

2025 년 달라지는 노동법

1. 최저임금 인상 및 복리후생비 등 전액 산입 (2025.01.01 시행)

○ 2025 년 최저임금액

- 시급 10,030 원 (2024 년 비해 170 원 인상)
- 월급 2,096,270 원 (1 주 소정근로시간 40 시간 기준)

○ 최저임금 산입범위 확대

- 매월 지급되는 복리후생비와 상여금 전액 산입

※2024 년부터 매월 지급되는 복리후생비와 상여금 전액이 최저임금액에 포함됨.

○ 최저임금의 적용범위

- 최저임금은 모든 사업장에 동일하게 적용되며, 「근로기준법」상 근로자라면 고용형태나 국적에 관계없이 모두 적용됨.
- 다만, 수습사용중인 자로서 수습사용한 날부터 3 개월 이내인 자는 최저임금액의 10%를 감액 가능함.

※ 수습사용 중이어도 감액적용이 불가능한 경우

- ① 근로계약기간이 1 년 미만인 근로자
- ② 단순노무종사자(고용노동부장관이 고시한 직종에 종사하는 근로자)

2. 국민연금/건강보험/산재·고용보험료 동결

○ 2025 년 국민연금, 건강보험료, 고용·산재보험료 동결됨.

- 국민연금은 연령별로 인상률이 달리 적용할 예정이나 아직 관련 법개정은 되지 않음.

○ 장기요양보험료는 건강보험료의 12.95%를 근로자와 사용자가 50%씩 부담함..

- 산재보험은 업종별 보험료, 출퇴근재해 보험료, 임금채권부담금 보험료, 석면피해구제분담금 보험료로 구성되며 사업주가 100% 납부함.

<2025년 4대보험료 요율표>

| 보수월액기준 | 2024년 | 보험요율 | | 비고 |
|--------|---------------|---------|---------|----------|
| | | 근로자부담 | 사용자부담 | |
| 국민연금 | 9% | 최대 4.5% | 최대 4.5% | |
| 건강보험 | 7.09% | 3.545% | 3.545% | |
| 장기요양보험 | 건강보험료 X12.95% | 50%부담 | 50%부담 | |
| 고용보험 | 1.80% | 0.9% | 0.9% | |
| 산재보험 | | - | 업종별 상이 | 사업주 전액부담 |

3. 임금체불 시 지연이자 청구 등 (2025.10.23 시행)

- (지연이자 확대) 근로자는 퇴직 후 14일이 되는 날부터 미지급된 퇴직급여 뿐 아니라 재직 중 발생한 임금체불에 대해서도 지연이자 20%를 사용자에게 청구할 수 있음. (근로기준법 제 37 조)
- (출국금지 등 불이익) 상습체불사업주는 ▲출국금지(근로기준법 제 43 조의 7), ▲국가의 각종 보조·지원사업에서 배제, ▲국가 및 지자체 입찰 제한 등의 불이익(근로기준법 제 43 조의 4) 을 받음
- (손해배상 청구) 사업주가 명백한 고의로 임금 등의 전부 또는 일부를 지급하지 않는 경우 근로자는 법원에 사업주가 지급하여야 하는 임금 등의 3 배 이내의 금액을 지급할 것을 청구할 수 있음.(근로기준법 제 43 조의 8)

4. 미숙아 출산 시 출산전후휴가 일수 확대 (2025.2.23 시행)

- 미숙아를 출산하는 근로자에게는 100 일의 출산전후휴가를 부여함.(근로기준법 제 74 조제 1 항)
 - 미숙아는 임신 37 주 미만 출생아 또는 출생 시 체중이 2,500 그램 미만 영유아로 출생 후 24 시간 이내에 신생아 중환자실에 입원한 신생아를 의미함.
 - 미숙아 출산근로자는 출산전후휴가 종료일 7 일 전까지 미숙아 출산사실을 확인할 수 있는 진단서를 사업주에게 제출해야 함.

5. 임신기 근로시간단축 확대 (2025.2.23 시행)

- 임신기 근로시간 단축기간이 12 주 이내 36 주 이후에서 12 주 이내 32 주 이후로 확대됨.
 - 조기 진통, 다태아 임신 등 고위험 임산부는 의사의 진단을 받아 임신 전 기간에 대해 근로시간 단축을 사용할 수 있음. (근로기준법 제 74 조 제 7 항)

[근로기준법] 제 74 조 제 7 항

㉞ 사용자는 임신 후 12 주 이내 또는 32 주 이후에 있는 여성 근로자(고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 경우 임신 전 기간)가 1 일 2 시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1 일 근로시간이 8 시간 미만인 근로자에 대하여는 1 일 근로시간이 6 시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다

6. 육아기·임신기 근로시간단축 시 연차휴가 보전 (2024.10.22 시행)

- 육아기 근로시간 단축 기간, 임신기 근로시간 단축 기간은 연차 산정 시 근로시간에 비례한 만큼만 출근한 것으로 간주되었는데, 단축 기간도 연차 산정에 포함하도록 변경됨.
 - 시행일 이후 육아기 근로시간 단축 또는 임신기 근로시간 단축을 시작하는 경우부터 적용.

[근로기준법] 제 74 조 제 6 항

㉞ 제 1 항 및 제 2 항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다. <개정 2012. 2. 1., 2017. 11. 28., 2024. 10. 22.>

1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
2. 임신 중의 여성이 제 74 조제 1 항부터 제 3 항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간
3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제 19 조제 1 항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간
4. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제 19 조의 2 제 1 항에 따른 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간
5. 제 74 조제 7 항에 따른 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간

7. 배우자 출산휴가 (2025. 2. 23. 시행)

- 배우자 출산휴가는 기존 10 일에서 20 일로 확대됨. 또 출산 후 120 일 이내 신청하도록 하여 신청기간도 기존 90 일에서 늘어남.

- 배우자 출산휴가 사용일을 사용자에게 고지하고 사용할 수 있도록 사용 방식이 변경되었으며 휴가 분할 횟수는 3 회로 증가하여 휴가를 4 번의 기간으로 나누어 사용할 수 있음.
- 2025. 2. 23.을 기준으로 법 시행 당시 배우자 출산휴가를 사용하였으나 청구기간(90 일)이 남아있는 근로자(2024. 11. 25. 이후 출산한 근로자의 배우자)는 적용됨.

[남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률] 제 18 조의 2

제 18 조의 2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 "배우자 출산휴가"라 한다)를 고지하는 경우에 20 일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다. < 2024. 10. 22.>

② 제 1 항 후단에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 120 일이 지나면 사용할 수 없다. <개정 2019. 8. 27., 2024. 10. 22.>

④ 배우자 출산휴가는 3 회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. <신설 2019. 8. 27., 2024. 10. 22.>

⑤ 사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

8. 난임치료 확대 (2025. 2. 23.시행)

- 사용자는 근로자가 난임치료를 받기 위해 휴가를 청구하는 경우 연간 6 일의 범위에서 최초 2 일은 유급으로 휴가를 부여하는 것으로 휴가일수가 확대됨.
 - 우선지원대상기업의 노동자에게는 회사를 대신하여 난임치료휴가급여 2 일을 지원함.
 - 개정규정은 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따른 난임치료휴가를 사용하였거나 사용 중인 사람에게도 적용한다. 다만, 개정규정 중 유급기간에 관한 규정은 이 법 시행 전에 종전의 규정에 따른 난임치료휴가를 2 일 이상 사용한 경우에는 적용하지 않음.

[남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률] 제 18 조의 3

제 18 조의 3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 "난임치료휴가"라 한다)를 청구하는 경우에 연간 6 일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 2 일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다. <개정 2024. 10. 22.>

② 사업주는 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

③ 사업주는 제 1 항에 따라 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 난임치료휴가를 신청한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니된다. <개정 2024. 10. 22.>

④ 난임치료휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다. <신설 2024. 10. 22.>

9. 육아휴직기간 조건부 연장 (2025. 2. 23.시행)

- 부모 모두가 육아휴직을 3 개월 이상 사용하거나 한부모가족, 장애아동 등 추가적인 돌봄이 필요한 경우 육아휴직 기간이 6 개월 이내 추가 연장됨.

[남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률] 제 19 조

제 19 조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8 세 이하 또는 초등학교 2 학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010. 2. 4., 2014. 1. 14., 2019. 8. 27., 2021. 5. 18.>

② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6 개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다. <개정 2024. 10. 22.>

1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3 개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모
2. 「한부모가족지원법」 제 4 조제 1 호의 부 또는 모
3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모
(이하 생략)

10.육아기 근로시간 단축 확대 (2025. 2. 23.시행)

- 육아기 근로시간 단축제도가 확대됨. 우선 대상 자녀의 연령이 기존 만 8 세에서 12 세로 상향되었고, 분할횟수도 2 회에서 3 회로 확대됨. 또, 최소 사용기간을 3 개월에서 1 개월로 개정하여 유연하게 사용하도록 개편됨.
- 육아기 근로시간 단축기간은 1 년이내이나, 근로자가 육아휴직기준 중 사용하지 않은 기간은 그 두배를 가산하여 육아기 근로시간단축기간을 추가할 수 있음.

[남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률] 제 19 조의 2

제 19 조의 2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 12 세 이하 또는 초등학교 6 학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2024. 10. 22.>

② 제 1 항 단서에 따라 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27.>

③ 사업주가 제 1 항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15 시간 이상이어야 하고 35 시간을 넘어서는 아니 된다. <개정 2019. 8. 27.>

④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 근로자가 제 19 조제 2 항 본문에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내로 한다. <개정 2019. 8. 27., 2024. 10. 22.>
(이하 생략)

11. 폭염·한파 작업시 보호 (2025. 6. 1.시행)

- 폭염·한파에 장시간 작업함에 따라 발생하는 건강장해를 예방하기 위해 보건조치를 할 사업주의 의무가 추가 됨.

[산업안전보건법] 제 39 조 제 1 항 제 7 호

제 39 조(보건조치) ① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치(이하 "보건조치"라 한다)를 하여야 한다. <개정 2024. 10. 22.>

1. 원재료·가스·증기·분진·흠(fume, 열이나 화학반응에 의하여 형성된 고체증기가 응축되어 생긴 미세입자를 말한다)·미스트(mist, 공기 중에 떠다니는 작은 액체방울을 말한다)·산소결핍·병원체 등에 의한 건강장해
 2. 방사선·유해광선·고열·한랭·초음파·소음·진동·이상기압 등에 의한 건강장해
 3. 사업장에서 배출되는 기체·액체 또는 찌꺼기 등에 의한 건강장해
 4. 계측감시(計測監視), 컴퓨터 단말기 조작, 정밀공작(精密工作) 등의 작업에 의한 건강장해
 5. 단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강장해
 6. 환기·채광·조명·보온·방습·청결 등의 적정기준을 유지하지 아니하여 발생하는 건강장해
 7. **폭염·한파에 장시간 작업함에 따라 발생하는 건강장해**
- ② 제 1 항에 따라 사업주가 하여야 하는 보건조치에 관한 구체적인 사항은 고용노동부령으로 정한다.