



# 2024년 새롭게 바뀌는 노동관계법령

2024.01.05

2024년 갑진년(甲辰年) ‘청룡의 해’가 밝았습니다. 2024년에 달라지는 노동관계법령의 주요 내용을 알려 드립니다.

대대적인 법 개정보다는 기존에 바뀐 법령이 확대 시행되는 내용이 많습니다. 우선 중대재해처벌 등에 관한 법률이 2024. 1. 27.부터 50인 미만 사업장에도 적용될 예정이나, 정부와 여당이 50인 미만 사업장에 대한 법 시행을 2년 더 유예하는 방안을 추진 중이어서 곧바로 시행 될 것인지 귀추가 주목됩니다.

근로기준법의 경우 주52시간제가 단계적으로 시행되는 과정에서 고용노동부가 30인 미만 사업장에 대해서는 주52시간제를 위반해도 즉각 처벌하는 대신 시정 기회를 주는 계도기간을 2023년 말까지 부여했었는데, 고용노동부는 이 계도기간을 2024년 말까지 1년 더 연장하였습니다.

그밖에 육아휴직 급여 제도가 확대 개편되어 ‘6+6 부모육아휴직제’가 시행되며(고용보험법 시행령), 정기상여금 및 현금성 복리후생비 전액이 최저임금에 산입 가능하도록 최저임금 산입 범위가 확대됩니다(최저임금법). 또한 노동조합 회계감사원의 자격이 구체화되고 결산결과와 공표 방법시기가 특정되었으며(노동조합 및 노동관계 조정법 시행령), 선원에 대한 괴롭힘 금지 및 조치의무 규정이 신설되었습니다(선원법). 보다 구체적인 노동관계법령 변경 사항은 다음과 같습니다.

## 1. 중대재해 처벌 등에 관한 법률 : 50인 미만 사업장 확대 적용(2024. 1. 27. 시행)<sup>1</sup>

- 중대재해 처벌 등에 관한 법률(이하 ‘중대재해처벌법’)은 경영책임자들에게 안전보건확보의무를 부여하고, 이를 위반하여 사업장에 중대재해(중대산업재해 또는 중대시민재해)가 발생한 경우 경영책임자들을 형사처벌하는 법입니다. 중대재해처벌법은 2021. 1. 26. 공포되어 2022. 1. 27. 부터 시행되었으나, 개인사업자 또는 상시근로자 50명 미만 사업장에 대하여는 2024. 1. 27.부터 시행한다는 부칙을 두었습니다. 이에 **2024. 1. 27.부터는 상시근로자 5인 이상 50인 미만 사업장에도 중대재해처벌법이 적용될** 예정입니다.
- 다만 재계에서 50인 미만 사업장에 대한 법 시행을 2년 더 유예할 것을 촉구하고 있고, 최근 정부와 여당에서도 이를 추진 중이므로, 귀추가 주목됩니다.

## 2. 근로기준법 : 30인 미만 사업장, 주52시간제 시행 계도기간 연장(2024. 1. 1.~2024. 12. 31.)

- 1주의 근로시간이 40시간을 넘을 수 없고, 노사간 합의한 경우에 한하여 1주 12시간을 한도로 연장근로를 허용하는 주52시간제가 2018년 7월부터 시행되었습니다. 다만 기업 규모별로 시행시기를 차등 적용했고, 30명 미만 사업장의 경우 근로자대표와 서면 합의 하면 1주 8시간 한도 내 연장근로를 허용하여 1주 최대 60시간(기본 40시간+연장근로 12시간+30인 미만 사업장 추가 연장근로 8시간) 근로가 가능하였습니다.
- 그런데 8시간 추가연장근로 조항이 일몰제로 2022. 12. 31. 폐지됨에 따라 2023. 1. 1.부터는 30인 미만 사업장도 주52시간제를 준수하여야 했으나, 고용노동부는 이를 위반하더라도 즉각 처벌하는 대신 최대 9개월의 시정기회를 주는 계도기간을 2023. 12. 31.까지 부여하였습니다.
- 그런데 고용노동부는 **30인 미만 사업장에 대한 주52시간제 시행 계도기간을 2024. 12. 31.까지 1년 더 연장**하기로 하였습니다. 계도기간 중에는 근로감독 또는 진정 등 처리 과정에서 근로시간 한도 위반이 확인되더라도 필요시 추가로 3~6개월의 시정기회를 부여합니다.

### 3. 최저임금법

#### 가. 최저임금 인상(2024. 1. 1. 시행)<sup>2</sup>

- 고용노동부는 2024년도 적용 최저임금을 **시간급 9,860원**으로 결정·고시하였습니다. 이는 전년도 최저임금 9,620원에 비해 240원 (2.5%) 인상된 것으로, 1주 40시간(월 209시간) 기준으로 월 2,060,740원입니다. 2024년 적용 최저임금은 상시 1인 이상 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 사업 종류별 구분 없이 동일하게 적용됩니다.

#### 나. 매월 1회 이상 정기상여금 및 현금성 복리후생비 전액 최저임금 산입 범위 포함(2024. 1. 1. 시행)<sup>3</sup>

- 정기상여금 및 현금성 복리후생비의 최저임금 산입 범위는 2019년부터 2024년까지 단계적으로 확대되었습니다. 2023년에는 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 상여금의 경우 최저임금 월 환산액의 5%, 복리후생비는 1%를 초과하는 금액만 최저임금에 산입할 수 있었으나, **2024년부터는 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 상여금 및 현금성 복리후생비 ‘전액’을 최저임금 산정 시 산입**할 수 있습니다.

### 4. 노동조합 및 노동관계조정법 시행령 : 노동조합의 회계감사원 자격 구체화, 결산 결과 공표 방법시기 특정(2024. 1. 1. 시행)<sup>4</sup>

- 기존 시행령은 노동조합 회계감사원의 자격을 정하고 있지 않았으나, 개정 시행령은 **노동조합 회계감사원의 자격을 ‘재무·회계 관련 업무에 종사한 경력이 있거나 전문지식 또는 경험이 풍부한 사람 등’으로 구체화**하고, 일정한 경우에는 공인회계사나 회계법인으로 하여금 회계감사를 실시할 수 있도록 하였습니다.
- 또한 노동조합의 대표자는 매 회계연도 종료 후 2개월(공인회계사회계법인의 회계감사 시 3개월) 이내에 결산결과와 운영상황을 노동조합 게시판에 공고하거나 인터넷 홈페이지에 게시하는 등 조합원이 쉽게 알 수 있는 방법으로 공표하여야 합니다.

### 5. 고용보험법 시행령 : ‘6+6 부모육아휴직제’ 시행(2024. 1. 1. 시행)<sup>5</sup>

- 기존에는 자녀의 생후 12개월 내에 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직을 사용할 경우 첫 3개월간 부모 각각에게 육아휴직 급

여로 통상임금의 100%(월 최대 300만원)를 지급하는, 이른바 '3+3 부모육아휴직제'를 실시하였습니다. 부모가 함께 어린 자녀를 돌볼 수 있도록, 기본적인 육아휴직 급여(통상임금의 80%, 월 최대 150만원)보다 많이 주는 제도입니다.

- 2024년부터는 이를 확대 개편하여 이른바 '**6+6 부모육아휴직제**'가 시행됩니다. 즉 **자녀의 생후 18개월 내** 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직을 사용하는 경우 **첫 6개월 간** 부모 각각에게 **통상임금의 100%(월 최대 450만원까지)**를 육아휴직 급여로 지급합니다.

	종전	2024년
육아휴직 사용가능 자녀 연령	생후 12개월 내	생후 18개월 내
특례조항 적용기간	첫 3개월 간	첫 6개월 간
1인당 육아휴직급여 상한액	월 200~300만원 상한 1개월 200만원 2개월 250만원 3개월 300만원	월 200~450만원 상한 1개월 200만원 2개월 250만원 3개월 300만원 4개월 350만원 5개월 400만원 6개월 450만원

## 6. 산업재해보상보험법 및 시행령

### 가. 유족보상연금 수급자격자 범위 확대(2024. 2. 9. 시행)<sup>6</sup>

- 개정 산업재해보상보험법은 유족보상연금 수급자격자 중 하나인 손자녀의 나이를 19세 미만에서 **25세 미만**으로 상향하여 수급자격자 범위를 확대하였습니다.

### 나. 노무제공자 범위 확대(2024. 1. 1. 시행)<sup>7</sup>

- 2023. 7. 1. 시행된 산업재해보상보험법 제91조의 15 내지 21에 따라, 종전에는 '특정 사업에의 전속성' 요건을 충족하지 못해 산업재해보상보험을 적용받지 못했던 특수형태근로종사자 및 온라인 플랫폼 종사자 등도 '노무제공자'로서 산업재해보상보험의 적용을 받을 수 있게 되었습니다.
- 개정 산업재해보상보험법 시행령은 노무제공자의 범위에 '새마을금고·신협 공제모집인, 중·고등학교의 방과후학교 강사, 유치원의 방과후 과정 강사, 어린이집의 특별활동 프로그램 담당 강사'를 포함하였으며, 이들은 2024년부터 산업재해보상보험법의 적용을 받게 됩니다.

## 7. 선원법 : 선내 괴롭힘 금지 등 규정 신설(2024. 1. 25. 시행)<sup>8</sup>

- 근로기준법은 직장 내 괴롭힘을 금지하고 있으나, 선원은 근로기준법이 아닌 선원법이 적용되고 여기에는 직장 내 괴롭힘 금지 규정이 없었습니다.
- 이에 개정 선원법은 **선원의 선내 괴롭힘을 금지하고, 선내 괴롭힘 발생 시 선박소유자에게 조사의무를 부과하며, 신고한 선원 및 피**

해선원 등에게 불리한 처우를 금지하는 규정을 신설하였습니다. 위반 시 형사처벌 또는 과태료 규정도 두었습니다.

## 8. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 : 월 중도 입사 시 입사한 달에 고용산재보험료 미부과(2024. 1. 1. 시행)<sup>9</sup>

- 2023년까지는 월 중도에 입사하거나 휴직 후 복귀한 경우 해당 월의 고용·산재보험료를 일할 계산하여 부과하였으나, 2024년부터는 월 중도 입사한 달에는 고용·산재보험료를 부과하지 않고 그 다음 달부터 산정부과하도록 개정되었습니다.

<sup>1</sup> 중대재해 처벌 등에 관한 법률 부칙(법률 제17907호, 2021. 1. 26.) 제1조

<sup>2</sup> 고용노동부 고시 제2023-43호

<sup>3</sup> 최저임금법 제6조 제4항 제2호, 제3호

<sup>4</sup> 노동조합 및 노동관계조정법 시행령 제11조의7, 제11조의8, 제11조의9

<sup>5</sup> 고용보험법 시행령 제95조의3

<sup>6</sup> 산업재해보상보험법 제63조 제1항 제2의2호

<sup>7</sup> 산업재해보상보험법 시행령 제83조의5 제1호 나목 및 제16호

<sup>8</sup> 선원법 제25조의3, 제25조의4

<sup>9</sup> 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 제16조의4

### 관련구성원

#### 기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

#### 박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

#### 이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

#### 김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

#### 윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

#### 송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

---

Copyright SHIN & KIM LLC. All rights reserved.