

# 2021 하반기 달라지는 노동법

- 2P 1주 최대 근로시간 52시간 제한
- 3P 공휴일에 관한 법률 제정
- 4P 임금명세서 교부 의무화
- 5P 직장 내 괴롭힘 조치 미이행시 제재 강화
- 6P 노동위원회 이행강제금 상향
- 7P 임신 중인 여성 근로자의 업무의 시작 및 종료 시간 변경 신청
- 8P 출산전후휴가 중 근로계약 종료시 출산전후휴가급여 지급
- 9P 임신 중 육아휴직 신설
- 10P 대지급금(체당금) 지급 신속화 및 재직 근로자 대지급금 신설
- 11P 해고자 등의 기업별 노조 가입
- 12P 교섭단위 통합 근거 신설
- 13P 특수형태근로종사자 고용보험 적용
- 14P 산재 적용제외 신청 사유 제한
- 15P 외국인 근로자 고용 등에 관한 법률
- 15P 필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률 제정

카카오오픈채팅  
(서남권·노동상담 등 검색)



서남권 서울특별시 노동자 종합지원센터

시행  
2021.7.1.

근로기준법 제53조

# 1주 최대 근로시간 52시간 제한

2018년부터 기업규모에 따라 단계적으로 적용되어 왔던  
1주 최대 근로시간 52시간 제도가  
2021년 7월 1일부터 5인 이상 50인 미만 사업장에 적용됩니다.

1주 5일, 1일 8시간 근무하는 경우 추가로 근무할 수 있는 시간은  
연장근로와 휴일근로를 합쳐서 12시간까지입니다.

다만, 한시적으로 30인 미만 사업장의 경우 근로자대표와 서면합의가 있다면  
52시간에서 추가로 8시간의 연장·휴일근로가 가능합니다.

추가로 상시 5인 이상 50인 미만 사업장에서  
3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제,  
1개월을 초과한 선택적 근로시간제를  
2021년 7월 1일부터 시행할 수 있게 되었습니다.

시행 시기	
2018.7.1 ~	300인 이상 사업장 및 국가·지자체·공공기관
2020.1.1 ~	50 ~ 300인 미만 사업장
2021.7.1 ~	5 ~ 50인 미만 사업장

시행  
2022.1.1.

# 공휴일에 관한 법률 제정

공휴일에 관한 사항을  
「공휴일에 관한 법률」로 정하였습니다.



## 공휴일에 관한 법률에서 정하고 있는 공휴일 (2022.1.1.시행)

- 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날
  - 1월 1일(신정)
  - 설날 전날, 설날, 설날 다음 날  
(음력 12월 말일, 1월 1일, 2일)
  - 부처님 오신 날(음력 4월 8일)
  - 어린이날(5월 5일)
  - 현충일(6월 6일)
  - 추석 전날, 추석, 추석 다음 날  
(음력 8월 14일, 15일, 16일)
  - 크리스마스(기독탄신일, 12월 25일)
  - 「공직선거법」 제34조에 따른  
임기 만료에 의한 선거의 선거일
  - 기타 정부에서 수시 지정하는 날
- \* 광복절, 개천절, 한글날, 크리스마스는 2021년부터 시행

## 대체공휴일 변경 사항

기존	변경
	설날 연휴, 추석연휴 : 일요일과 겹치는 경우
어린이날 : 토요일 또는 일요일과 겹치는 경우	3.1절, 어린이날, 광복절, 개천절, 한글날 : 토요일 또는 일요일과 겹치는 경우

※ 신정, 부처님 오신 날, 현충일, 크리스마스는 대체공휴일 적용 제외 (현재 입법 예고 중)

시행  
2021.11.19.

근로기준법 제48조

# 임금명세서 교부 의무화

2021년 11월 19일부터는 사용자가 근로자에게 임금을 지급할 때  
임금명세서도 의무적으로 교부해야 합니다.

기존 근로기준법에서는 사용자가 임금명세서를 반드시  
교부해야 할 의무가 없었습니다.

임금명세가 없으면 제대로 임금을 지급받고 있는지  
근로자가 확인하기 어렵고, 사용증명서를 요구하여 교부받아도  
구체적인 임금항목을 확인하기 어려웠습니다.

하지만 개정 근로기준법에서는 사용자가 임금을 지급할 때 근로자에게  
임금명세서도 함께 교부하도록 규정하였습니다.

임금명세서 교부	
기재사항	기본급, 연장근로수당 등 임금의 항목, 계산방법 등
교부방법	서면 (전자문서의 형태 교부 가능)

- ※ 상세 기재사항은 근로기준법 시행령에서 규정
- ※ 위반시 500만원 이하의 과태료 부과

근로기준법 제76조의3

# 직장 내 괴롭힘 조치 미이행시 제재 강화

기존 근로기준법에서는 직장 내 괴롭힘에 대해 사용자가 피해 근로자에게 불리한 처분을 한 경우에만 벌칙이 부과되어, 직장 내 괴롭힘 방지에 대한 실효성에 문제가 있었습니다.

개정 근로기준법에서는 사용자가 객관적인 조사 실시, 비밀 유지, 필요한 조치를 하지 않은 경우 등에 과태료 부과 규정을 신설하였습니다.



## 과태료 부과 규정

구분	기존	변경
신고 근로자 또는 피해근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우		3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
사용자(사용자의 친족인 근로자)가 직장 내 괴롭힘을 한 경우	-	1천만원 이하의 과태료
당사자를 대상으로 한 객관적인 조사 미실시	-	500만원 이하의 과태료
피해근로자에 대한 적절한 조치 미이행	-	
행위자에 대한 징계 등 필요한 조치 미이행	-	
조사 과정에서 알게 된 비밀 누설	-	

시행  
2021.11.19.

근로기준법 제33조

# 노동위원회 이행강제금 상향

사용자가 노동위원회의 구제명령을 따르지 않는 경우  
부과되는 이행강제금의 1회 부과한도가  
기존 2,000만원에서 3,000만원으로 상향되었습니다.



## 이행강제금 변경 사항

기존	변경
1년에 2회, 2년 총 4회	
1회 한도 : 2,000만원	1회 한도 : 3,000만원

※ 2021년 11월 19일 이후에 발생한 부당해고 등부터 적용

※ 해고, 휴직·정직, 전직·감봉 등의 징계의 종류에 따라 이행강제금의 금액은 달라집니다.

## 부당해고 구제신청 중 원직복직이 불가능한 경우라도 인용 또는 기각 명령 명문화

근로기준법 제30조

부당해고 구제신청 중 정년, 계약기간의 만료 또는 사직 등으로 근로관계가 종료된 경우, 대법원 판례에 따라 미지급 임금 부분에 대하여 신청의 이익이 있는 것으로 처리하고 있으며, 이번 개정을 통해 이러한 내용을 명문화 하였습니다.

근로기준법 제74조 제9항

# 임신 중인 여성 근로자의 업무의 시작 및 종료 시간 변경 신청

임신 중인 여성 근로자가 업무의 시작 및 종료 시간의 변경을 신청할 수 있고, 사용자는 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등이 아니면 여성 근로자가 신청한 대로 출근 및 퇴근 시간을 변경하도록 의무화하였습니다. ※ 위반시 500만원 이하의 과태료

## 근로기준법상 임신부 보호 규정

구분	내용
출산전·후 휴가	출산 전과 출산 후를 합하여 90일 이상의 휴가 부여
유·사산 휴가	임신기간에 따라 5일부터 90일까지의 휴가 부여
출산휴가 사전 분할 사용	유산·사산의 경험이 있거나, 40세 이상, 또는 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우 44일의 한도에서 사전 휴가 부여
임신기 근로시간 단축	임신 12주 이내 또는 36주 이후인 근로자가 청구하면 1일 소정 근로시간 8시간 중 2시간 단축가능(유급)
태아 검진 시간	임신 28주까지는 4주마다 1회, 임신 29주에서 36주까지는 2주마다 1회, 임신 37주 이후는 1주마다 1회
업무의 시작 및 종료시간 변경	1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료시간 변경

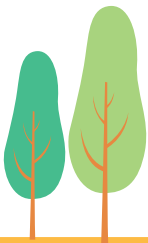
시행  
2021.7.1.

고용보험법 제76조의2

# 출산전후휴가 중 근로계약 종료시 출산전후휴가급여 지급

출산전후휴가는 사업장에서 근로를 하는 근로자가 사용할 수 있으므로, 출산전후휴가 급여 역시 근로계약이 체결된 근로자를 대상으로 지급이 되어 왔습니다.

개정 고용보험법에서는 기간제 또는 파견 근로자가 출산전후휴가기간 중 근로계약기간이 끝나는 경우 출산전후휴가 종료일까지의 기간에 대해 고용보험을 통한 출산전후휴가 급여를 지급받을 수 있도록 하였습니다.



남녀고용평등법 제19조

# 임신 중 육아휴직 신설

기존 남녀고용평등법상에서는 육아휴직을 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 사용하도록 되어 있었으나 개정 남녀고용평등법에서는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하기 위하여도 육아휴직을 사용할 수 있도록 육아휴직 신청 대상을 확대하였습니다.

구분	기존	변경
대상	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀	
	-	임신 중(모성보호 필요시)
분할사용	2회 가능	임신 중 육아휴직은 2회에 미포함

## 모집과 채용시 불필요한 조건 요구 금지 대상 확대

남녀고용평등법 제7조

구분	기존	변경
대상	여성 근로자	모든 근로자

※ 위반시 500만원 이하의 벌금 부과



임금채권보장법 제7조, 제7조의2

# 소액 대지급금(소액 체당금) 지급 신속화 및 재직 근로자 대지급금 신설

소액 대금지급금(소액 체당금)을 받기 위해서는  
지금까지는 민사소송을 통한 법원의 확정판결이 필요했지만,

개정 이후 고용노동부장관이 발생한 확인서를 통해  
소액 대금지급금(소액 체당금)을 지급받을 수 있게 되었습니다.  
또한 대지급금(체당금) 지급은 퇴직한 근로자가 대상이었지만,  
개정 이후 재직 중인 근로자도 체당금을 지급받을 수 있게 되었습니다.



변경내용		
구분	기존	변경
지급대상	퇴직자	퇴직자 및 재직자
지급절차	법원 확정판결 필요	노동부 발급 체불임금 등 사업주 확인서도 가능
용어	체당금	(체불 임금 등) 대지급금

시행  
2021.7.6.

### 노조법 제5조

# 해고자 등의 기업별 노조 가입

기업별 노조에서는 해고자를 조합원으로 가입시킬 수 없었으나, 노조법 개정을 통해 해고자 등 실제 근무하지 않는 자의 기업별 노조 가입이 가능하게 되었습니다. 단, 아래의 제한을 받게 됩니다.

#### 기업별 노조에서 해고자 등 실제 근무하지 않는 조합원에 대한 제한

- 해당 기업별 노조의 임원으로 선출이 불가능
- 근로시간 면제 한도 결정시 조합원 수에 미포함
- 교섭대표 결정시 조합원수 산정에 미포함
- 쟁의행위 찬반투표시 재적 조합원 수 산정에 미포함

※ 종사 근로자가 해고되고 노동위원회 부당노동행위 구제 신청을 한 경우, 중앙노동위원회 판정까지는 종사 근로자로 봄

#### 단체협약 유효기간 상한 연장

노조법 제32조

구분	변경
단체협약 유효기간 최대 2년	단체협약 유효기간 최대 3년
유효기간을 2년 넘게 정한 경우 유효기간은 2년으로 봄	유효기간을 3년 넘게 정한 경우 유효기간은 3년으로 봄

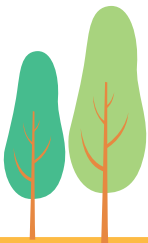
시행  
2021.7.6.

노조법 제29조의 3

# 교섭단위 통합 근거 신설

기존 노조법에서는 하나의 사업장 내에서 교섭단위를 분리할 필요성이 있다고 인정되는 경우 노동위원회를 통한 교섭단위 분리 신청은 가능하지만, 다시 통합이 필요한 경우 이에 대한 근거 법령이 없었습니다.

개정 노조법에서는 분리된 교섭단위를 통합할 필요성이 있는 경우 노동위원회를 통하여 분리된 교섭단위를 다시 통합할 수 있도록 하였습니다.



# 특수형태근로종사자 고용보험 적용

일부 특수고용 노동자들의 고용보험 가입이 가능하게 되었습니다.

- 보험설계사, 학습지강사, 방문강사, 택배기사, 대출모집인, 신용카드회원모집인, 방문판매원, 대여제품방문점검원, 가전제품 배송설치기사, 방과후학교 강사, 건설기계조종사, 화물차주(21.7.1.부터)
- 퀵서비스기사, 대리운전기사(22.1.1.부터)



## 고용보험 적용 규정

구분	내용	
적용 제외	월 보수액이 80만원 미만인 자 (두 곳 이상과 계약을 체결하여 월 보수액이 80만원 이상이 되는 경우 희망시 22.1.1.부터 합산 신청)	
구직 급여	지급 수준	이직 전 12개월 보수총액 기준 60%
	지급 기간	120일 ~ 270일(일반 근로자와 동일)
출산전후 휴가급여	지급 수준	출산일 직전 1년간 월평균보수의 100%
	지급 기간	90일(다태아의 경우 120일)

산재보험법 제125조

# 산재 적용제외 신청 사유 제한

특수형태근로종사자는 원칙적으로 산재보험의 가입대상이지만, 원하지 않는 경우에는 적용 제외 신청을 할 수 있었습니다. 개정 산재보험법에서는 적용 제외 신청 사유를 강화하여 원칙적으로 모든 특수형태근로종사자가 산재보험의 적용을 받을 수 있도록 하였습니다.

## 산재 적용 제외 신청 사유

1. 부상 · 질병, 임신·출산·육아로 1개월 이상 휴업
2. 사업주의 귀책사유로 1개월 이상 휴업

## 산업안전보건법의 고객 등의 폭언 등에 대한 사용자의 조치 대상 확대

산업안전보건법 제41조

구분	기존	변경
대상	고객 응대 근로자	모든 근로자

### 사업주가 취해야 할 조치

1. 업무의 일시적 중단 또는 전환
2. 휴게시간의 연장
3. 건강장해 관련 치료 및 상담 지원
4. 근로자의 고소 고발 또는 손해배상 청구에 필요한 지원

시행  
2021.10.14.

## 외국인 근로자 고용 등에 관한 법률

- 처음으로 외국인 고용허가를 받은 사용자에게 노동관계법령·인권 등 교육 수업을 의무화
- 감염병 확산, 천재지변 등의 사유로 입·출국이 어렵다고 인정된 경우 취업활동 기간을 1년의 범위에서 추가 연장 가능
- 일정한 조건하에서 재입국 취업제한 기간을 기존 3개월에서 1개월로 단축 가능

시행  
2021.11.19

## 필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률 제정

구분	내용
필수 업무	재난 발생 시 국민의 생명·신체의 보호, 사회기능 유지를 위해 필요한 업무
필수업무 종사자	필수업무를 수행하는 과정에서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 노무를 제공하는 사람
지원계획 등	재난 발생 시 지원위원회를 소집하여 결정

※ 필수 업무 및 필수업무종사자의 구체적인 범위는 “필수업무 지정 및 종사자 지원위원회”에서 정해지게 됩니다.

## 2021 하반기 달라지는 노동법

법령명	시행일자
<b>근로기준법</b>	-
1주 최대 근로시간 52시간 제한	2021.7.1.
직장 내 괴롭힘 조치 미이행시 제재 강화	2021.10.14.
임금명세서 교부 의무화	2021.11.19.
노동위원회 이행강제금 상향 등	2021.11.19.
임신 중 근로자의 업무 시작 · 종료 시간 변경 신청	2021.11.19.
<b>공휴일에 관한 법률</b>	2022.1.1.
광복절, 개천절, 한글날 대체 공휴일	2021.하반기
<b>남녀고용평등 및 일 · 가정 양립지원에 관한 법률</b>	-
모집 채용시 모든 근로자에게 불필요한 조건 제시 금지	2021.8.19.
임신 전 육아휴직 신설	2021.11.19.
<b>임금채권보장법</b>	2021.10.14.
<b>노동조합 및 노동관계 조정법</b>	2021.7.6.
<b>고용보험법</b>	-
특수형태근로종사자 고용보험 적용	2021.7.1.
출산전후휴가 중 근로계약 종료시출산전후휴가급여 지급	2021.7.1.
<b>산업재해보상보험법</b>	2021.7.1.
<b>산업안전보건법</b>	2021.10.14.
<b>외국인근로자의 고용 등에 관한 법률</b>	2021.10.14.
<b>필수업무 지정 및 종사자 보호 · 지원에 관한 법률</b>	2021.11.19.

## 서남권 서울특별시 노동자 종합지원센터

서울특별시 금천구 디지털로 207 G페트라힐스 4층

대표 전화 02-868-5255      노동 상담 070-4128-4838      팩스 02-868-5256

홈페이지 [seonamcenter.modoo.at](http://seonamcenter.modoo.at)      블로그 [blog.naver.com/seonamcenter](http://blog.naver.com/seonamcenter)