020.1.1.~12.31.)

- 시간급 8,590원

※ 월환산액 1,795,310원 : 1주 소정근로 40시간, 월 환산 기준시간 수 209시간(주당 유급주휴 8시간) 기준

기존

30인 미만 사업장 대상, 월 보수액 210만원 이하 근로자를 1개월 이상 고용시 근로자 1인당 월 13만원 지급. 단, 5인 미만 사업장은 월 15만원 지급

최저임금 지원 일자리안정자금 지원사업 시행계획(2020.1.1.~12.31.)

- 30인 미만 사업장 대상, 월 보수액 215만원 이하 근로자를 1개월 이상 고용시 근로자 1인당 월 9만원 지급

※ 5인 미만 사업장은 월 11만원 지급

기존

매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 상여금, 현금성 복리후생비 일부를 최저임금 산입범위에 포함

최저임금 산입범위 확대 최저임금법 제6조 및 최저임금의 효력에 관한 적용 특례(부칙)

※ 정기상여금 - 최저임금 월환산액의 25% 초과분 / 현금성 복리후생비 - 최저임금 월환산액의 7% 초과분

- 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 상여금과 현금성 복리후생비의 산입범위 포함 비율 변경
(정기상여금) : 최저임금 월환산액의 20% 초과분
(현금성 복리후생비) : 최저임금 월환산액의 5% 초과분

최저임금 미산입 비율 (당해 최저임금 월환산액 기준)

구분	정기상여금	현금성 복리후생비
2019년	25%	7%
2020년	20%	5%
2021년	15%	3%
2022년	10%	2%
2023년	5%	1%
2024년	0%	0%

중소기업 주 52시간제 적용 근로기준법 제2조(2020.1.1. 시행)

- 50인부터 299인 규모의 사업장에도 1주 52시간 상한 근로시간제 적용

민간기업 공휴일 유급휴일화 시행 근로기준법 제55조(2020.1.1. 시행)

- 300인 이상 기업 대상, 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에서 정하는 공휴일을 유급으로 보장하도록 의무화
 - ※ 근로자대표와의 서면합의로 특정 근로일과 대체 가능

사회보험 및 고용정책 분야

- ◆ 300인 이상 사업장, 전체 공공기관 및 지방공기업에 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도 (1~3년 범위 내에서 주당 2시간 이상 단축)가 도입됨.
- ◆ 2월 28일부터는 한 자녀에 대해 부부가 동시에 육아휴직을 사용하는 것이 가능해짐.
- ◆ 일정 규모 이상 사업장은 2020년부터 정년 등 비자발적인 사유로 퇴직하는 준고령 및 고령 근로자에게 재취업지원서비스를 제공해야 함.

※ 2020년 5월부터 적용되며, 적용 사업장 규모 등 구체적 내용은 현재 시행령 개정 작업 중

- ◆ 직장가입자의 2020년 건강보험료율은 6.67%이며, 노인장기요양보험료율은 2020년 건강보험료의 10.25%가 적용됨.
- ◆ 장애인 고용부담금의 부담기초액이 현행 1인당 월 104만 8천원에서 월 107만 8천원으로 인상됨.

달라지는 사회보험 및 고용정책 분야 주요 내용

가족돌봄 등을 위한 근로시간단축제도 신설 남녀고용평등법 시행령 제22조의3(2020.1.1. 시행)

- 대상 : 300인 이상 사업장, 전체 공공기관 및 지방공기업
- 사유 : ① 가족의 질병, 사고, 노령, ② 자신의 질병이나 부상 등, ③ 55세 이상으로 은퇴 준비, ④ 학업
 - ※ 허용예외 : 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유
- 내용 : 주당 2시간 이상 근로시간 단축, 1년 이내(사유 ①~③은 2년의 범위 안에서 기간 연장 가능)
- 제재 : 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

기존

동일 자녀에 대해 배우자가 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 사용 시 사용 불가

부부동시 육아휴직·육아기 근로시간 단축 남녀고용평등법 시행령 제10조, 제15조의2(2020.2.28 시행)

- 동일 자녀에 대해 배우자가 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용 중이더라도 해당 제도 사용 가능

기존

직장가입자 : 6.46%, 지역가입자 : 지역가입자의 보험료부과점수당 금액 189.7월)

건강보험료율 인상 국민건강보험법 시행령 제44조(2020.1.1 시행)

- 직장가입자 : 6.67%, 지역가입자 : 보험료부과점수당 금액 195.8월

기존

건강보험료의 8.51%

노인장기요양보험료율 인상 노인장기요양보험법 시행령 제4조(2020.1.1 시행)

- 건강보험료의 10.25%

기존

1인당 월 1,048,000원

장애인 고용부담금 부담기초액 인상 장애인고용 부담기초액 고시(2019.1.1. 시행)

- 1인당 월 1,078,000원

의무고용인원 대비 장애인 고용률	1인당 부담액
3/4 이상	1,078,000원
1/2이상 3/4미만	1,142,680원
1/4이상 1/2미만	1,293,600원
1/4 미만	1,509,200원
미고용	1,795,310원

산업안전보건 및 산재보험 분야

- ◆ 특수형태근로종사자(이하 ‘특고종사자’)로부터 노무를 제공받는 자의 산업재해예방 조치의무가 신설됨.
- ◆ 위험성평가 규정에 해당작업자 참여 근거조항이 신설됨.
- ◆ 도급인의 안전보건조치 대상이 모든 도급 및 작업장소, 관계수급인 근로자까지 확대되며, 안전보건조치 위반 도급인에 대한 벌칙이 강화되는 한편, 관계수급인 근로자 사망 시 도급인 벌칙 및 가중처벌 규정이 신설됨.
- ◆ 중대재해 발생 시 고용노동부장관의 작업중지 조치 규정이 신설됨.
- ◆ 회사(상시근로자 500인 이상의 회사, 시공능력 1,000위 이내 건설회사)의 안전보건계획에 대한 이사회 보고 및 승인 규정이 신설됨.
- ◆ 건설공사발주자(총 공사금액 50억원 이상 건설공사)에 대한 공사 계획·설계·시공단계에서의 안전보건조치 의무가 신설됐고, 타워크레인 등에 대한 건설공사도급인의 안전조치 의무도 신설됨.
- ◆ 물질안전보건자료(MSDS) 작성대상이 변경되고, 고용부 제출 및 영업비밀 사전심사(비공개

승인)제도가 신설됨.

- ◆과태료 가중 부과기준이 강화(최근 2년 → 최근 5년)되고, 안전보건교육 미실시 과태료 금액이 상향됨(정기교육 : 인당 3/5/10만원 → 인당 10/30/50만원, 특별교육 : 인당 5/10/15만원 → 인당 50/100/150만원).

- ◆근로자 사망 시 법인처벌을 강화(1억원 미만 → 10억원 미만)하고 이에 대한 책임으로 수감명령을 병과할 수 있도록 함.

◆ 달라지는 산업안전보건 및 산재보험 분야 주요 내용 ◆

특수형태근로종사자 산업재해 예방의무 신설 산업안전보건법 제5조, 제77조(2020.1.16. 시행)

- 특고종사자에 대한 구체적인 안전보건조치 근거규정 및 안전보건교육 의무 마련

기준
같은 장소에서 행하여지는 사업으로서 수급인의 근로자가 화재, 폭발 등 산재위험이 있는 22개 장소에서 작업 시(사업의 일부도급 또는 전문분야 공사의 전부도급으로 한정)

도급인의 안전보건조치 책임부담 범위 확대 산안법 제10조, 제64조, 제66조, 시행령 제12조, 시행규칙 제6조 및 제79조~제83조(2020.1.16. 시행)

- 모든 도급 및 작업장소, 관계수급인 근로자까지 도급인의 안전보건조치 책임 부과
- 도급인 사업장 개념을 도급인 사업장 밖에서 이뤄지는 관계수급인 공사*까지 확대
※ 도급인이 제공·지정한 경우로서 도급인이 지배·관리하는 21개 위험장소에서 작업하는 경우
- 도급인에게 관계수급인의 특별교육 실시 여부 확인의무 부여

기준
안전·보건조치 위반 시 1년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금, 수급인 근로자 사망 시 도급인 벌칙 없음

도급인 벌칙 강화 산업안전보건법 제63조, 제167조(2020.1.16. 시행)

- 안전 및 보건조치 위반 시 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금, 수급인 근로자 사망 시 7년 이하 징역 또는 1억원 이하 벌금 부과, 형 확정 후 5년 이내 재범 시 형의 2분의 1까지 가중

안전보건계획 이사회 보고 및 승인 의무 신설 산업안전보건법 제14조, 시행령 제13조(2021.1.1. 적용)

- 상시근로자 500인 이상 사용하는 회사, 시공능력 1,000위 이내 건설회사의 대표이사는 매년 회사의 안전보건에 관한 계획을 수립하여 이사회에 보고 및 승인(1천만원 이하 과태료)

위험성평가 시 근로자 참여 규정 신설 산업안전보건법 제36조(2020.1.16. 시행)

- 사업주는 위험성평가 시 고용노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 해당 작업장의 근로자를 참여시켜야 함

중대재해 발생 시 고용부 장관의 작업중지 조치 규정 신설 산업안전보건법 제55조, 시행규칙 제69조, 제70조(2020.1.16. 시행)

- (일부 작업중지) 중대재해가 발생한 해당작업 및 동일작업에서 산업재해가 다시 발생할 급박한 위험이 있다고 판단되는 경우
- (전면 작업중지) 붕괴, 화재, 폭발 등으로 인하여 중대재해가 발생하여 재해발생 주변으로 산업재해가 확산될 수 있다고 판단되는 등 불가피한 경우

- (작업중지 해제) 중대재해 발생 해당작업 근로자 의견 청취
- (해제심의 위원회) 천재지변 등 불가피한 경우 제외하고는 해제요청일로부터 4일 이내(토요일·공휴일 포함) 개최

건설공사발주자 산재예방 조치의무 신설 산업안전보건법 제67조, 시행령 제55조(2020.1.16. 시행)

- 총 공사금액 50억원 이상을 도급하는 건설공사발주자에게 공사의 계획·설계·시공 단계별로 산재예방 조치의무 부여(1천만원 이하 과태료, 시행일 이후 설계계약 건부터 적용)

도급인의 안전보건조치 책임부담 범위 확대 산업법 제10조, 제64조, 제66조, 시행령 제12조, 시행규칙 제6조 및 제79조~제83조(2020.1.16. 시행)

- 모든 도급 및 작업장소, 관계수급인 근로자까지 도급인의 안전보건조치 책임 부과
- 도급인 사업장 개념을 도급인 사업장 밖에서 이뤄지는 관계수급인 공사*까지 확대
※ 도급인이 제공·지정한 경우로서 도급인이 지배·관리하는 21개 위험장소에서 작업하는 경우
- 도급인에게 관계수급인의 특별교육 실시 여부 확인의무 부여

기존
안전·보건조치 위반 시 1년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금, 수급인 근로자 사망 시 도급인 벌칙 없음

도급인 벌칙 강화 산업안전보건법 제63조, 제167조(2020.1.16. 시행)

- 안전 및 보건조치 위반 시 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금, 수급인 근로자 사망 시 7년 이하 징역 또는 1억원 이하 벌금 부과, 형 확정 후 5년 이내 재범 시 형의 2분의 1까지 가중

안전보건계획 이사회 보고 및 승인 의무 신설 산업안전보건법 제14조, 시행령 제13조(2021.1.1. 적용)

- 상시근로자 500인 이상 사용하는 회사, 시공능력 1,000위 이내 건설회사의 대표이사는 매년 회사의 안전보건에 관한 계획을 수립하여 이사회에 보고 및 승인(1천만원 이하 과태료)

위험성평가 시 근로자 참여 규정 신설 산업안전보건법 제36조(2020.1.16. 시행)

- 사업주는 위험성평가 시 고용노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 해당 작업장의 근로자를 참여시켜야 함

기존
제51조 감독상의 조치로 운영

중대재해 발생 시 고용부장관의 작업중지 조치 규정 신설 산업안전보건법 제55조, 시행규칙 제69조, 제70조(2020.1.16. 시행)

- (일부 작업중지) 중대재해가 발생한 해당작업 및 동일작업에서 산업재해가 다시 발생할 급박한 위험이 있다고 판단되는 경우
- (전면 작업중지) 붕괴, 화재, 폭발 등으로 인하여 중대재해가 발생하여 재해발생 주변으로 산업재해가 확산될 수 있다고 판단되는 등 불가피한 경우
- (작업중지 해제) 중대재해 발생 해당작업 근로자 의견 청취
- (해제심의 위원회) 천재지변 등 불가피한 경우 제외하고는 해제요청일로부터 4일 이내(토요일·공휴일 포함) 개최

건설공사발주자 산재예방 조치의무 신설 산업안전보건법 제67조, 시행령 제55조(2020.1.16. 시행)

- 총 공사금액 50억원 이상을 도급하는 건설공사발주자에게 공사의 계획·설계·시공 단계별로 산재예방 조치의무 부여(1천만원 이하 과태료, 시행일 이후 설계계약 건부터 적용)

기존
모든 화학물질 및 화학물질을 함유한 제재 작성·비치

MSDS의 작성대상 변경, 고용부 제출 및 비공개승인제도 신설 산업안전보건법 제110조, 제112조, 시행령 제86조, 시행규칙 제161조 (2021.1.16. 시행, 단 연간 제조·수입량에 따라 적용시기 상이)

- 유해성·위험성 분류기준에 해당되는 것만 작성·제출
- MSDS상 구성성분의 명칭 및 함유량을 비공개하려는 경우, 고용노동부장관의 사전승인을 받아야 함(영업비밀 사전심사)(500만원 이하 과태료)

기존
과태료 가중 부과기준 - 최근 2년간, 안전보건교육 미 실시 과태료 - (정기교육) 인당 3(1차)/5(2차), 10만원(3차), (특별교육) 인당 5(1차)/10(2차)/15만원(3차)

과태료 부과기준 강화 및 금액 상향 산업안전보건법 시행령 별표 35(2020.1.16. 시행)

- 과태료 가중 부과기준 강화 : 최근 5년간
- 안전보건교육 미 실시 과태료 금액 상향
- (정기교육) 인당 10(1차)/30(2차)/50만원(3차)
- (특별교육) 인당 50(1차)/100(2차)/150만원(3차)

기존
근로자 사망 시 법인에게 1억원 이하 벌금

법인처벌 강화 및 수강명령 규정 신설 산업안전보건법 제173조, 제174조(2020.1.16. 시행)

- 근로자 사망 시 법인에게 10억원 이하 벌금 부과
- 법원에서 근로자 사망에 대한 책임으로 유죄판결 선고 또는 약식명령 고지 시 200시간 범위에서 수강명령을 병과할 수 있음

기존
9개 직종(보험설계사, 건설기계 조종사, 학습지 교사, 골프장 캐디, 택배기사, 퀵서비스기사, 대출모집인, 신용카드 모집인, 대리운전기사) 적용

특수형태근로종사자의 산재보험 적용 확대 산재보험법 시행령 제125조(2019.12.24. 국무회의 의결 예정)

- 5개 직종(방문판매원, 대여제품 방문점검원, 방문강사, 소형 가전제품 설치기사, 화물차주) 추가

기존
50인 미만 중소기업 사업주 및 음식점·소매업 등 12개 업종 1인 자영업자 임의가입 가능

중소기업 사업주(1인 자영업자 포함) 산재보험 가입 허용 확대 산재보험법 시행령 제122조 (2019.12.24. 국무회의 의결 예정)

- 중소기업 사업주 범위 확대(50인 미만 → 300인 미만)
- 1인 자영업자 범위 확대(12개 업종 → 모든 업종)

국회 계류중 법안

◆ 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제 등 유연 근로제 보완, 기간제·파견근로자 사용 제한, 고소득 근로자 근로시간 적용 예외 인정 등 개별적 근로관계에 관한 법안들이 국회 계류 중임.

◆ 또한, ILO 핵심협약 비준과 관련해 정부개정안이 발의됐고, 헌법불합치 결정을 받은 노조 운영비원조금지 규정 관련 개정안과 위헌 결정을 받은 양벌규정 관련 개정안 등이 국회에 계류 중임.

기존

기존 : 2주/3개월(탄력적 근로시간제의 단위기간), 근로자대표 서면 합의 및 근무일(별) 근로시간 사전 합의 등(도입요건)

선택적 근로시간제의 정산기간 : 1개월 등

인가연장근로 사유를 자연재해, 재난으로 한정

기존

기간제근로자의 사용 사유 제한 없음, 파견허용 업종 별도 규정

기존

기간제 근로계약기간 만료 시 자동 종료

기존

소득 수준과 관계없이 근로시간 일괄 적용

기존

근속 1년 미만 기간 내 연차유급휴가는 연차휴가사용촉진 미적용

기존

최저임금의 적용을 위한 임금의 환산 시 소정근로시간 수와 유급으로 처리되는 시간 수를 합산한 시간 수로 나눔

근로시간 단축 보완 근로기준법 제51조, 제52조, 제53조 제4항, 제59조 등(환노위 계류중)

- 단위기간 확대 : 6개월 또는 1년 등
- 정산기간 확대 : 3개월 또는 1년 이내 등
- 사유 확대 : 일시적인 업무량 증가 등 경영상 사유까지 확대

기간제 및 파견근로자 사용사유 제한 기간제법 제6조, 파견법 제5조, 제6조 등(환노위 계류중)

- 일시적 결원 또는 사업·업무 완성에 필요한 특정 기간 등의 경우에만 기간제근로자를 사용할 수 있도록 제한
- 일시적 결원 또는 일시·간헐적 인력 추가 확보가 필요한 경우에만 파견근로자를 사용할 수 있도록 제한

기간제 근로계약 갱신 및 해지 통고 의무화 기간제법 제5조제2(신설)(환노위 계류중)

- 기간제 근로계약 기간 만료 30일 전에 사용자가 갱신 및 해지 여부를 통고하도록 하고, 통고가 없을 시 갱신한 것으로 간주

고소득 근로자 근로시간 적용 제외 근로기준법 제63조 제4호(신설)(환노위 계류중)

- 근로소득이 상위 3% 이내에 드는 근로자는 근로시간, 휴가와 휴일에 관한 규정 적용 제외

1년 미만 근로자 연차휴가 사용촉진 적용 근로기준법 제61조 제1항, 제2항(환노위 계류중)

- 근속 1년 미만 근로자의 사용기한을 최초 근로 1년으로 제한
- 근속 1년 미만 기간 내의 연차유급휴가에 대해서도 연차휴가 사용촉진제 적용

최저임금 구분 적용 최저임금법 제4조(환노위 계류중)

- 업종별 구분적용 의무화 • 지역별, 연령별, 규모별 구분적용 도입

최저임금 산정기준 시간에서 주휴시간 제외 최저임금법 제5조(환노위 계류중)

- 최저임금의 적용을 위한 임금의 환산 시 소정근로시간만으로 나눔

기존

고용노동부장관의 심의 요청 → 최저임금위원회의 최저임금안 심의·의결 → 고용노동부 장관의 최저임금안 고시 → 고용노동부장관의 최저임금 결정·고시

최저임금 결정구조 개편

최저임금법 제8조, 제9조, 제10조(환노위 계류중)

- 국가가 최저임금 결정
- 최저임금위원회 이원화(권고위원회 + 심의위원회)
- 최저임금위원회를 임금정책위원회로 개편 등

기존

내·외국인 동일 최저임금 적용

외국인 근로자 최저임금 감액 적용

최저임금법 제5조(환노위 계류중)

- 업무습득기간이 내국인 근로자보다 오래 소요됨을 감안하여 외국인 근로자의 최저임금을 일정기간 동안 감액하여 지급

기존

계속근로기간 1년 미만 근로자는 퇴직급여 지급대상에서 제외 가능

퇴직연금제도 의무화 신설

근로자퇴직급여보장법 제4조의2 및 부칙 제2조(환노위 계류 중)

- 기업 규모별로 단계적으로 퇴직연금제도 도입 의무화

기존

자율적으로 고용보험 가입이 가능하나, 발급일 5년 이내의 사업자등록증을 구비

1년 미만 계속근로자 퇴직급여 적용

근로자퇴직급여보장법 제4조 제1항(환노위 계류 중)

- 계속근로기간 1년 미만 또는 1개월 이상 근로자를 대상으로 퇴직급여 적용

기존

해고자·실업자의 기업별노조 가입 금지

특수형태근로종사자 고용보험 적용

고용보험법 제1조, 제2조, 제8조 등, 고용산재보험료징수법 제2조 등(환노위 계류 중)

- 특수형태근로종사자를 대상으로 근로자와 동일하게 고용보험 의무적용
 - 별도 계정 신설 없이 근로자 계정에 통합 운영
 - 보험료는 사업주와 절반씩 분담
 - 24개월간 1년 이상 가입 시 지급
 - 소득감소에 의한 자발적 이직 시에도 지급

노조 임원 자격은 조합원으로 한

전임자 급여지급 금지, 근로시간면제 한도 초과요구 목적의 쟁의행위 금지, 고용부 내 근로시간면제심의위원회 설치 등

단체협약 유효기간 2년

생산 기타 주요 업무에 관련된 시설과 이에 준하는 시설 점거 금지

생산 기타 주요 업무에 관련된 시설과 이에 준하는 시설 점거 금지

ILO 핵심협약 비준 관련

노조법 제2조 제4호 라목, 제5조, 제17조 제3항, 제24조 및 제24조의2, 제29조의2 제2항,

노조법 개정

제29조의3 제2항, 제32조 제1항 및 제2항, 제42조 제1항, 제43조 등(환노위 계류중)

- 해고자·실업자의 기업별노조 가입 허용
 - 해고자·실업자의 사업장 내 조합활동은 사용자의 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 않는 범위 내 가능
- 노조 임원 자격은 규약으로 정하되, 기업별노조의 임원 자격은 종사자인 조합원으로 한정 전임자 급여지급 금지규정 삭제
- 전임자 급여지급 및 근로시간면제 한도 초과요구 목적의 쟁의행위 금지규정 삭제
 - 근로시간면제 한도를 초과하는 내용의 단체협약은 무효
 - 근로시간면제 한도를 초과지급하는 경우 부당노동행위
- 경제사회노동위원회 내 근로시간면제심의위원회 설치
- [신설] 사용자 동의로 개별교섭 진행 시 모든 노조에 대한 성실교섭 및 차별금지 의무 부과
- [신설] 국가 및 지자체에 노사가 자율적으로 교섭방식을 선택·촉진할 수 있도록 노력 의무 부과

· 생산 기타 주요 업무에 관련되는 시설의 전부 또는 일부 점거 금지

기존
6급 이하의 일반직공무원 노조가 입 가능, 퇴직 공무원·교원 노조 가입 금지 등

공무원 및 교원의 노조 가입 허용 공무원노조법 제1조, 제6조 제1항, 제6조 제1항, 제2항, 제3항, 제9조 제4항, 제12조 제1항, 제17조 제2항 및 제3항, 교원노조법 제1조, 제2조, 제4조 제1항, 제6조 제1항, 3항, 5항, 제7조 제2항, 제14조 제1항 및 제2항(환노위 계류중)

- 공무원의 노조가입대상 직급 기준 삭제
- 퇴직 공무원·교원의 조합원 자격을 노조 규약으로 규정
- 소방공무원의 노조 설립·가입 허용

기존
근로자의 후생자금 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노조사무소 제공을 제외한 노조 운영비용은 부당노동행위에 해당

노조 운영비용조금지 예외 범위 노조법 제81조 제4호(환노위 계류중)

※ 노조법 제81조 제4호의 헌법불합치 결정(2012헌바90)에 따라 2019년 말까지 법개정이 이뤄지지 않으면 2020. 1. 1.부터 효력 상실

- 근로자의 후생자금 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노조사무소 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노조의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외
 - ※ 근로자의 후생자금 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노조사무소 제공 및 '노조사무소의 운영과 관련된 최소한의 관리유지비'를 지원하는 행위는 예외로 하는 개정안도 계류중

기존
법인 또는 법인 대표자, 법인·단체 또는 개인의 대리인·사용인 기타의 종업원이 법인·단체 또는 개인의 업무에 관해 위반행위를 한 경우 행위자를 벌하는 외에 법인·단체 또는 개인에 대하여도 벌금형을 부과

양벌규정 개선 노조법 제94조(환노위 계류중)

※ 사용자의 노조 지배·개입행위(노조법 제81조 제4호)에 대한 양벌규정 위헌 결정(2017헌카30)

- 법인·단체 또는 개인이 위반행위를 방지하기 위해 해당 업무에 관해 상당한 주의와 감독을 게을리하지 않은 경우 법인·단체 또는 개인에게 벌금형 면책

기존
쟁의행위 기간 중 당해 사업과 관계 없는 자의 신규채용 금지, 도급·하도급 금지, 파견 금지 등

대체근로 허용 노조법 제43조, 노조법 제91조(환노위 계류중)

- 쟁의행위 기간 중 신규채용, 도급·하도급, 파견 등 대체근로 허용

기존
사용자의 부당노동행위 시 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금

부당노동행위제도 개선 노조법 제81조, 제82조 제1항, 제84조 제1항 및 제2항, 제85조 제5항, 제90조(환노위 계류중)

- 부당노동행위에 대한 형사처벌 규정 삭제
- 노조의 부당노동행위 신설
 - ① 특정 노조 가입을 강요하거나 위력을 사용하여 파업 참가를 강요하는 행위
 - ② 사용자의 부당노동행위를 강요하는 행위
 - ③ 사용자단체의 결성 및 가입을 강요하는 행위
 - ④ 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부하거나 해태하는 행위
 - ⑤ 근로를 제공하지 아니하는 조합원에 대한 임금 지급을 요구하는 행위
 - ⑥ 전임자에 대한 임금 지급을 요구하는 행위
 - ⑦ 위법한 쟁의행위 또는 폭력파괴행위를 한 근로자에 대한 민형사상 면책을 강요하는 행위

기존
생산 기타 주요 업무에 관련된 시설과 이에 준하는 시설 점거 금지

사업장 내 점거 금지 노조법 제42조(환노위 계류중)

- 사업장 내 시설에 대한 점거 금지