

2021년 금속노조 법률학교

2021년 달라지는 노동관계법령

금속법률원 박준성 노무사

강의순서



근로기준법



노동조합 및 노동관계조정법



기타 노동관계법령



I. 근로기준법



1주 52시간 제한의 적용범위 확대

p. 282

	300명 이상	2018년 7월 1일
	50명 ~ 299명	2020년 1월 1일 (계도기간 1년)
	5명 ~ 49명	2021년 7월 1일

- 2021.1.1.부터 50인 이상 299명 사업장 계도기간 종료
- 2021.7.1.부터 5명 이상 50명 미만 사업장까지 확대적용
- 근로기준법 제110조 제1호: 위반시 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하의 벌금형



30인 미만 사업장 특별연장근로의 한시적 인정

p. 283

<근로기준법 제53조 제3항 신설 >

- 근로기준법 제53조 제3항: 30인 미만 사업장에서 근로자대표와의 서면합의를 통해 1주 8시간 이내의 특별연장근로 허용
- 위 조항은 2022.12.31.까지만 한시적으로 적용

<※근로기준법 제53조 제4항 및 근로기준법 시행규칙 제9조와는 별개의 제도임에 유의>

- 근로기준법 제53조 제4항 : 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부 장관의 인가와 근로자 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다.
- 근로기준법 시행규칙 제9조 : 법 제53조 제4항 본문에서 "특별한 사정"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.
재난발생/생명보호나 안전확보를 위해 긴급조치가 필요한 경우/통상적인 경우에 비해 업무량이 대폭 증가한 경우 등



공휴일의 법정유급휴일 규정 확대적용

p. 284

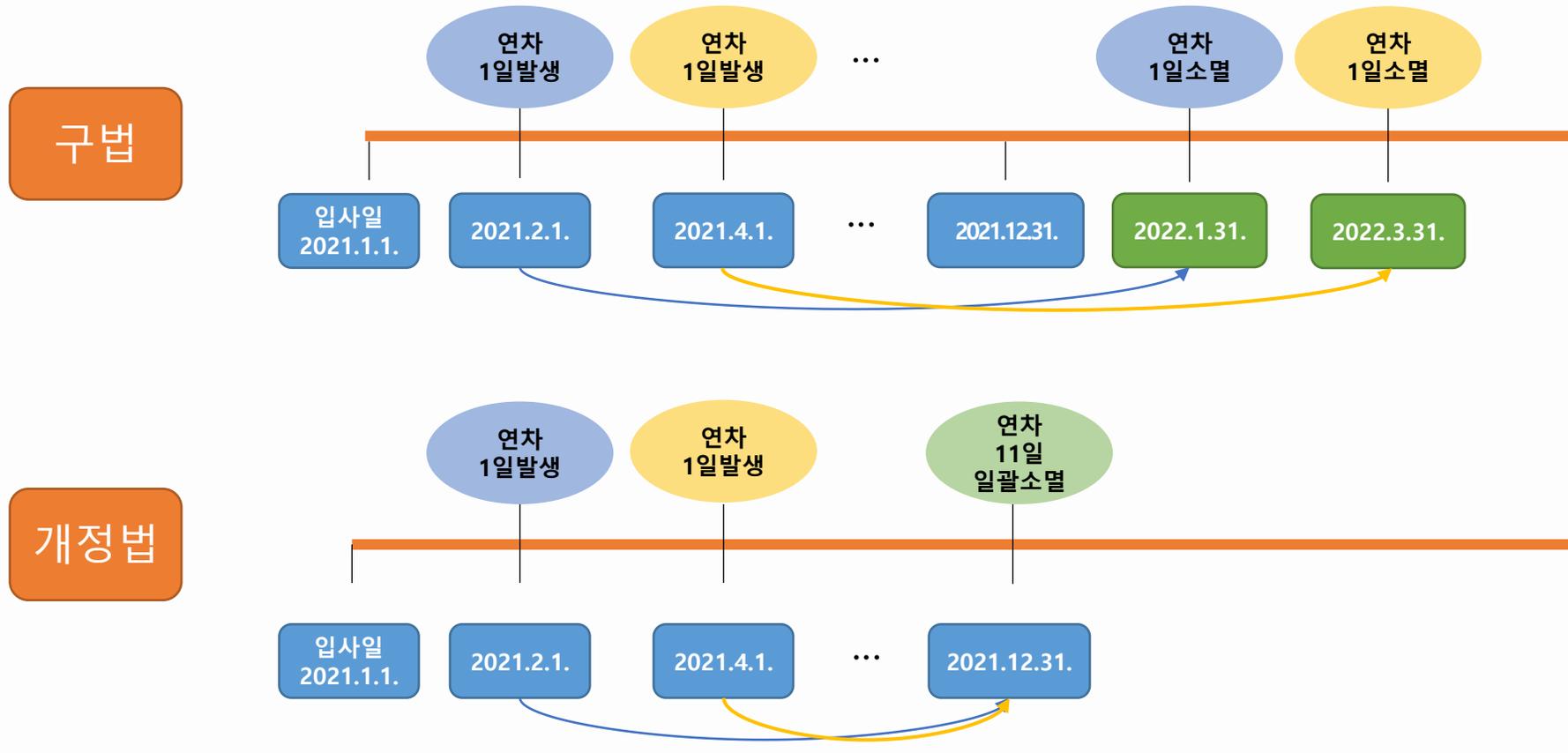
<근로기준법 제55조 제2항 신설>

- 2021.1.1. 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일(자료집참고)유급휴일화 30인 이상 300인 미만 사업장까지 확대적용
- 5인 이상 30인 미만 사업장의 경우 2022 1.1.
- 주의사항: 현행 고용노동부 행정해석상 무급휴일과 관공서 공휴일 중복시 임금지급의무 없다고 봄(ex> 2021.10.9 한글날)
따라서 무급휴일과 관공서 공휴일 중복시에도 임금지급하도록 단체협약 등에 명시할 필요성이 있음.



1년 미만 근무한 근로자의 연차휴가 소멸시기 변경

<근로기준법 제60조 제7항 개정>

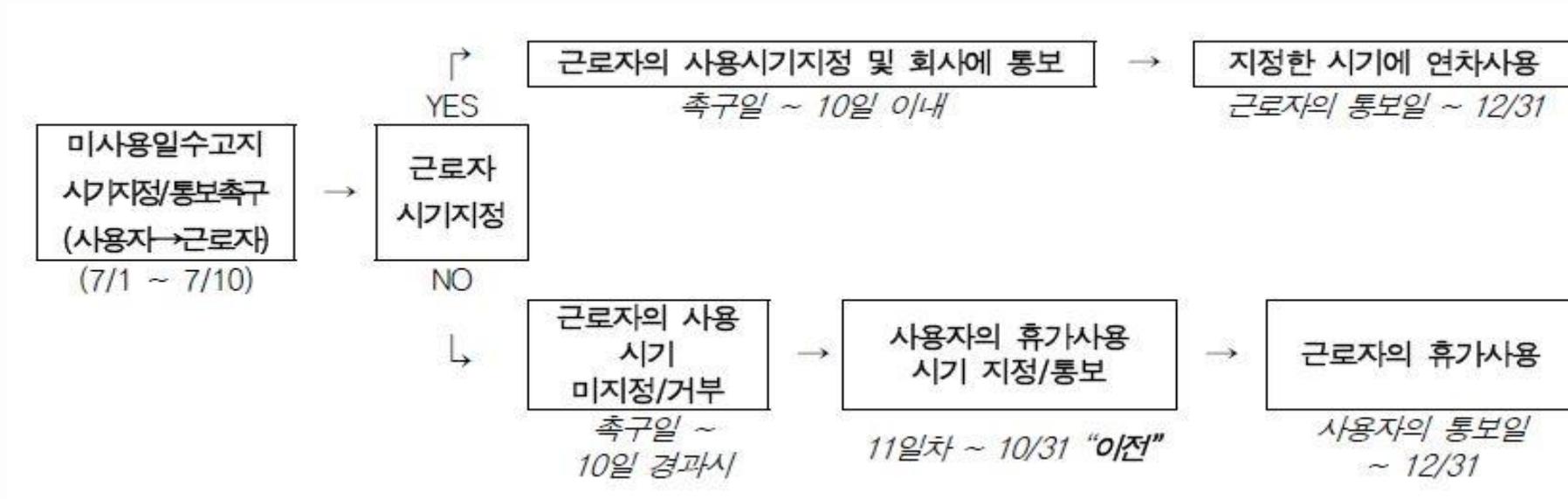




연차휴가 사용촉진제도 적용범위 근속연수 1년 미만 근로자에게 확대적용

<연차휴가 사용촉진제도란?>

- 사용자가 아래 절차를 적법하게 거치는 경우, 미사용한 연차휴가 일수에 대한 수당지급을 면책하게 하는 제도(근로기준법 제61조)



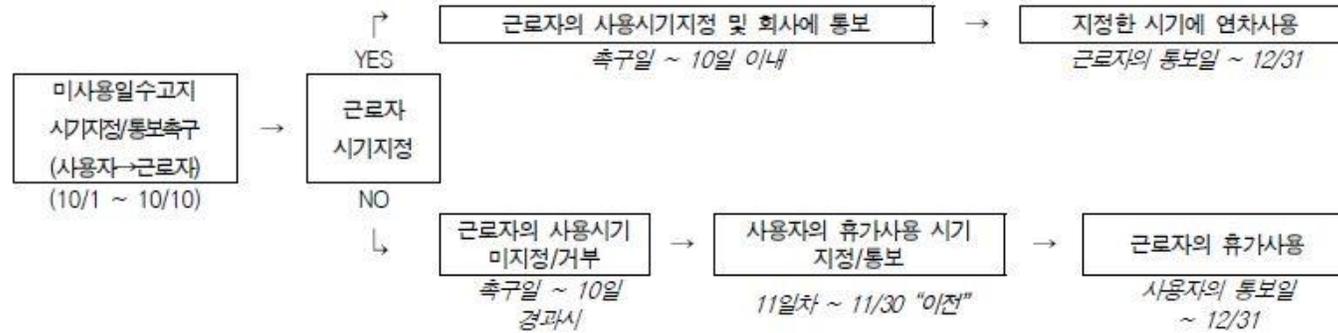
※ 회계연도 1월 1일을 기준으로 한 예시



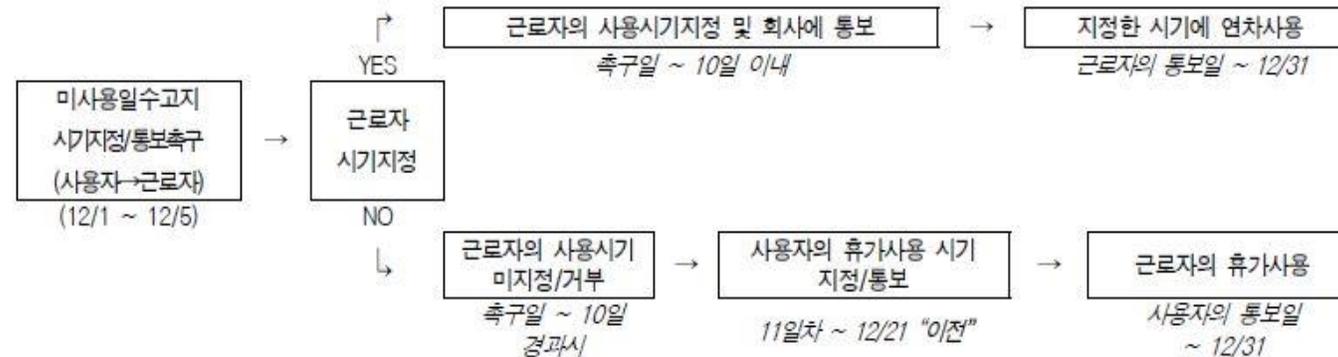
연차휴가 사용촉진제도 적용범위 근속연수 1년 미만 근로자에게 확대적용

<근로기준법 제61조 제2항 신설>

최초 9개월분
연차휴가



최종 2개월분
연차휴가





3개월 초과 6개월 이내의 탄력적 근로시간제 신설

p. 290

<근로기준법 제51조의2 신설 >

• 법조문(근로기준법 제51조의2)

- ① 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 **3개월을 초과하고 6개월 이내**의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.
- ② 사용자는 제1항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 **11시간 이상의 휴식 시간**을 주어야 한다. 다만 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따른다.
- ③ 사용자는 제1항제3호에 따른 각 주의 근로일이 시작되기 2주 전까지 근로자에게 해당 주의 근로일별 근로시간을 통보하여야 한다.



3개월 초과 6개월 이내의 탄력적 근로시간제 신설

p. 290

- 법조문(근로기준법 제51조의2)

- ④ 사용자는 제1항에 따른 근로자대표와의 서면 합의 당시에는 예측하지 못한 천재지변, 기계 고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유가 발생한 때에는 제1항제2호에 따른 단위기간 내에서 평균하여 1주간의 근로시간이 유지되는 범위에서 근로자대표와의 협의를 거쳐 제1항제3호의 사항을 변경할 수 있다. 이 경우 해당 근로자에게 변경된 근로일이 개시되기 전에 변경된 근로일별 근로시간을 통보하여야 한다.
- ⑤ 사용자는 제1항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금항목을 조정 또는 신설하거나 가산임금 지급 등의 임금보전방안을 마련하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 다만, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우에는 그러하지 아니하다.
- ⑥ 제1항부터 제5항까지의 규정은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대해서는 적용하지 아니한다.



3개월 초과 6개월 이내의 탄력적 근로시간제 신설

p. 290

- 요지
 - ① 단위기간을 현행 최대 3개월에서 최대 6개월로 확대
 - ② 요건: 근로자대표와의 서면합의
- 주요내용
 - ① 단위기간 중 근로시간
 - ✓ 단위기간 중 평균 소정근로시간: 1주 40시간 이내
 - ✓ 특정주의 소정근로시간: 1주 52시간 이내(+1주 12시간 이내의 연장 근로 가능) → **1주 최장 64시간까지 가능해짐**
 - ✓ 특정일의 소정근로시간: 1일 12시간 이내
 - ② 대상근로자 범위, 단위기간, 단위기간 주별 근로시간, 서면합의 유효기간 등을 근로자대표와의 서면합의로 명시해야 함.
 - ③ 근로일과 근로일 사이에는 11시간 연속 휴식시간 부여해야 함(다만 불가피한 경우 근로자대표와 서면합의로 조정 배제 가능)
 - ④ 임금보전방안 고용노동부장관에 신고(위반시 500만원 이하 과태료)



3개월 초과 6개월 이내의 탄력적 근로시간제 신설

p. 290

<3개월 초과 6개월 이내의 탄력적 근로시간제 신설 (근로기준법제51조의2신설)>

- 문제점

- ① 근로일간 11시간 연속 휴식부여 의무 및 임금보전방안 마련 의무 역시 근로자대표 서면합의로 조정 배제 가능
- ② 업무량 급증시 근로자대표와의 협의로 사전 합의한 주별 근로시간을 변경하여 하루 전 '에 통보 가능
- ③ 최대 6개월이라는 단위기간 동안 근로시간이 1주 최대 64시간까지 증가, 주별로만 근로시간을 합의하므로 노동시간 예측성 저하
- ④ 경사노위에서 함께 논의하겠다고 하였던 근로자대표 선출방식 임기 등에 대한 법제도 정비는 결국 이루어지지 않았음.

- 대응

- ① 단체협약을 통해 노조와의 " 합의 " 가 있어야 탄력적 근로시간제 실시할 수 있다는 취지의 조항 삽입
- ② 서면합의 등 시행요건을 갖추었는지 확인 후 갖추지 못하였다면 근로시간 제한 위반 및 체불임금 진정을 제기
- ③ 불가피하게 6개월 단위 탄력적 근로시간제 실시되는 경우 임금보전방안 마련 및 신고의무 적극 활용
- ④ 소수노조인 경우 다수노조인 어용노조가 6개월 단위 탄력적 근로시간제 합의시, 어용노조와 사용자가 마련한 임금보전방안 등 입수 및 적극 폭로하여 현장 불만 조직화할 필요가 있음.



기타 유연근무제 관련 제도 변경

p. 294, 295

<탄력적 근로시간제 단위 기간보다 짧게 근무시 가산임금 지급의무 (근로기준법제51조의3 신설)>

- 탄력적 근로시간제에 따른 단위기간 중 근로한 기간이 그 단위기간보다 짧은 경우에는 그 단위기간 중 해당 근로자가 근로한 기간을 평균하여 1주간 40시간을 초과하여 근로한 시간 전부에 대하여 가산수당 지급 (중도퇴사, 신규채용, 전환배치 etc)
- 근로기준법 제57조에 따른 보상휴가 지급으로 갈음하는 것도 가능

<(신상품 등 연구개발 업무) 3개월 단위 선택적 근로시간제 도입 (근로기준법제52조제1항 개정)>

- 신상품 및 신기술 연구개발 업무에 한하여 근로시간 정산기간을 기존 1개월에서 3개월로 확대 적용
- 정산기간이 1개월 초과하는 경우 근로일 간 11시간 연속휴식시간 부여 의무(마찬가지로 근로자대표와 서면합의로 조정 배제 可)
- 정산기간 1개월 평균하여 1주 근로시간이 40시간을 초과하는 경우, 그 부분에 대하여는 가산임금 지급
- 문제점: 탄력적 근로시간제와 마찬가지로 장시간 노동 및 노동시간 불규칙성이 심화되어 노동자 건강권 침해



직장 내 괴롭힘 금지 관련 조항 개정

p. 297

<근로기준법 제76조의3 개정>

- 주요내용
 - ① 제76조의3 제2항 객관적으로 조사를 실시하여야 한다는 문구 추가:편향적 조사금지 명시
 - ② 제76조의3 제7항 신설:조사과정에서 알게된 비밀 유지의무 신설
 - ③ 제116조 과태료 규정에 사용자 및 그 친족이 직접 직장내 괴롭힘하는 경우 1천만원 이하의 과태료 부과 규정 신설
- 시행일:2021.10월부터 시행예정
- 직장 내 괴롭힘 사건 발생시 조사과정에 노동조합이 참여할 수 있는 방안 등 적극고민

제00조(직장 내 괴롭힘 발생시 조치사항)

- ① 피해자는 신고 접수 후 진행되는 절차에서 피해자를 지원하고 대리할 수 있는 대리인을 정하거나 조합에 대리를 요청할 수 있다. 대리인이 노동조합 상근간부가 아닌 경우에는 근무시간 중 대리인의 활동을 유급으로 보장한다.
- ② 회사는 직장 내 괴롭힘 신고를 접수하거나 발생사실을 인지한 경우 지체없이 노사 동수로 구성되는 조사위원회를 구성하여 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다. 회사는 조사위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 괴롭힘 상담원으로 한다.
- ③ 직장 내 괴롭힘 가해자가 대표이사인 경우에는 노동조합이 추천하는 외부 전문가가 과반수를 차지하는 심의위원회에서 심의하여 사직권고를 포함하여 그 처리방안을 의결한다.



원직복직이 불가능한 경우에도 노동위원회를 통한 구제이익 명문화

<근로기준법 제30조, 제33조 개정>

- 주요내용

① 근로기준법 제30조 제4항 신설: 해고 등이 있는 경우 임금 상당액만 지급받기 위한 목적으로 부당해고등 구제신청이 가능해짐.

노동위원회는 근로계약의 만료, 정년의 도래 등으로 근로자가 원직복직이 불가능한 경우에도 제1항에 따른 구제명령이나 기각 결정을 하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 부당해고 등이 성립한다고 판정하면 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액에 해당하는 금품을 사업주가 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다.

② 근로기준법 제33조 제1항 개정: 부당해고등 구제신청 불이행시 이행강제금 현행 2천만원 → 3천만원으로 증액

- 시행일: 공포일로부터 6개월 후 시행예정



원직복직이 불가능한 경우에도 노동위원회를 통한 구제이익 명문화

<예시>

- ① 근로계약기간이 2021. 3. 1.까지인 근로자가 2021. 2. 1. 부당한 해고를 당하여 노동위원회 구제신청을 통해 다투던 도중 계약만료일이 도과한 경우: 2021. 2. 1. ~ 2021. 3. 1.까지의 임금상당액을 구하기 위한 구제이익 인정
- ② 정년이 2021. 3. 1.인 근로자가 2021. 2. 1. 부당한 해고를 당하여 노동위원회 구제신청을 통해 다투던 도중 계약만료일이 도과한 경우: 2021. 2. 1. ~ 2021. 3. 1.까지의 임금상당액을 구하기 위한 구제이익 인정
- ③ 근로자가 2021. 1. 1.에 2021. 3. 1.부로 퇴사하겠다고 사직의 의사를 밝히고 사용자가 이를 수리하였는데, 갑자기 2021. 2. 1.에 사용자가 근로자를 해고한 경우: 2021. 2. 1. ~ 2021. 3. 1.까지의 임금상당액을 구하기 위한 구제이익 인정(중앙2020부해1640 판정)
- ④ 근로자가 2021. 2. 1. ~ 2021. 3. 1.까지 정직처분을 당한 이후 복직하여 2021. 4. 1. 자진퇴사한 경우: 2021. 2. 1. ~ 2021. 3. 1.까지 정직기간 임금상당액을 구하기 위한 구제이익 인정(중앙2021부해32 판정)

※ 단, 이 경우에도 부당한 인사처분이 있음을 알았거나, 알 수 있었던 날(해고의 경우 해고일)로부터 3개월 이내에 부당해고(징계) 구제신청을 하여야 함에 유의.



임금명세서 교부의무 신설

<근로기준법 제48조 제2항 신설 >

- 주요내용

① 근로기준법 제48조 제2항 신설: 기존 임금대장 작성의무만 있던 것을 임금명세서를 노동자에게 교부할 의무 추가

사용자는 임금을 지급하는 때에는 근로자에게 임금의 구성항목, 계산방법, 제43조 제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우의 내역 등 대통령령으로 정하는 사항을 적은 임금명세서를 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조 제1호에 따른 전자문서를 포함한다)으로 교부하여야 한다.

② 근로기준법 제116조 제1항 제2호: 근로기준법 제48조 위반시 500만원 이하의 과태료 부과

- 시행일: 공포일로부터 6개월 후 시행예정



임산부의 근로시간 변경 제도 신설

<근로기준법 제74조 제9항 신설 >

- 주요내용

- ① 근로기준법 제74조 제9항 신설

사용자는 임신 중인 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

- ② 근로기준법 제116조 제1항 제2호:근로기준법 제74조 제9항 위반시 500만원 이하의 과태료 부과

- 시행일:공포일로부터 6개월 후 시행예정



기타 개정사항

p. 299

1. 제17조제2항 개정

- 근로계약서 작성 등 근로조건 명시를 전자문서로 하는 것이 가능함을 명문화.
- 이 경우에도 근로자, 사용자의 서명이 포함되는지 여부 확인
- 전자문서를 통하더라도 근로자가 접근하여 출력할 수 있는 방식으로 이루어져야 교부의무를 이행한 것으로 볼 수 있을 것임.

2. 제53조제7항 신설

- 인가연장근로시 근로자건강보호조치 의무화
- 특별연장근로 시간 1주 8시간 이내로 운영 α 연속 휴식시간 부여/근로자요청시 건강검진 받을 수 있음을 서면통지 및 허용의무 등

3. 제57조 개정

- 탄력적, 선택적 근로시간제를 실시하는 경우 단위기간이 짧아 가산수당을 지급해야 하는 경우, 이를 보상휴가 지급으로 갈음 가능.
- 유의사항: 보상휴가 지급으로 갈음하는 경우에도 '근로자대표와의 서면합의'가 있어야 함.



II. 노동조합 및 노동관계조정법



운영비원조 부당노동행위제도 폐지 등(개정일:2020.6.9)

p. 302

<개정이유>

- 헌법재판소에서 2018.5.31. 모든 운영비 원조행위를 일괄적으로 부당노동행위로 규정하여 금지하는 노조법 제81조 제4호 규정에 대하여 헌법불합치 결정을 함.

“운영비 원조를 금지하는 조항은 노동조합의 자주성을 저해하거나 저해할 위험이 현저하지 않은 운영비 원조행위를 부당노동행위로 규제하는 것이어서 과잉금지 원칙을 위반하여 단체교섭권을 침해하므로 헌법에 위반된다.”

(헌법재판소 2018. 5. 31. 결정 2012헌바90)

- 이에 운영비원조에 대한 부당노동행위 예외 규정을 신설하여, 노동조합의 자주적 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 운영비원조행위는 부당노동행위로 규율하지 않도록 함.



운영비원조 부당노동행위제도 폐지 등(개정일:2020.6.9)

p. 302

<개정사항:노조법 제81조>

사용자는 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 행위를 할 수 없다.

4 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.



사용자는 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 행위를 할 수 없다.
4 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공 및 **그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비원조행위는 예외로 한다.**



운영비원조 부당노동행위제도 폐지 등(개정일:2020.6.9)

p. 302

<판단기준 (노조법제81조제2항 신설)>

- “노동조합의 자주적 운영 또는 활동을 침해할 위험” 여부를 판단할 때는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다.
 - 1 운영비원조의 목적과 경위
 - 2 원조된 운영비 횡수와 기간
 - 3 원조된 운영비 금액과 원조 방법
 - 4 원조된 운영비가 노동조합의 총 수입에서 차지하는 비율
 - 5 원조된 운영비의 관리 방법 및 사용처 등
- 노동조합의 자주성 민주성 확보를 위함을 명시
- 재정이 사용자에게 의존한다고 볼 정도에 이르지 않도록 주의
- 원조된 금원이 노동조합의 자주성을 해칠 정도에 이르지 않도록 주의
- 조합비 등 자체 재정에 비해 과다할 수록 규제될 가능성
- 원조된 운영비의 액수, 사용처 등을 조합원에게 투명하게 공개



운영비원조 부당노동행위제도 폐지 등(개정일:2020.6.9)

p. 302

<문제점 및 대응방안>

- 모든 운영비원조행위를 부당노동행위로 규율하여 자주성 침해 우려가 없는 경우까지 금지하던 구법에 대한 헌법불합치 결정 자체는 긍정적이라고 할 수 있음.
- "노동조합의 자주적 운영 또는 활동을 침해할 위험"이라는 문구 자체가 추상적 기준이기 때문에 이의 해석을 둘러싼 상당한 다툼 발생 우려.
- 사용자가 부당노동행위라며 폐지 내지 거부하였던 운영비원조에 대하여 자주성을 침해하지 않는 범위에서 보다 적극적이고 공세적으로 요구를 할 필요가 있음.
- 단체협약 및 회의록 등에 운영비원조의 목적과 취지 등을 명시하고, 지원 내용은 횡수, 기간, 금액, 방법 등을 별도 명시할 필요가 있음.



운영비원조 부당노동행위제도 폐지 등(개정일:2020.6.9)

p. 302

<활용 예시>

제00조 (시설편의 제공 및 이용)

- ① 회사는 조합의 의견을 들어 노동조합의 자주적 활동을 보장하기 위해 노동조합 사무실 및 조합활동에 필요한 시설, 집기, 비품, 전화, 팩스, 컴퓨터 등을 제공하며, 회사 방송망과 통신망의 이용을 허용한다.
- ② 회사는 조합의 규모와 사업장 위치 및 분포 등을 고려하여 원활한 조합활동을 위한 차량을 지원하며, 차량의 유지 및 관리는 조합이 하되, 사내 업무용차량 유지비용에 상응하는 지원을 할 수 있다.

제00조 (조합 재정자립 및 조합원 복지기금 등의 지원)

- ① 회사는 조합 재정자립을 위하여 매월 전임자 임금에 해당하는 금액을 조합 재정자립 기금으로 적립하고, 이를 조합이 관리·운영한다.
- ② 회사는 조합원의 후생복지를 위해 1인당 00원씩 매월 조합에 출연한다.
- ③ 회사는 조합의 요구에 따라 제1항 내지 제2항과 별도로 조합원들이 이용하는 사내외 판매시설(자동판매기, 매점 등) 운영권을 조합이 인수하여 운영할 수 있다.
- ④ 조합은 제3항에 따른 사업의 이익금은 조합원의 후생복지기금으로 사용한다.



운영비원조 부당노동행위제도 폐지 등(개정일:2020.6.9)

p. 302

<양벌규정 면책사유 신설 (노조법제94조단서규정신설)>

- 부당노동행위 등 사용자가 노조법 위반시 일괄 적용되었던 양벌규정에 대하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독 '을 게을리하지 않은 경우 면책규정 신설



해고자의 기업별 노조 가입 허용

p. 304

<노조법 제2조 제4호 개정 >

- 기존 노조법 제2조제4호라목 단서조항은 기업별 노조에서 해고자, 구직자 등의 노동조합 가입을 제한하는 것으로 해석되어왔음.
 - ✓ 제2조제4호 라목 : "근로자가 아닌자의 가입을 허용하는 경우(유지)"
 - ✓ 단서: 다만 해고된 자가 부당노동행위 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다(삭제)
- 개정 노조법은 위 단서를 삭제하여 기업별 노조에서도 가입범위를 자체규약으로 자유롭게 정할 수 있도록 함.
- 산별노조에는 적용사항 없음.
- 위 개정에 따라 공무원, 교원의 경우에도 노조가입 자격을 기존 현직자에서 '현직자 및 전직자' 로 확대하는 규정 개정이 이루어짐.
- 문제점: ILO의 권고사항은 노조법 제2조 제4호 라목 전체를 삭제하는 것이었음. 그런데 단서조항만 삭제하면서, 특수고용노동자나 플랫폼 노동자 등이 노조설립 및 가입시 어려움을 겪는 문제는 해결하지 못함. (노조법상 '근로자' 개념을 확장하는 법개정 필요)



종사근로자 개념의 도입 및 사업장 내 조합활동 범위 제한

p. 306

<노조법 제5조 제2항 및 제3항 신설 >

- 종사근로자: 사업 또는 사업장에 종사하는 근로자
- 비종사근로자: 종사근로자가 아닌 노동조합의 조합원(산별노조 간부, 해고자 등)
- 노조법 제5조 제2항: 사업 또는 사업장에 종사하는 근로자가 아닌 노동조합의 조합원은 사용자의 효율적인 사업운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서 사업 또는 사업장 내에서 노동조합 활동을 할 수 있다.

<대법원 2020. 7. 9. 선고 2015도6173 판결>

피고인 등과 충남지부 조합원들이 이 사건 집회에 참여하게 된 경위와 참여방식, 집회 이후 사정 및 금속노조 충남지부 차원에서는 쟁의행위에 관한 찬반 투표 절차를 거치지 않았던 점 등에 비추어보면, 이들(산별노조 간부, 조합원 등)의 이 사건 집회 참여행위는 이 사건 집회 및 그 소속 조합원들의 쟁의행위를 지원, 조력하기 위한 산별노조의 활동의 성격을 가진다. (중략) 피고인 등이 산별노조 조합원의 아산공장 출입방식이나 절차를 정한 노사 간 합의 등을 위반했다고 볼만한 자료가 없을 뿐 아니라, 아산공장 출입으로 인하여 유성기업의 사업운영에 지장을 주었다고 보기도 어렵다. (중략) 아산공장 내에서 머무른 장소와 시간 등을 함께 고려해보면, 이러한 출입행위의 정당성을 부정할 정도로 그 수단과 방법의 상당성이 없다고 단정하기도 어렵다.



종사근로자 개념의 도입 및 사업장 내 조합활동 범위 제한

p. 306

- 의미: 산별노조 간부 등의 사업장 출입이 문제되었던 사안에서 대법원은 무죄를 선고 이러한 판례의 태도가 반영된 개정으로 평가.
- 문제점:
 - ① 최초 개약안(비종사 근로자 사업장 출입 전면제한) 수준의 개약이 이루어진 것은 아니나, 기존에 없던 조항이 신설되어 정부 및 사용자의 남용 가능성은 상존함.
 - ② '사용자의 효율적 사업운영에 지장을 주지 않는 범위'의 의미를 둘러싸고 법적 분쟁 소지가 큼.
- 대응방안:
 - ① 개정 노조법 제5조 제2항의 적극적 반대해석 필요 (종사근로자인 조합원은 사용자의 효율적 사업운영에 지장을 주는 조합활동 가능 등)
 - ② 단체협약을 통해 비종사 근로자의 사업장 출입 및 조합활동을 보장.



종사근로자 개념의 도입 및 사업장 내 조합활동 범위 제한

p. 306

<대응방안 예시>

< 예시 >

제00조 (조합활동의 권리)

- ① 회사는 이 협약에 규정되어 있지 않더라도 혹은 노동관계법령 개정 기타 어떠한 명목으로도 조합이 이미 확보하였거나 관행으로 실시해 온 조합활동 권리와 기존의 근로조건을 저하시킬 수 없다.
- ② 회사는 비종사 노동자의 조합활동 권리를 종사 노동자와 동등하게 보장하고, 비종사 노동자가 조합활동을 하였다는 이유로 일체의 불이익한 처분을 할 수 없다.



기업별 노동조합의 임원자격을 종사근로자로 제한

p. 308

<노조법 제17조 제3항 신설, 노조법 제23조 제1항 개정 >

- 노조법 제17조 제3항 신설: 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 대의원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하여야 한다.
- 노조법 제23조 제1항 개정: 노동조합의 임원 자격은 규약으로 정한다. 이 경우 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 임원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하도록 정한다.
- 산별노조의 임원 대의원은 여전히 규약에 정한 바에 따라 자유롭게 선출 가능(비종사근로자, 해고자 등도 가능).



기업별 노동조합의 의사결정자를 종사근로자로 제한

p. 308

<노조법 제24조, 제29조의2, 제41조 등 개정 >

- 노조법 제24조(노동조합 전임자) 제2항 개정: 근로시간 면제한도 기준을 종사근로자인 조합원 수를 기준으로 함.
- 노조법 제29조의2(교섭창구 단일화) 제10항 신설: 교섭창구 단일화 절차에서 조합원 수 산정을 종사근로자인 조합원을 기준으로 함.
- 노조법 제41조(쟁의행위의 제한과 금지) 제1항 개정: 쟁의행위 찬반투표시 종사근로자인 조합원을 기준으로 함.
- 내부적 의사결정과정에서 대하여는 규약에 따라 비종사 조합원도 참여 가능.
- 산별노조의 경우 기존에도 근로시간면제한도 기준/교섭창구단일화절차/쟁의행위 찬반투표시 당해 사업장 소속 근로자수를 기준으로 하여왔기 때문에 법 개정으로 인한 영향은 없음



근로시간 면제자 개념 개정 및 전임자 급여지급 금지조항 폐지

p. 310

<노조법 제24조 개정 >

- 기존 노조법 제24조는 '노동조합 업무에만 종사하는 자' 를 전임자로 지칭하였음.
- 개정 노조법 제24조 제1항은 '사용자 또는 노동조합으로부터 급여를 지급 받으면서, 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에 종사' 하는 근로자를 모두 '근로시간 면제자' 로 일원화함.
- 기존 노조법 제24조 제2항 소정의 전임자 급여지급 금지조항을 삭제하고, '근로시간 면제한도' 내에서 '사용자 또는 노동조합으로부터 급여를 지급' 받을 수 있도록 함. (기존에는 근로시간을 면제하여 주는 개념)
- 이에 따라 전임자 급여지급을 부당노동행위로 규정하였던 기존 노조법 제81조 제1항 제4호 규정을 '근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하는 경우 부당노동행위로 규정.
- 문제점: 기존 제도의 틀은 그대로 유지하면서 국가가 직접 금지하는 것만 삭제한 것 여전히 근로시간 면제한도를 통해 국가가 실질적으로 개입하고 있다는 점에서는 동일함.



개별교섭시 성실교섭 및 차별금지 의무

p. 315

<노조법 제29조의2 제2항 신설 >

- 노조법 제29조의2 제2항:제1항 단서에 해당하는 경우(개별교섭) 사용자는 교섭을 요구한 모든 노동조합과 성실히 교섭하여야 하고, 차별적으로 대우해서는 아니된다.
- 지금까지는 사용자가 개별교섭을 하면서 어용노조에게는 우대조건을 제시하여 단협을 체결하면서 민주노조에게는 더 낮은 조건을 제시하는 등 차별적 교섭을 통한 부당노동행위가 횡행하였음.
- 법개정 이후, 개별교섭시 어용노조와 낮은 조건으로 단체협약을 선체결한 후, 위 규정을 핑계삼아 민주노조에게도 동일한 조건을 제시하고 이를 강제하는 전략을 활용할 가능성이 있음에 유의.



기타 단체교섭 관련사항 개정

p. 316

<분리된 교섭단위 통합제도(노조법 제29조의3)>

- 기존에는 교섭단위를 분리하는 제도만 존재하였고, 한 번 분리된 교섭단위를 다시 통합하는 제도는 없었음.
- 교섭단위 결정은 노동위원회의 전속 결정 사항이기 때문에 한번 분리된 교섭단위를 재통합하는 것이 불가능하였음.
- 노조법 제29조의3 제2항 및 제4항 개정을 통해 노동위원회 결정으로 분리된 교섭단위를 통합할 필요가 있다고 인정하는 경우, 통합을 결정할 수 있도록 개정.

<다양한 교섭방식 활성화(노조법 제30조 제3항 신설)>

- 국가 및 지자체에게 산별, 지역별 교섭 등 다양한 단체교섭 방식이 정착되도록 지원하고, 활성화되도록 노력할 의무 부과.
- 선언적 조문의 성격이 강하나, 지역별 산별교섭 등 활성화를 위한 대정부 압박에 활용할 필요가 있음.



단체협약 유효기간 연장(시행일:2021.7.6)

p. 317

<노조법 제32조 개정 >

- 단체협약 유효기간 상한을 기존 2년에서 3년으로 연장함.
- 3년 범위 내에서 노사가 합의하여 유효기간 정하되, 유효기간을 정하지 않거나 3년을 초과하는 경우 유효기간을 3년으로 정한 것으로 함.
- 문제점
 - ① ILO는 단체협약 유효기간에 대해 노사정 합의를 반영해야 한다는 기준을 세우고 있으나, 양대노총의 극심한 반대에도 불구하고 개약을 강행함.
 - ② 현재 금속노조 각 지부, 지회, 분회장 임기는 통상 2년인 상황에서 단협 유효기간이 3년으로 연장될 경우 단체교섭과 협약체결권 측면에서 상당한 혼란 및 노동3권 침해가 우려됨.
- 대응: 위 개정은 단체협약 효력이 무조건 3년이 된다는 것이 아니고, 상한이 3년이 되는 것일 뿐이므로 단체협약 체결시 유효기간을 반드시 3년으로 할 필요는 없음.



쟁의행위 원칙 관련 규정 개정(시행일:2021.7.6)

p. 318

<노조법 제37조 제3항 신설 >

- 노조법 제37조 제3항:노동조합은 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 형태로 쟁의행위를 해서는 아니 된다.
- 기존 대법원의 직장점거에 관한 입장을 명문화한 수준으로 평가됨.

<대법원 2007. 12. 28. 선고 2007도5204 판결>

직장 또는 사업장 시설의 점거는 적극적인 쟁의행위의 한 형태로서 그 점거의 범위가 직장 또는 사업장 시설의 일부분이고 사용자 측의 출입이나 관리지배를 배제하지 않는 병존적 점거에 지나지 않을 때에는 정당한 쟁의행위로 볼 수 있으나, 이와 달리 직장 또는 사업장 시설을 전면적, 배타적으로 점거하여 조합원 이외의 자의 출입을 저지하거나 사용자측의 관리지배를 배제하

여 업무의 중단 또는 혼란을 야기케 하는 것과 같은 행위는 이미 정당성의 한계를 벗어난 것이라고 볼 수밖에 없다.

- 직장점거 행위 자체를 금지하려 하였던 최초 개악논의에 비해서 독소조항이 배제되기는 하였으나, 기존에 없던 조문이 신설된 것인만큼 정부 및 사용자 측의 남용 가능성을 경계해야 함.
- 개정 노조법이 기존 대법원 판례입장을 그대로 반복한 것에 불과함을 명확히 하고, 강조하여야 함.



III. 기타 법령 개정사항



1. 최저임금법(시행일:2021. 1. 1.)

<최저임금 인상 및 2021년 산입범위>

- 2021년 시간급 최저임금 8,720원 (월209시간 기준 1,822,480원)
- 상여금 및 현금성 복리후생비의 최저임금 미산입 비율 : 상여금 15%(월 209시간 기준 273,372원), 복리후생비 3%(54,674원)
- 예시(월 209시간 기준)

① 최저임금법 위반: 기본급 150만원 + 상여금 15% 초과금(300,000 - 273,372원) + 식대(100,000 - 54,674원) = 1,571,954원

기본급	상여금	식대	합계
150만원	30만원	10만원	190만원

② 최저임금법 미위반: 기본급 150만원 + 상여금 15% 초과금(600,000 - 273,372원) + 식대(100,000 - 54,674원) = 1,871,954원

기본급	상여금	식대	합계
150만원	60만원	10만원	



2 근로자퇴직급여보장법

p. 320

<중소기업퇴직연금기금제도 도입(근퇴법제2조제14호 신설 등)>

- 상시근로자수 30인 이하의 영세, 중소기업에도 퇴직연금제도를 도입할 수 있도록 근로복지공단에서 중소기업퇴직연금기금제도 운영

<퇴직연금수급권 담보제공 허용사유 및 퇴직금 중간정산 사유 확대(근퇴법시행령제2조제5호, 제3조 등 개정)>

- 퇴직연금 수급권의 담보제공: 기존 천재지변 등에 의해 피해를 입은 경우로 한정하던 것을 사업주의 휴업 실시로 임금 감소하는 경우까지 확대
- 퇴직금 중간정산 사유: 천재지변 등으로 한정하던 것을 재난 및 안전관리 기본법 상 '재난' 으로 피해를 입은 경우로 확대
- 확정기여형퇴직연금제도 또는 개인형퇴직연금제도상 퇴직연금 중도인출사유에도 마찬가지로 재난 사유 추가
- 시행일: 2020. 11. 3.



3. 임금채권보장법

p. 323

<체당금 용어 변경 및 지급절차 간소화 등>

- 기존의 '체당금' 제도를 '체불 임금등 대지급금'(약칭 '대지급금')으로 개정
- 기존에는 법원 확정판결이 있어야 소액 대지급금을 받을 수 있었으나, 고용노동부 체불임금확인원(체불임금등 사업주확인서)만 있어도 소액대지급금을 지급하도록 절차를 간소화함.
- 소액대지급금 지급대상을 퇴직자에서 재직자까지 확대
- 시행일: 2021. 10.

<출산전후휴가 급여의 대지급금 지급 등>

- 대지급금 대상에 출산전후휴가 기간의 급여를 포함시킴(시행일: 2020. 12. 8.)
- 대지급금 수급계좌 예금 보호 및 압류금지(전용 수급계좌 제도 신설)(시행일: 2021. 6. 9.)



4. 남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률

p. 327

<가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축청구권 확대적용 (고평법제22조의3) >

- 요건: ①자신 또는 가족 건강을 돌보기 위한 경우 ②55세 이상 근로자가 은퇴를 준비하는 경우 ③근로자의 학업을 위한 경우 신청가능
- 단축 후 근로시간: 주15~30시간
- 단축기간: 1년 이내 (예외적으로 2년 이내에서 연장 가능) 👁 최대 3년
- 근로시간 단축을 이유로 한 해고, 근로조건 후퇴 등 불리한 처우를 하거나 (근로자의 명시적 청구 없는) 연장근로 요구시 형사처벌됨.
- 시행일: 2021. 1. 1. 30인 이상 300명 미만 사업장으로 확대시행 (5~30인 미만 사업장은 2022 1. 1.부터 확대적용 예정)

<고용상 차별금지조항 확대 (고평법제7조 제2항개정) >

- 사업주는 여성근로자(→개정: 근로자)를 모집, 채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모, 키, 체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다.
- 시행일: 공포 후 3개월 경과한 날



4. 남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률

p. 330

<육아휴직 분할 사용횟수 확대(고평법 제19조의4개정)>

- 육아휴직 분할 횟수: 기존 1회 → 최대 2회로 확대
- 시행일: 2020. 12. 8. (현재 시행 중)

<임신 중 육아휴직 사용(고평법 제19조 제1항개정)>

- 사업주는 (개정: → 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나) 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.
- 육아휴직 총 기간(1년) 범위 내에서 사용이 가능하며 임신 중 사용한 육아휴직은 위 개정에 따른 분할 사용횟수에 포함하지 않음(고평법 제 19조의4 후단 신설)
- 시행일: 공포 후 6개월이 경과한 날



4. 남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률

<노동위원회를 통한 차별적 처우 시정신청 제도 신설 (고평법제26조 내지 제30조 신설)>

- 노동위원회 차별적 처우 시정신청 대상(고평법 제26조 제1항 각호):
 - ① 고평법 제7조(모집과 채용), 제8조(임금), 제9조(임금 외의 금품), 제10조(교육, 배치, 승진), 제11조(정년, 퇴직, 해고) 등 위반한 경우
 - ② 제14조(직장 내 성희롱 발생시 조치) 및 제14조의2 제1항(고객에 의한 성희롱시 조치)에 따른 조치 미이행시
 - ③ 제14조 제6항(직장 내 성희롱 신고, 피해자 등에 대한 불리한 처우 금지), 제14조의2 제2항(고객에 의한 성희롱 피해 신고 근로자 등에 대한 불리한 처우 금지)을 위반한 해고나 그밖의 불이익한 조치
- 제척기간: 6개월(고평법 제26조 제1항)
- 입증책임: 사업주가 차별적 처우가 없었다는 점에 대해 입증하여야 함(고평법 제30조)
- 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 불이행하는 경우 1억원 이하의 과태료 부과(고평법 제39조 제1항)
- 시행일: 공포 후 1년이 경과한 날 이후 발생한 차별적 처우 등(개정법 시행 전에 발생하여 개정법 시행 이후에도 계속되는 차별적 처우 등 포함)부터 시정신청 가능.

III. 기타법령 개정사항

물질안전보건자료 (MSDS) 표지

5. 산업안전보건법

p. 330



<주요내용>

- 안전보건계획을 수립하여 이사회에 보고하고 승인 받아야 할 의무 신설(500인 이상 사업장)(시행일:2021. 1. 1.)
- 물질안전보건자료(MSDS) 작성, 제출: 화학물질 등 제조하거나 수입하는 자가 MSDS를 해당 물질을 양도받거나 제공받는 자에게 제공하도록 하는 것 외에도 고용노동부 장관에게 이를 제출하게 하여 관리감독을 강화.(시행일 2021. 1. 16)
- 공정안전보고서 제출대상 유해, 위험물질 규정량 조정(시행일 2021. 1. 16./5인 미만 사업장 2021. 7. 16)
- 현장실습생 안전, 보호 주요규정 적용: 현장실습생의 안전을 근로기준법상 근로자와 유사한 수준으로 보호하기 위하여 산안법상 안전, 보호 관련 주요규정(제5조 사업주 등의 의무, 제29조 근로자에 대한 안전보건교육 의무)을 현장 실습생에게 적용함.(시행일 2020. 10. 1. 시행중)
- 폭언 등에 의한 건강보호범위 확대: 기존 '고객응대근로자'에 한정하여 적용하던 보호조치를 업무와 관련하여 고객 등 제3자 폭언 등에 노출될 우려가 있는 '모든 근로자'로 확대적용.(시행일 2021. 10)



6. 중대재해 처벌 등에 관한 법률(제정)

p. 332

<목적(제1조)>

- 사업 또는 사업장, 공중이용시설 및 대중교통수단을 운영하거나 인체에 해로운 원료나 제조물을 취급하면서 안전, 보건 조치의무를 위반하여 인명피해를 발생하게 한 사업주, 경영책임자, 공무원 및 법인의 처벌을 규정하여 중대재해를 예방하고 시민과 종사자의 생명과 신체를 보호함.

<정의(제2조 제2호, 제3호)>

- 중대산업재해: 산안법 제2조 제1호에 따른 산업재해 중
 - ① 사망자 1명 이상
 - ② 동일 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상
 - ③ 동일 유해요인으로 급성중독 등 대통령령으로 정하는 직업성 질병자가 1년 이내 3명 이상 발생한 경우
 - ✓ 산안법은 사망한 경우만 처벌하나, 중대재해법은 부상, 질병도 일정 조건 하에 처벌대상에 포함함.
- 중대시민재해: 특정 원료 또는 제조물, 공중이용시설 또는 대중교통수단의 설계, 제조, 설치, 관리상 결함을 원인으로 발생한 재해 중
 - ① 사망자가 1명 이상
 - ② 동일 사고로 2개월 이상 치료를 요하는 부상자 10명 이상
 - ③ 동일 원인으로 3개월 이상 치료 질병자 10명 이상



6. 중대재해 처벌 등에 관한 법률(제정)

p. 333

<적용대상(제2조 제7호)>

- 종사자
 - ① 근로기준법상 근로자
 - ② 특수형태근로종사자(도급, 용역, 위탁 등 계약 형식 관계없이 그 사업 수행을 위해 대가를 목적으로 노무를 제공하는 자)
 - ③ 사업이 여러 차례 도급에 따라 행해지는 경우 각 단계의 수급인 및 계약형식 관계없이 수급인의 사업수행을 위해 노무를 제공하는 자
 - ✓ 산안법상 안전조치의무는 직종 등 일정요건을 갖춘 특고노동자에게만 적용되나, 이 법은 제한 없이 모든 특고노동자에 적용됨.
- 시민: 중대재해를 입은 시민 포함

<적용범위(제3조 등)>

- 중대산업재해: 상시근로자 5인 이상 사업 또는 사업장 / 5인 미만 사업장의 경우 안전 및 보건 확보의무, 처벌조항 미적용
 - ✓ 원청 처벌, 정부의 사업주 등 지원 규정은 상시근로자 5인 미만인 사업 또는 사업장에도 적용
- 중대시민재해: 원료 또는 제조물, 공중이용시설 또는 공중교통수단 설계, 제조, 설치, 관리상 결함으로 인한 재해
- 공중이용시설에서 소상공인(건설, 광업, 제조, 운송업 10인 미만 / 그 외 업종 5인 미만), 소상공인에 준하는 비영리시설, 교육시설, 공동주택, 다중이용업소 중 바닥면적 합계 1,000제곱미터 미만은 제외함.
- 공중교통수단은 도시철도, 철도 중 동력차 및 객차, 항공기, 노선버스, 여객선이 해당 / 시내버스는 제외



6. 중대재해 처벌 등에 관한 법률(제정)

p. 333

<경영책임자 등의 범위(제2조 제9호)>

- 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람
 - ✓ 일반적으로 대표이사이겠지만, 실제로 사업을 대표하거나 총괄하는 권한 책임 있는지 여부로 결정됨.
- 또는 이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람
 - ✓ 이에 준하여 '라고 규정' 말단관리자 아닌 안전보건관련 업무에 대해 총괄적으로 권한과 책임 가진자로 해석해야 함
- 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장, 지방공기업 및 공공기관장
- '또는' 의 해석을 두고 해석의 여지가 있음. (대표이사가 있고 안전담당이사가 별도로 있는 경우 둘 다 처벌하는지 아니면 둘 중 한명만 처벌하는지)
 - ✓ 안전보건에 관한 권한과 책임을 전적으로 타 임원에게 위임을 하는 대표이사의 개념이 성립할 수 있는지 의문.
 - ✓ 산안법이 500인 이상 기업에 대하여 안전보건 계획 수립, 보고 의무 신설하였으므로, 대표이사가 안전보건을 총괄하는 지위에서 벗어날 수 있다고 보기 어려움.
 - ✓ 향후 실제 사례에서 판례 법리 등이 정립될 것이므로 주목할 필요



6. 중대재해 처벌 등에 관한 법률(제정)

p. 333

<사업주, 경영책임자 등의 의무(제4조)>

- 중대산업재해: 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배, 운영, 관리하는 사업 또는 사업장에서 종사자의 생명, 신체의 안전, 보건상의 유해 또는 위험을 방지하기 위한 조치를 하여야 할 의무
 - ① 재해예방에 필요한 인력 및 예산 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치
 - ② 재해발생시 재발방지 대책 수립 및 그 이행에 관한 조치
 - ③ 중앙행정기관 등이 개선이나 시정을 명한 사항의 이행에 관한 조치
 - ④ 안전보건 관계법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상 조치
 - ✓ 제2호와 제3호가 비교적 명확한데 반하여 제1호와 제4호의 경우 그 범위를 시행령에 규정하도록 하고 있음. 향후 시행령 내용이 중요해질 것이므로 노조에서 개입할 창구 등을 만드는 것이 필요함.
- 중대시민재해: 실질적으로 지배, 운영, 관리하는 사업 또는 사업장에서 원료나 제조물로 인한 공중위험 발생 또는 공중이용시설 및 공중교통수단에서의 위험의 발생으로부터 이용자 등의 안전 및 보건 확보의무 부담(제9조)



6. 중대재해 처벌 등에 관한 법률(제정)

p. 334

<도급, 용역, 위탁 등 안전 및 보건확보의무(제4조, 제5조)>

- 제3자에게 도급, 용역, 위탁 등을 행한 경우, 원청이 제3자의 종사자에게 중대산업재해가 발생하지 않도록 안전 및 보건 확보의무를 부담함.
- 원청이 시설, 설비, 장소 등에 대하여 실질적으로 지배, 운영, 관리하는 경우에 한정
- 동일 장소가 아닌 사외 하청의 경우에도 원청이 지배, 운영, 관리하는 경우 원청이 책임 부담
- '실질적인 지배, 운영, 관리' 의 의미 해석을 두고 분쟁이 있을 것으로 예상됨.
 - ✓ 실제로 지배, 운영, 관리를 하는 경우로 규정하는 것이 아니라 지배, 운영, 관리의 책임' 이 있는 경우로 규정하고 있다는 점에 주목.

<처벌 및 양벌규정>

- 안전 및 보건확보의무를 위반하여 중대산업재해, 시민재해 발생시 사업주와 경영책임자 등 처벌하고, 법인 또는 기관에도 벌금형 부과
 - ① 사망: **1년 이상** 유기징역 또는 **10억원 이하의 벌금** (징역형 하한 도입)
 - ② 부상, 질병: **7년 이하** 유기징역 또는 **1억원 이하 벌금** (부상 질병 처벌 도입)
 - ③ 중대산업재해의 경우 형 확정 후 5년 이내 재위반시 각 항의 2분의1 가중처벌
 - ④ 법인에 대한 양벌규정: **사망 50억 이하, 부상 질병 10억원 이하 벌금형**



6. 중대재해 처벌 등에 관한 법률(제정)

p. 335

<징벌적 손해배상제도 도입(제15조)>

- 고의 또는 중대한 과실로 중대재해법에서 정한 의무 위반하여 중대재해 발생시
 - ① 손해액의 5배 이하 범위에서 배상책임 부담
 - ② 고의, 중과실 정도, 피해규모, 법위반으로 취한 이익규모, 재산상태 등을 고려
 - ③ 법인 또는 기관이 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우 면책됨.

<정부의 사업주 등에 대한 지원 및 국회보고(제16조)>

- 정부이행 의무사항: 중대재해 예방대책 수립, 시행과 발생원인 분석, 사업주, 법인 및 기관의 안전보건관리체계 구축지원, 중대재해 예방을 위한 기술 지원 및 지도, 중대재해법의 목적 달성을 위한 교육 및 홍보
- 정부는 사업주, 법인 및 기관에 대하여 유해, 위험시설의 진단 및 관리 등 중대재해예방사업에 소요되는 비용의 전부 또는 일부 지원 가능.
- 제16조의 경우 공포일(2021. 1. 19)부터 즉시 적용



6. 중대재해 처벌 등에 관한 법률(제정)

p. 335

<안전교육(제8조)>

- 중대산업재해가 발생한 법인 또는 기관의 경영책임자 등은 대통령령이 정하는 바에 따라 안전교육이수 의무
- 정당한 사유없이 시행하지 않을 경우 5천만원 이하 과태료 부과

<시행일>

- 50인 이상 사업장: 2022. 1.
- 5명 이상 50인 미만 사업장 및 50억원 미만 건설공사: 2024. 1.
- 5인 미만 사업장 적용 제외



6. 중대재해 처벌 등에 관한 법률(제정)

<대응 및 활용방안>

- 중대재해발생시 사업주 및 경영책임자 등에 대한 고소고발 대응
 - ✓ 과거에 활용해오던 산안법 및 형법을 통한 고소고발 병행
 - ✓ 산안법의 경우 판례법리(구체적, 직접적 의무 위반 행위자를 처벌)로 인하여 말단관리자를 처벌해왔음.
- 단체협약 등을 통한 안전, 보건 확보의무 보완 및 구체화(제4조 안전 및 보건 확보의무의 내용을 적극적으로 활용)



7. 산업재해보상보험법

p. 336

<주요내용>

- 기존 가입범위를 중소기업사업주 → 사업주의 배우자 또는 4촌 이내 친족으로 해당 사업에 노무제공하는 자에게도 적용(시행일:2021.6.9)
- 특수고용노동자 적용제외 신청사유 제한: 특고 산재보험 적용제외가 만연하여 적용제외 신청사유 제한(휴직 및 대통령령으로 정하는 경우 등)함. 기존에 적용제외 신청을 하였던 자도 새로 적용제외 신청을 해야 적용제외가 됨(시행일:2021.7.1)
- 산재보험 가입이 가능한 특고 범위 확대: 소프트웨어산업에서 노무를 제공하는 종사자 중 근로기준법 적용을 받지 못하는 프리랜서(시행일:2021.7.1)
- 대학(원) 실험실 학생연구자 산재보험 당연적용(시행일:2022.1.1)



8. 고용보험법

p. 338

<주요내용>

- 예술인 고용보험 확대적용(시행일:2020.12.10)
- 노무제공플랫폼사업자에 대한 특례규정:노무제공플랫폼 구축, 운영 사업자에게 피보험자격 신고의무 및 필요한 자료제공 요청 가능(시행일:2022.1.1.)
- 특수고용노동자에 대한 고용보험 확대적용:대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 특고에 대하여 고용보험 적용대상자로 편입하되, 대통령령으로 정하는 소득기준을 충족하지 못하는 경우 적용대상에서 제외함(시행일:2021.7.1.)
- 특고에 대한 구직급여 지급요건:이직일 이전 24개월 간 고용보험 가입 기간합계가 12개월 이상(근로자의 경우 18개월 동안 180일 이상)이고, 근로 또는 노무제공 의사, 능력이 있음에도 취업하지 못한 경우 등의 요건 충족시(시행일:2021.7.1.)
- 특고에 대한 출산전후휴가 급여 등 지급요건:출산 또는 유산, 사산 등을 이유로 노무제공할 수 없는 경우 출산전후휴가 급여 지급(시행일:2020.7.1.)
- 기간제, 파견 근로자에 대한 출산전후휴가 급여 보장:출산전후휴가기간 중 근로계약기간 만료시 근로계약종료일부터 출산전후휴가 종료일까지의 기간에 대한 출산전후휴가 급여에 상당하는 금액 전부를 지급(시행일:2021.7.1. 법시행 당시 출산전후휴가 중인 기간제, 파견 근로자도 적용됨)



9. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률

p. 343

<주요내용>

- 특고 산재보험 특별신고기간 운영 및 이전 보험료 한시적 면제: 특고 산재보험 가입과 관련하여 특별신고기간을 운영하여 기한 내 보험관계 성립신고시 신고일 이전의 보험료를 일부 또는 전부면제 (시행일: 2021. 1. 5. ~ 2022. 12. 31.)



감사합니다.
