



2020. 12. 9. 국회 본회의 가결 노동관계법 개정안 주요 내용

2020.12.10

국회는 지난 12월 9일 국회 본회의에서 노동조합 및 노동관계조정법, 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률, 교원의 노동조합 설립 및 운영에 관한 법률, 근로기준법, 고용보험법, 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률, 산업재해보상보험법 등 노동관계법 개정안을 가결하였습니다. 이하에서는 본건 노동관계법 개정안의 주요내용을 간략하게 소개해드리고자 합니다.

I. 노동조합 및 노동관계조정법 개정(시행: 공포 후 6개월)

1. 노동조합의 조합원 자격 확대 및 노동조합 활동

- 기업별 노조에 해고자 등의 가입을 제한하는 것으로 해석되었던 법 제2조 제4호 라목 단서를 삭제하여, 노동조합의 조합원 자격은 조직형태와 무관하게 노조 자체 규약에 따라 스스로 정할 수 있게 되었습니다.
- 다만, 임원 대의원의 역할과 중요성을 고려하여, 기업별 노조의 임원 대의원은 해당 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하도록 하였습니다.
- 또한 사업 또는 사업장에 종사하는 근로자(종사 근로자)가 아닌 노동조합의 조합원은 사용자의 효율적 사업 운영에 지장을 주지 않는 범위에서 노동조합 활동을 할 수 있도록 하였습니다.
- 비종사 조합원은 근로시간면제 한도 설정, 교섭대표노조 결정, 쟁의행위 찬반투표 등을 위한 조합원 수 산정에서 제외하도록 하였습니다.
- 노조 전임자 급여 지급금지규정은 삭제하되, 근로시간면제자는 근로시간 면제 한도 내에서만 급여 지급이 가능하도록 하였습니다. 근로시간 면제 한도를 초과하는 내용을 정한 단체협약 또는 사용자 동의는 그 부분에 한해서 무효로 하고, 근로시간 면제 한도를 초과하여 사용자가 급여를 지급하는 경우에는 부당노동행위로 처벌하도록 하였습니다.

2. 단체교섭 및 단체협약제도 개편

- 사용자의 동의로 개별교섭을 진행하는 경우, 사용자는 교섭을 요구한 모든 노조에 대해 성실히 교섭하고, 차별적 대우를 하지 않도록 규정 하였습니다.
- 기존에는 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건차이 등으로 교섭단위를 분리하는 근거는 있었으나, 추후 사정변경에 의해 분리된 교섭단위를 통합하는 근거가 없었으므로, 분리된 교섭단위의 통합근거를 신설하였습니다.
- 기업 산업 지역별 교섭 등 다양한 교섭방식이 활성화 될 수 있도록 국가와 지방자치단체의 노력 의무를 규정하였습니다.
- 사업장이나 업종 등의 특성에 따라 3년의 기간 내에서 노사 합의로 단체협약 유효기간을 설정할 수 있도록 하였습니다.

3. 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 쟁의행위 금지

- 쟁의행위의 기본원칙에 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 형태의 쟁의행위는 금지하도록 하였습니다.

II. 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 개정안(시행 : 공포 후 6개월)

- 퇴직공무원도 노조의 규약이 정하는 바에 따라 노조에 가입할 수 있으며, 가입 범위에서 '6급 이하 공무원'만 노조에 가입하도록 제한한 규정을 삭제하고, 소방공무원 및 조교를 포함한 교육공무원(교원 제외)의 노조 가입 노동기본권을 보장하도록 하였습니다.

III. 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 개정안(시행: 공포 후 6개월)

- 퇴직 교원도 노조의 규약이 정하는 바에 따라 노동조합에 가입할 수 있도록 하였습니다.

IV. 근로기준법 개정안

1. 단위기간이 3개월 초과 6개월 이내인 탄력근로제 신설

- 탄력근로제의 단위기간이 현행 3개월에서 최대 6개월로 확대되도록 하고, 근로시간 사전확정 요건 등을 완화하여 근로시간 운영의 탄력성을 높이도록 하였습니다.
- 근로일간 11시간 연속휴식제 및 임금보전방안 신고 의무 등을 함께 규정하여, 단위기간 확대에 따른 근로자의 건강훼손 및 임금손실 방지를 위한 장치를 마련하였습니다.
- 상시 50인 이상의 근로자를 사용하는 사업장에서는 공포 후 3개월 경과 후 시행하며, 상시 5인 이상 50인 미만의 근로자를 사용하는 사업장에서는 2021. 7. 1. 부터 시행되게 됩니다.

2. 연구개발 업무의 경우 선택시간제 정산기간을 3개월로 확대

- 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우 선택적 근로시간제 정산기간을 현행 1개월에서 최대 3개월로 확대하면서, 근로자의 건강권 보호를 위해 근로일간 11시간 연속휴식제를 의무화하고, 임금손실 방지를 위해 정산기간 매 1개월마다 1주 평균 40시간을 초과하는 경우 가산임금을 지급하도록 하였습니다.
- 상시 50인 이상의 근로자를 사용하는 사업장에서는 공포 후 3개월 경과 후 시행하며, 상시 5인 이상 50인 미만의 근로자를 사용하는 사업장에서는 2021. 7. 1. 부터 시행되게 됩니다.

3. 특별연장근로에 대한 근로자 건강보호 조치 의무 규정(시행 : 공포 후 3개월)

- 특별연장근로를 하는 경우에 근로자의 건강 보호를 위해서 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 고용노동부 장관이 정하는 바에 따라 적절한 조치를 취하도록 하였습니다.

V. 고용보험법 고용산재보험료징수법 개정안

1. 특수형태근로종사자 고용보험 당연가입(시행 : 2021. 7. 1.)

- 특수형태근로종사자도 고용보험에 당연가입하도록 하였으며, 구체적인 적용 직종은 대통령령에서 규정할 예정입니다.
- 특수형태근로종사자의 고용보험료는 특수형태근로종사자와 사업주가 공동으로 부담하도록 하였으며, 사업주가 특수형태근로종사자 부담분까지 원천공제하여 납부하도록 하였습니다.
- 특수형태근로종사자에 대해서는 이직일 전 24개월 중 12개월 이상 고용보험에 가입하고, 비자발적으로 이직한 경우 피보험기간 연령에 따라 120 ~ 270일간 실업급여를 지급할 수 있도록 하였습니다.
- 특수형태근로종사자에 대해서는 실업급여 지급을 위한 대기기간은 7일을 부여하나, 소득감소로 인한 이직의 경우에는 최대 4주까

지 연장할 수 있도록 하였습니다.

2. 노무제공플랫폼사업의 특례(시행 : 2022. 1. 1)

- 플랫폼을 통해서 노무제공이 이루어지는 경우, 노무제공플랫폼 사업주는 특수형태근로종사자의 피보험자격 취득상실신고 및 고용보험료 원천 공제 의무를 부담하게 됩니다.

3. 특수형태근로종사자 출산전후급여 지급(시행 : 2021. 7. 1)

- 근로자의 출산전후휴가급여에 상응하는 출산전후급여를 지급하도록 하였으며, 구체적인 지급 요건은 시행령으로 정할 예정입니다.

VI. 산업재해보상보험법 고용산재보험료징수법 개정안

1. 특수형태근로종사자 적용제외 신청사유 제한(시행 : 2021. 7. 1)

- 특수형태근로종사자의 경우 질병 육아휴직 등 법률에서 정한 사유로 실제 일하지 않는 사실이 확인되는 경우에만 근로복지공단이 적용제외를 승인하도록 하여 사실상 적용제외신청 제도를 폐지하였습니다.
- 기존에 적용제외 신청을 하여 산재보상 대상에서 제외된 특수형태근로종사자도 특별한 사정이 없는 한 산재보험 혜택을 받을 수 있게 됩니다.

2. 특수형태근로종사자 산재보험료 소급징수 면제(시행 : 공포일)

- 이 법 시행일로부터 2022. 12. 31.까지 특별 자진신고 기간을 운영하고 특별 자진 신고기한 내 신고를 한 사업주에 대해서 이 법 시행 일 이전 보험료 소급징수를 면제(최대 3년)하도록 하였습니다.

3. 특수형태근로종사자 산재보험료 경감(시행 : 2021. 7. 1.)

- 재해율 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 특수형태근로종사자 직종의 산재보험료를 경감할 수 있는 근거를 신설하였으며, 구체적인 보험료 경감대상 직종, 경감비율 등은 하위법령에서 정한 후 2021. 7. 1. 부터 보험료를 경감할 계획입니다.

VII. 기타 법률 개정안

노동위원회법 개정안(시행 : 공포일)

최근 시행된 제정법률인 산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률에서 학습근로자의 차별처우 시정을 노동위원회에 신청할 수 있도록 하는 내용을 반영하여, 소관 사무에 차별적 처우 시정 등에 관한 업무를 명시하고, 부문별 위원회 중 차별시정위원회의 소관 업무를 명확하게 하였습니다.

청년고용촉진 특별법 개정안(시행 : 공포 후 3개월)

공공기관 등에 대한 업무 위탁 근거를 신설하여 글로벌 인재양성 사업 관련 전산망을 전문적인 기관에 위탁할 수 있는 근거를 마련하였습니다.

한국산업인력공단법 개정안(시행 : 공포일)

한국산업인력공단의 사업 범위에 글로벌 인재 양성 및 국가직무능력 표준 사업을 추가하여 해당 사업 수행에서 공단의 책임을 강조하였습니다.

법무법인(유) 세종은 산업안전보건법, 근로기준법 등 노동관계법 개정법의 주요 내용에 관하여 다양한 측면에서 법률자문을 제공하고 있습니다. 상기 내용과 관련하여 추가 문의사항 등이 있으시면 언제든지 연락 주시기 바랍니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com