

# 2021년 하반기 노동법 주요개정 안내

함께하는 노무법인

2021. 7. 6

## <근로기준법 개정사항>

### 1. 주 52시간제 5인 이상 49명 이하 기업에 전면 시행

<2021.7.11. 시행>

- 5인 이상, 49명 이하 기업에 주 52시간 근로제도가 전면적으로 시행됩니다.
  - 다만 상시 30명 미만 사업장의 경우 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간, 대상 근로자의 범위에 대하여 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 1주 8시간 안에서 추가 연장근로가 가능합니다. (52+8시간까지 가능, 2022.12.31. 까지).
  - 단, 추가 연장근로는 15세 이상 18세 미만 청소년 근로자는 제외됩니다.

### 2. 직장 내 괴롭힘 금지규정이 보완

<2021.10.14. 시행>

- 사용자는 직장 내 괴롭힘 신고가 접수된 경우, 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 합니다.(근로기준법 제 76조의3 제2항).
  - 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람 등은 조사과정에서 알게 된 비

밀을 피해근로자 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하지 않아야 합니다(근로기준법 제76조의3제7항 신설).

- 사용자(사용자의 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당사업장의 근로자인 경우를 포함)가 직장 내 괴롭힘을 한 경우 1천만원 이하의 과태료를 부과됩니다(근로기준법 제116조제1항 신설).
- 사용자가 직장 내 괴롭힘 행위의 조사, 피해 근로자 보호, 가해 근로자 징계 등의 조치의무를 이행하지 않거나 조사과정에서 알게 된 비밀을 누설하는 경우 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다.(근로기준법 제116조제2항).

### 3. 임신 중인 근로자가 소정근로시간 변경 청구권 신설

<2021.11.19. 시행>

- 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용해야 합니다(근로기준법 제74조 제9항).
- 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니합니다.

### 4. 임금 지급 시 임금명세서를 교부의무

<2021.11.19. 시행>

- 사용자는 근로자에게 임금을 지급할 때 임금의 구성항목, 계산방법 등 대통령령으로 정하는 내용을 기재한 임금명세서(서면, 전자문서)를 교부해야 합니다(근로기준법 제48조).

## 5. 계약기간 만료 등 노동위원회 구제명령의 근거를 신설

<2021.11.19. 시행>

- 근로자가 근로계약기간의 만료, 정년 도래 등으로 근로자의 원직복직(해고 이외의 경우는 원상회복)이 불가능한 경우에도 부당해고 등이 인정되면 노동위원회가 구제명령을 할 수 있도록 조항을 마련하였습니다(근로기준법 제30조 제4항).

## 6. 이행강제금 부과한도 상향

<2021.11.19. 시행>

- 사용자가 노동위원회 구제명령을 이행하지 아니할 경우, 사용자에게 부과하는 이행강제금 한도가 기존 2천만 원에서 3천만 원으로 상향되었습니다(근로기준법 제33조).
  - 이행강제금은 1회 3천만 원을 한도로 하여 1년에 2회, 2년까지 부과할 수 있으므로, 최대 1억2천만 원까지 부과할 수 있게 되었습니다.

## <남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률>

### 1. 채용 시 “모든 근로자”에 대해 미혼 등 조건제시 금지

<2021.8.19. 시행>

- 여성근로자 뿐만 아니라 근로자를 모집 및 채용할 때에 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모, 키, 체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 안 됩니다(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제7조).

## 2. 임신 중 육아휴직제 도입

<2021.11.19. 시행>

- 육아휴직을 출산 전인 임신기간 중에도 1년의 범위 안에서 청구하여 사용할 수 있게 되었습니다(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조).
- 임신 중 육아휴직 사용횟수는 2회 분할 횟수에 포함되지 않습니다.

## <노동조합 및 노동관계조정법>

### 1. 퇴직자, 해고자도 기업별 노동조합 가입 허용

<2021.7.6. 시행>

- 해고자 가입 제한 규정이 삭제되어 산업별 노동조합 뿐만 아니라 기업별 노동조합에도 퇴직자, 해고자 등이 가입할 수 있습니다(노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제4호).
- 근로자가 해고되어 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 한 경우 중앙 노동위원회 재심판정 시까지 근로자 자격이 있는 것으로 간주됩니다.

## 2. 기업별 노동조합의 임원, 대의원의 자격은 종사 조합원으로 한정

<2021.7.6. 시행>

- 기업별 노조의 경우 임원, 대의원을 종사 근로자인 조합원 중에서 선출하여야 합니다(노동조합 및 노동관계조정법 제17조, 제23조).

## 3. 전임자 급여지급 금지 조항 삭제

<2021.7.6. 시행>

- 사용자의 근로시간면제한도 초과 급여지원이 부당노동행위로 금지됩니다(노동조합 및 노동관계조정법 제24조).
  - 노동조합 전임자의 정의 규정과 급여지급 금지 조항이 삭제되고, 근로시간면제자 용어가 신설되었습니다.

## 4. 단체협약 유효기간 3년으로 연장

<2021.7.6. 시행>

- 단체협약을 3년을 초과하지 않는 범위 내에서 노사합의로 정하도록 변경되었습니다(노동조합 및 노동관계조정법 제32조 제1항).
  - 개정법 시행 전 체결된 단체협약의 유효기간은 종전 규정(2년)에 따릅니다.

- 끝 -