

[제21대 국회] 노동관계법 개정 · 공포 주요내용

□ 입법 현황

- 개정 · 공포('21. 1. 5)

□ 근로기준법

(1) 탄력적 근로시간제 추가(제51조의2)

- 3개월 초과 6개월 이내 신설
 - 단위기간 : 현행(2주단위, 3개월 이내) + 추가(3개월 초과 6개월 이내)
 - 활용조건 : 근로자대표와 서면합의
 - 합의내용 : ① 대상근로자의 범위, ② 단위기간(3~6개월), ③ 단위기간의 주별근로시간 등
 - 휴식시간 : 다음 근로 개시 전까지 11시간 이상의 연속휴식 제공
 - ※ 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우는 근로자대표와의 서면합의에 따름
 - 통보시기 : 단위기간별 주별 근로시간을 근로자에 2주전까지 통보
 - ※ 서면합의 당시 예측하지 못한 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유 발생시 근로자대표 서면합의를 통해 변경 가능
 - 임금보전 : 기존 임금수준이 낮아지지 않도록 임금보전방안을 마련하여 고용부장관에게 신고

(2) 선택적 근로시간제 확대(제52조)

- 1개월 초과 3개월 이내 신설
 - 정산기간 : 현행(1개월 이내) + 추가(신상품 또는 신기술 연구개발 업무의 경우 3개월 이내)

(3) 특별연장근로시 근로자 건강보호(제53조제7항)

- 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 적절한 조치 필요

(4) 근로조건 명시 서면교부 방법 확대(제17조제2항)

- 기존 서면교부 방식에서 전자문서로도 가능토록 명시

(5) 근로자명부 작성 예외 근거 신설(제41조제1항단서)

- 대통령령으로 정하는 일용근로자는 근로자명부 작성 제외 가능

※ (시행일)

- (1), (2)항
 - 상시 50인 이상 사업장 : 공포 후 3개월 경과한 날부터
 - 상시 5인 이상 사업장 : '21. 7. 1일부터
- (3)항 : 공포 후 3개월 경과한 날부터
- (4), (5)항 : 공포한 날부터

□ 노동조합법

(1) 해고자 기업별 노조 가입 허용(제2조제4호라목 단서 삭제)

- 실질적으로 해고된 조합원의 노조법상 근로자성을 인정

(2) 비종사자 노조활동 제한적 허용(제5조제2항)

- 사업 또는 사업장에 종사하지 않는 노조 조합원은 사용자의 효율적 사업 운영에 지장을 주지 않는 범위에서 사업장 내 노조 활동 허용

(3) 단체교섭 유효기간 확대(제32조) : 최대 2년 → 최대 3년

(4) 사용자 조업을 방해하는 쟁의행위 금지(제37조제3항)

- 사용자의 점유를 배제하는 조업방해 형태의 쟁의행위 금지
 - 처벌규정은 마련되지 않았지만 기본원칙으로 설정

(5) 「노조 전임자」 급여 금지 규정 삭제(제24조 제1항, 제2항)

- 전임자 급여 금지 규정을 삭제하고 근로시간면제 제도로 전환

(6) 근로시간면제 한도 초과 무효(제24조 제3항, 제4항)

- 근로시간면제자는 면제 한도를 초과하지 않는 범위에서 임금 손실 없이 노조업무 수행
 - 근로시간면제 한도 초과 단체협약(또는 사용자 동의)은 그 부분에 한하여 무효
 - 면제한도 초과하여 급여 지급시 「부당노동행위」에 해당(제81조제1항)
→ 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금(제90조)

※ (시행일) 공포 후 6개월 경과한 날부터

□ 고용보험법 · 보험료징수법

- 노무제공자(특고) 고용보험 당연가입(고용보험법 제77조의6 등)
 - 타인의 사업을 위해 직접 노무를 제공하고 대가를 지급받는 「노무 제공계약」을 체결한 경우로 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 자

※ (시행일) '21. 7. 1부터

□ 산재보상법

- 특수형태근로종사자 산재 적용제외 신청 사유 제한(제125조제4항)
 - 특고의 부상 · 질병, 임신 · 출산 · 육아 또는 사업주의 귀책사유로 1개월 이상 휴업하는 경우 등

※ (시행일) '21. 7. 1부터