

# 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><br>- 1주 소정근로 40시간 근로자 월 급여 2,010,580원   | 23. 01. 01                             |
| 4대보험 | - (직장가입자) <b>건강보험료율 7.09%</b> / 장기요양보험료율 12.81%<br>- ' <b>노무제공자</b> ' 개념 재정의 및 산재보험 적용 대상 확대                     | 23. 01. 01<br>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<br>( <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><br>- 외국인 근로자 고용보험 가입 범위 :<br><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<br>- 안전관리자 2명 이상 선임 대상 강화<br>(상시근로자 수 500명 이상 1천명 미만인 사업장)<br>- 굴착기 작업근로자 안전기준 신설          | 23. 01. 01<br>23. 08. 18<br>23. 07. 01 |

### 2. [REMIND] 2022년 노동관계법령 주요 개정사항

| 분야                 | 내용   | 시행일        |
|--------------------|--|------------|
| 외국인                | - 외국인 근로자 사망으로 산업안전보건법에 따라 처벌을 받은 사용자<br>→ <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<br>협의회          | - 근로자위원 입후보 시 <b>10인 이상 추천 요건 삭제</b><br>- <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><br>- 확정급여형 퇴직연금제도 운영 기업의 적립금운용위원회 구성 의무화<br>(300인 이상 사업장 적용)   | 22. 04. 14 |
| 관공서<br>공휴일<br>유급보장 | - 관공서 공휴일의 유급휴일 보장을 <b>5인 이상 사업장까지 확대</b><br>(대체공휴일 포함)  | 22. 01. 01 |
| 모성보호               | - <b>임신 중인 여성근로자의 육아휴직 사용 가능</b><br>- 임신 중인 여성근로자의 출퇴근시간 변경 청구 가능  | 21. 11. 19 |
| 고용보험               | - 자녀 생후 12개월 내 부모가 동시 또는 순차적으로 육아휴직 사용 시<br>첫 3개월에 대하여 부모 각각 육아휴직 급여를 상향하여 지급<br>( <b>3+3 부모육아휴직제</b> )<br>- 육아휴직 시 4~12개월째(한부모 근로자 7~12개월째) 육아휴직급여<br>→ 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<br>(보수월액 기준)   | 7.09%  | 3.545%    | 3.545%   |
| 장기요양보험료<br>(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<br>✓ 과태료 부과 대상 :<br>- 상시근로자 20명 이상 사업장(관계수급인 포함)<br>- 총 공사금액 20억원 이상 공사현장<br>- 취업 직종 근로자 2명 이상으로 상시 근로자 10명 이상 사업장<br>* 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<br>✓ 위치 : 이용이 편리하고 가까운 곳에 설치. 화재·폭발 위험, 분진, 소음 및 유해물질 취급 장소에서는 떨어져야 함<br>✓ 온도 : 18~28℃ 수준 유지(냉난방 구비)<br>✓ 습도·조명 : 습도 50~55%, 조명 100~200Lux 유지 및 환기 가능<br>✓ 비품 및 설비: 의자 등과 음용이 가능한 물(또는 해당 설비 구비)<br>✓ 물품보관 등 휴게시설 목적 외 사용 금지<br>* 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 장애가 발생하거나 사망한 경우 업무상 재해로 인정함.

□ 세부 내용

| 건강손상자녀(태아) 산재보험 적용 |  |
|--------------------|--|
| 급여종류               | 요양급여, 장해급여, 간병급여, 장례비, 직업재활급여<br>* 18세 이후 장해등급을 판정하고, 장해급여 및 장례비는 고용노동부장관이 고시하는 최저보상기준금액으로 지급  |
| 수급권                | 자녀에게 수급권을 인정하되, 장례비는 유족에게 지급<br>* 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,<br>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 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<br>+ 3·1절, 광복절, 개천절, 한글날, 1월1일, 설날<br>(연휴3일), 부처님오신날, 어린이날, 현충일,<br>추석(연휴3일), 기독교탄신일, 임기만료에 따른<br>대선·총선·지선 선거일, 기타 정부에서 수시<br>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<br>근로자      | 1~3개월  | 통상임금 80%<br>(상한 월 150만원)  | 통상임금 80%<br>(상한 월 150만원)  |
|                | 4~12개월 | 통상임금 50%<br>(상한 월 120만원)  |                           |
| 한부모<br>근로자     | 1~3개월  | 통상임금 100%<br>(상한 월 250만원) | 통상임금 100%<br>(상한 월 250만원) |
|                | 4~6개월  | 통상임금 80%<br>(상한 월 150만원)  | 통상임금 80%<br>(상한 월 150만원)  |
|                | 7~12개월 | 통상임금 50%<br>(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<br>·예술인·노무제공자<br>* 단, 예술인·노무제공자의 경우 사업규모와 관계없이 월평균 보수기준 각 부담분에 한함 |
| 지원수준 | ✓ 고용보험과 국민연금의 80%   |
| 지원방식 | ✓ 사업주 또는 사무대행기관의 신청<br>✓ 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<br/>* 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.