

2020년 달라지는 노동법제도

- 2019. 12. 19. 법률원

<순 서>

1. 2018. 3. 20. 개정 근로기준법(2020. 1. 1. 시행 조항 중심)	3
가. 주당 근로시간 52시간 제한	3
나. 근로시간 및 휴게시간 특례업종 축소	4
다. 공휴일을 근로기준법상 유급휴일로 지정	7
2. 2019. 1. 15. 개정 근로기준법	8
가. 근속기간 3개월 미만 노동자 해고예외	8
나. 직장 내 괴롭힘 방지	9
3. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 및 시행령	11
가. 배우자 출산휴가 및 육아기 근로시간 단축 확대	11
나. 가족돌봄 등을 위한 지원 확대	14
다. 적극적 고용개선조치	17
4. 산업재해보상보험법 및 시행령	18
가. 업무상 정신적 스트레스로 인한 업무상 질병 추가	19
나. 출퇴근 재해 관련 산업재해보상보험법 부칙 헌법불합치 결정	20
다. 특수형태근로종사자 및 중소기업사업주 특례적용 대상 확대 등 (입법예고)	21
5. 2019. 1. 15. 전부개정 산업안전보건법	25
가. 법의 보호대상 확대	25
나. 위험의 외주화 금지(도급금지 . 도급승인 등)	27
다. 원청 책임 강화(도급인의 안전 . 보건조치 등)	30
라. 작업중지	33
마. 물질안전보건자료 작성 . 제출 등	35
바. 법 위반에 대한 제재 강화	37
6. 고용보험법	39
가. 2019. 1. 15.자 일부 개정 고용보험법	39
나. 2019. 8. 27.자 일부 개정 고용보험법	43
7. 채용절차의 공정화에 관한 법률	48
8. 산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률	50

<순 서>

9. 운수업종 관련 개정 법률	55
가. 화물자동차 운수사업법 (안전운임제)	56
나. 여객자동차 운수사업법 (전액관리제)	59
다. 택시운송사업의 발전에 관한 법률	60
10. 정부 지침 및 가이드라인 등	61
가. 용역근로자 근로조건 보호지침 (2019. 9.)	61
나. 민간위탁 노동자 근로조건 가이드라인 (2019. 12.)	62
다. 2020년 공기업·준정부기관 예산편성지침 (2019. 12.)	63

[별첨 목록]

- 별첨 1. 직장 내 괴롭힘 근로기준법 시행 관련 민주노총 대응지침
- 별첨 2-1. 「특수형태근로종사자 및 중소기업 사업주 산재보험 적용 확대방안」
(2019. 10. 7.자 고용노동부 보도자료)
- 별첨 2-2. 「산업재해보상보험 시행령」 일부개정(안) 및 입법예고
- 별첨 3-1. 도급금지 . 도급승인 제도 운영지침(2019. 12. 6. 시행)
- 별첨 3-2. 적격 수급업체 선정을 위한 도급사업 안전보건관리 매뉴얼
- 별첨 4. 용역근로자 근로조건 보호지침 (2019. 9.)
- 별첨 5. 민간위탁 노동자 근로조건 가이드라인 (2019. 12.)

1. 2018. 3. 20. 개정 근로기준법 (2020. 1. 1. 시행 조항 중심)

가. 주당 근로시간 52시간 제한

1) 개요

○ 1주의 개념 명시 : 휴일을 포함한 7일

※ 종전 노동부 행정해석(1주 12시간 한도로 규제되는 연장근로시간에 휴일근로는 포함되지 않는다고 해석함으로써 최대 68시간까지 허용)을 폐기함

2) 내용

- ‘1주’란 휴일을 포함한 7일을 말한다는 조항 신설
- 주당 근로시간의 상한 52시간(소정근로 40시간 + 연장근로 12시간)으로 제한
- 사용자가 이를 위반한 경우 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금(근로기준법 제 110조 제1호).

※ 탄력적·선택적 근로시간제 하에서는 주당 52시간을 초과하여 연장근로가 가능함에 유의.

- 2주 이내 탄력근로제 주당 근로시간 상한은 60시간(소정근로 48시간 + 연장근로 12시간)
- 3개월 이내 탄력근로제 주당 근로시간 상한은 64시간(소정근로 52시간+연장근로 12시간)
- 선택적 근로시간제 시행시 주당 근로시간의 상한은 없음.

3) 시행일

- 300명 이상 사업장, 공공기관, 지자체 등 : 2018. 7. 1.
- 50명 이상 300명 미만 사업장 : 2020.1.1.
- 5명 이상 50명 미만 사업장 : 2021.7.1.

※ 50~299인 기업 주52시간제 안착을 위한 보완대책 (2019. 12. 11. 관계부처 합동)

- 1년간의 계도기간 부여(시정기간 내 자율개선 시 처벌유예)
- 근로기준법 시행규칙 개정을 통한 특별연장근로 인가사유 확대방침 예고

4) 신규 조문 비교

개정 전	개정 후
	제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다 7. "1주"란 휴일을 포함한 7일을 말한다.
	부칙 <법률 제15513호, 2018. 3. 20.> 제1조(시행일) ① 이 법은 2018년 7월 1일부터 시행한다. ② 제2조제1항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다. 1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 2018년 7월 1일(제59조의 개정규정에 따라 근로시간 및 휴게시간의 특례를 적용받지 아니하게 되는 업종의 경우 2019년 7월 1일) 2. 상시 50명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2020년 1월 1일 3. 상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 7월 1일

나. 근로시간 및 휴게시간 특례업종 축소

1) 개요

- 근로시간 및 휴게시간 특례업종을 기존 26개 업종에서 5개 업종으로 축소
- 잔존 특례업종(5개) 중 특례 합의 사업장의 근무일 사이 11시간 연속휴식시간 신설

2) 내용

- 근로시간 및 휴게시간 특례업종을 기존 26개 업종에서 5개 업종으로 축소
 - 개정법은 특례업종을 26개에서 5개(① 육상운송 및 파이프라인 운송업(노선여객자동차운수사업 제외), ② 수상운송업, ③ 항공운송업, ④ 기타 운송관련 서비스업, ⑤ 보건업)로 축소함.
 - 특례업종에서 제외된 21개 업종에 대해서는 ‘1주 7일’ 및 ‘연장 상한 주 52시간’을 내용으로 하는 개정법을 사업장 규모별로 2019. 7. 1.부터 단계적으로 적용.

특례업종 (한국표준산업분류표의 중분류 또는 소분류)	
개정 전	개정 후
운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업, 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업, 의료 및 위생 사업, 접객업, 소각 및 청소업, 이용업, 사회복지사업 (법조문 기술 내용)	육상운송 및 파이프라인 운송업(노선여객자동차운수사업 제외), 수상운송업, 항공운송업, 기타 운송관련 서비스업, 보건업 (법조문 기술 내용)
한국표준산업분류의 중분류 또는 소분류에 따라 분류할 경우 (노동부 분류)	
육상운송업(노선여객자동차운수사업제외), 수상운송업, 항공운송업, 기타 운송관련 서비스업, 보건업 (5개 업종)	육상운송업(노선여객자동차운수사업제외), 수상운송업, 항공운송업, 기타 운송관련 서비스업, 보건업 (5개 업종)
자동차 및 부품판매업, 도매 및 상품중개업, 소매업, 보관 및 창고업, 금융업, 보험 및 연금업, 금융 및 보험 관련 서비스업, 우편업, 교육서비스업, 연구개발업, 숙박업, 음식점 및 주점업, 광고업, 시장조사 및 여론조사업, 건물·산업설비 청소 및 방제서비스업, 미용, 욕탕 및 유사서비스업, 영상·오디오 기록물제작 및 배급업, 방송업, 전기통신업, 하수·폐수 및 분뇨처리업, 사회복지서비스업 (21개 업종)	

3) 시행일

○ 특례업종(5개)의 경우

- 1) 특례를 도입한 경우에는 주당 연장근로시간 제한에 관한 신·구법의 적용에 큰 차이가 없음(무제한 근로 가능).
- 2) 특례업종이나 특례 미도입시 ‘1주 7일’ 및 ‘연장 상한 주 52시간’ 시행일
 - 300명 이상 사업장, 공공기관, 지자체 등 : 2018.7.1.
 - 50명 이상 300명 미만 사업장 : 2020.1.1.
 - 5명 이상 50명 미만 사업장 : 2021.7.1.

○ 특례제외업종(21개)의 경우 ‘1주 7일’ 및 ‘연장 상한 주 52시간’ 시행일

- 300명 이상 사업장, 공공기관, 지자체 등 : 2019.7.1.
- 50명 이상 300명 미만 사업장 : 2020.1.1.
- 5명 이상 50명 미만 사업장 : 2021.7.1.

특례제외업종 (특례제외 개정법 시행일 : 2018. 7. 1.)		
2018.7.1. 이전	2018.7.1. ~ 시행일	시행일 이후
특례 도입시 무제한 근로 특례 미도입시 구법 적용	구법 적용	개정법 적용

4) 신규 조문 비교

개정 전	개정 후
제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다. 1. 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융 보험업 2. 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육 연구 및 조사 사업, 광고업 3. 의료 및 위생 사업, 접객업, 소각 및 청소업, 이용업 4. 그 밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 사업 (*사회복지사업)	제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) ① 「통계법」 제22조제1항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다. 1. 육상운송 및 파이프라인 운송업. 다만, 「여객자동차 운수사업법」 제3조제1항제1호에 따른 노선(路線) 여객자동차운송사업은 제외한다. 2. 수상운송업 3. 항공운송업 4. 기타 운송관련 서비스업 5. 보건업 ② 제1항의 경우 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다.
	부칙 <법률 제15513호, 2018. 3. 20.> 제1조(시행일) ① 이 법은 2018년 7월 1일부터 시행한다. ② 제2조제1항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다. 1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 2018년 7월 1일(제59조의 개정규정에 따라 근로시간 및 휴게시간의 특례를 적용받지 아니하게 되는 업종의 경우 2019년 7월 1일) 2. 상시 50명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2020년 1월 1일 3. 상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 7월 1일

	③ 제53조제3항 및 제6항, 제110조제1호 및 제2호, 제114조제1호의 개정규정은 2021년 7월 1일부터 시행한다. 다만, 제110조제1호의 개정규정 중 제59조제2항의 개정규정과 관련한 부분은 2018년 9월 1일부터 시행한다. ⑥ 제59조제2항의 개정규정은 2018년 9월 1일부터 시행한다.
--	--

다. 공휴일을 근로기준법상 유급휴일로 지정

1) 개요

○ 관공서의 공휴일에 관한 규정에 따른 공휴일을 유급휴일로 신설

2) 내용

- 구법상 법정유급휴일은 주휴일(근로기준법), 노동절(근로자의 날 제정에 관한 법률)이고, 공휴일(관공서의 공휴일에 관한 규정)은 약정휴일이었음.
- 제55조(휴일)을 개정하여 공휴일을 근로기준법상 휴일로 보장함
- 대체 공휴일은 설날 3일, 추석 3일이 다른 공휴일과 겹치거나 어린이날이 토요일 또는 다른 공휴일과 겹치는 경우 부여하는 공휴일을 말함.

유급휴일	
개정 전	개정 후
주휴일, 노동절	주휴일, 노동절, 3·1절, 광복절, 개천절, 한글날, 1월 1일, 설날 전날, 설날, 설날 다음날, 부처님오신날, 어린이날, 현충일, 추석 전날, 추석, 추석 다음날, 기독탄신일, 임기만료에 따른 대선·총선·지선 선거일, 기타 정부에서 수시 지정하는 날, 대체공휴일.

3) 시행일

- 300명 이상 사업장, 공공기관, 지자체 등 : 2020.1.1.
- 30명 이상 300명 미만 사업장 : 2021.1.1.
- 5명 이상 30명 미만 사업장 : 2022.1.1.

4) 신규 조문 비교

개정 전	개정 후
제55조(휴일) 사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다.	제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다. ② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.
시행령 제30조(주휴일) 법 제55조에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어야 한다.	시행령 제30조(휴일) ① 법 제55조제1항에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어야 한다. ② 법 제55조제2항 본문에서 "대통령령으로 정하는 휴일"이란 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각 호(제1호는 제외한다)에 따른 공휴일 및 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일을 말한다.
	부칙 <법률 제15513호, 2018. 3. 20.> 제1조(시행일) ① 이 법은 2018년 7월 1일부터 시행한다. ④ 제55조제2항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다. 1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 2020년 1월 1일 2. 상시 30명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 1월 1일 3. 상시 5인 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2022년 1월 1일 (* 시행령 시행일도 동일)

2. 2019. 1. 15. 개정 근로기준법

가. 근속기간 3개월 미만 노동자 해고예외

1) 개요 및 내용

- ‘월급근로자로서 6개월이 되지 못한 자’를 해고예외의 적용 예외로 규정하고 있는 조항에 대하여 현재에서 위헌 결정에 따라 해고예외 조항 개정.
- 구법상 해고예외의 적용 예외 사유 중 1호 내지 5호를 ‘근속 3개월 미만’으로 일원화.

- ‘천재·사변 등 사업 계속이 불가능한 경우’, ‘근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래한 경우’ 등은 해고예고 적용 예외 사유로 유지함

2) 시행일

- 2019. 1. 15. 개정규정 시행 후 근로계약을 체결한 근로자부터 적용

3) 신규 조문 비교

개정 전	개정 후
제26조(해고의 예고) 사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우 또는 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다. 제35조(예고해고의 적용 예외) 제26조는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에게는 적용하지 아니한다. 1. 일용근로자로서 3개월을 계속 근무하지 아니한 자 2. 2개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자 3. 월급근로자로서 6개월이 되지 못한 자 4. 계절적 업무에 6개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자 5. 수습 사용 중인 근로자	제26조(해고의 예고) 사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다. 1. 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우 2. 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우 3. 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우 제35조 (삭제)

나. 직장 내 괴롭힘 방지

1) 개요

○ 직장 내 괴롭힘 금지를 명시하고 직장 내 괴롭힘 발생시 사용자의 의무 등에 관한 규정을 신설

2) 내용

○ 직장 내 괴롭힘을 금지하는 명문의 규정을 신설

※ ‘직장 내 괴롭힘’의 정의 : 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위.

○ 취업규칙에 포함되어야 할 내용에 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항을 추가함.

○ 직장 내 괴롭힘이 발생한 경우 사용자에게 사실확인을 위한 조사, 피해자 보호조치, 가해자 징계 등 조치, 신고자 및 피해자에 대한 불리한 처우 금지 의무를 부여함.

○ 사용자가 신고자 및 피해자에게 불리한 처우를 할 경우 형사처벌(3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금).

※ 직장 내 괴롭힘 자체는 형사처벌의 대상이 아니고, 직장 내 성희롱에 관한 규정과 달리 사용자의 조치의무 위반에 대한 과태료 규정이 존재하지 않음.

3) 시행일

- 2019. 7. 16.

※ 이 법 시행 후 발생한 직장 내 괴롭힘의 경우부터 적용

4) 신규 조문 비교

개정 전	개정 후
	<p>제6장의2 직장 내 괴롭힘의 금지</p> <p>제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.</p> <p>제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)</p> <p>① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.</p> <p>② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.</p> <p>③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자</p>

	<p>등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자들의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.</p> <p>④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.</p> <p>⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.</p> <p>⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p>
제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.	<p>제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.</p> <p>1. ~ 10. (좌 1.~10.과 동일)</p> <p>11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항</p> <p>12. ~ 13. (좌 11.·12.와 동일)</p>
제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제56조, 제65조 또는 제72조를 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.	제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

[별첨 1] 직장 내 괴롭힘 근로기준법 시행 관련 민주노총 대응지침

3. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 및 시행령

가. 배우자 출산휴가 및 육아기 근로시간 단축 확대

1) 개요

○ 배우자 출산휴가의 기간과 시기를 확대하고, 육아휴직 1년에 추가하여 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있도록 함.

2) 내용

○ 배우자 출산휴가 확대

- 배우자 출산휴가 기간을 3~5일(최초 3일 유급)에서 10일로 확대하고 그 휴가기간 전체를 유급으로 함.
- 휴가 청구가 가능한 시기도 출산한 날부터 30일 이내에서 90일 이내로 확대하고 1회 분할 사용할 수 있도록 함.

○ 육아기 근로시간 단축 확대

- 육아휴직 1년과 별도로 육아기 근로시간 단축을 1년 사용할 수 있으며, 육아휴직 미사용 기간은 추가로 근로시간 단축으로 사용할 수 있게 함(합산하여 최대 2년).
※ (예시) 육아휴직 1년 + 근로시간 단축 1년, 육아휴직 6개월 + 근로시간 단축 1년 6개월, 육아휴직 미사용 + 근로시간 단축 2년
- 단축 후 근로시간을 주 15~30시간으로 정하고 있었으나 주 15~35시간으로 변경함. 따라서 육아기에 하루 1시간씩 근로시간을 단축하는 것도 가능.
※ 주 5시간 단축분에 대한 육아기 근로시간 단축급여를 월 통상임금 200만 원을 상한으로 100%를 지급하고, 나머지 단축분에 대하여는 현행수준 유지(월 150만 원을 상한으로 통상임금의 80%)
- 육아기 근로시간 단축도 육아휴직과 같이 1회 분할 사용만 가능하였으나, 육아기 근로시간 단축의 경우 1회의 기간이 3개월 이상이 되는 선에서 횟수의 제한 없이 분할 사용할 수 있도록 함.

3) 시행일

○ 2019. 10. 1.

- ※ 법 시행 이전 육아휴직(또는 육아기 근로시간 단축) 1년을 전부 사용한 경우에는 개정 조항을 적용받지 못함. 법 시행 전 육아휴직 등을 분할하여 최초 사용하고 법 시행 후 육아휴직 기간이 남아 있는 경우(법 시행 전부터 연속하여 육아휴직을 사용하는 경우 제외), 남은 육아휴직에 추가하여 1년의 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있음.

4) 신규 조문 비교

개정 전	개정 후
<p>제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간 중 최초 3일은 유급으로 한다.</p> <p>② 제1항에 따른 휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 30일이 지나면 청구할 수 없다.</p>	<p>제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 "배우자 출산휴가"라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.</p> <p>② 제1항 후단에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.</p> <p>③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없다.</p> <p>④ 배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.</p> <p>⑤ 사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p>
<p>제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 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.</p> <p>② 제1항 단서에 따라 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.</p> <p>③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.</p> <p>④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다.</p> <p>⑤ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>⑥ 사업주는 근로자의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.</p> <p>⑦ 육아기 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 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.</p> <p>② 제1항 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.</p> <p>③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다.</p> <p>④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 제19조제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다.</p> <p>⑤ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>⑥ 사업주는 근로자의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.</p> <p>⑦ 육아기 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>

나. 가족돌봄 등을 위한 지원 확대

1) 개요

○ 가족돌봄휴가 신설 및 가족돌봄휴직 돌봄범위 확대, 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 청구권 도입

2) 내용

○ 가족돌봄휴가 신설

- 최소 30일 이상 사용해야 하는 기존의 ‘가족돌봄휴직’ 외 ‘가족돌봄휴가’를 신설함.
- 노동자가 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위하여 필요한 경우 연간 10일의 범위에서 휴가를 사용할 수 있도록 함.

○ 돌봄 대상 ‘가족’의 범위 확대

- 기존에 가족돌봄휴직의 요건이 되는 가족의 범위가 부모, 배우자, 자녀 또는 배우의 부모였으나, 이에 조부모 및 손자녀를 추가함. 다만 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우는 제외함.

○ 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축청구권 도입

- ① 근로자가 자신의 가족이나 자신의 건강을 돌보기 위한 경우, ② 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하는 경우, ③ 근로자의 학업을 위한 경우에 근로시간 단축을 사용할 수 있도록 하고, 단축 후 근로시간, 단축기간 등 근로조건 등에 관한 사항을 규정함.

3) 시행일

- 300명 이상 사업장, 공공기관, 지자체 등 : 2020. 1. 1.
- 30명 이상 300명 미만 사업장 : 2021. 1. 1.
- 30명 미만 사업장 : 2022. 1. 1.

4) 신규 조문 비교

개정 전	개정 후
<p>제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① 사업주는 근로자가 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모(이하 "가족"이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 "가족돌봄휴직"이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>② 제1항 단서에 따라 사업주가 가족돌봄휴직을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정 2. 연장근로의 제한 3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정 4. 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원 조치 <p>③ 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.</p> <p>④ 사업주는 가족돌봄휴직을 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>⑤ 가족돌봄휴직 기간은 근속기간에 포함한다. 다만, 「근로기준법」 제2조 제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외한다.</p> <p>⑥ 사업주는 소속 근로자가 건전하게 직장생활을 유지하는 데에 도움이</p>	<p>제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① 사업주는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, <u>자녀 또는 손자녀</u>(이하 "가족"이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 "가족돌봄휴직"이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>② 사업주는 근로자가 가족(조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우에는 제외한다)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 "<u>가족돌봄휴가</u>"라 한다)를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.</p> <p>③ 제1항 단서에 따라 사업주가 가족돌봄휴직을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정 2. 연장근로의 제한 3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정 4. 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원 조치 <p>④ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할횟수는 다음 각 호에 따른다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있을 것. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다. 2. <u>가족돌봄휴가</u> 기간은 연간 최장 10일로 하며, 일단위로 사용할 수 있을 것. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다. <p>⑤ 사업주는 가족돌봄휴직 또는 <u>가족돌봄휴가</u>를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>⑥ 가족돌봄휴직 및 <u>가족돌봄휴가</u> 기간은 근속기간에 포함한다. 다만, 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외한다.</p> <p>⑦ 사업주는 소속 근로자가 건전하게 직장생활을 유지하는 데에 도움이 될 수 있도록 필요한 심리상담 서비스를 제공하도록 노력하여야 한다.</p> <p>⑧ 고용노동부장관은 사업주가 제1항 또는 제2항에 따른 조치를 하는 경우에는 고용 효과 등을 고려하여 필요한 지원을 할 수 있다.</p> <p>⑨ 가족돌봄휴직 및 <u>가족돌봄휴가</u>의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>

<p>될 수 있도록 필요한 심리상담 서비스를 제공하도록 노력하여야 한다.</p> <p>⑦ 고용노동부장관은 사업주가 제1항에 따른 조치를 하는 경우에는 고용 효과 등을 고려하여 필요한 지원을 할 수 있다.</p> <p>⑧ 가족돌봄휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	
	<p>제22조의4(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 중 근로조건 등) ① 사업주는 제22조의3에 따라 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 된다.</p> <p>② 제22조의3에 따라 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건(근로시간 단축 후 근로시간을 포함한다)은 사업주와 그 근로자 간에 서면으로 정한다.</p> <p>③ 사업주는 제22조의3에 따라 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만, 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 사업주는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다.</p> <p>④ 근로시간 단축을 한 근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조제6호에 따른 평균임금을 산정하는 경우에는 그 근로자의 근로시간 단축 기간을 평균임금 산정기간에서 제외한다.</p>
	<p>제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우 2. 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우 3. 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우 4. 근로자의 학업을 위한 경우 <p>② 제1항 단서에 따라 사업주가 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.</p> <p>③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는</p>

	<p>아니 된다.</p> <p>④ 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제1항제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 근로자는 합리적 이유가 있는 경우에 추가로 2년의 범위 안에서 근로시간 단축의 기간을 연장할 수 있다.</p> <p>⑤ 사업주는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>⑥ 사업주는 근로자의 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.</p> <p>⑦ 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
<p>제37조(벌칙) ① (생략)</p> <p>② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. ~ 5. (생략)</p> <p>6. 제22조의2제4항을 위반하여 가족돌봄휴직을 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 한 경우</p> <p>③·④ (생략)</p>	<p>제37조(벌칙) ① (생략)</p> <p>② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. ~ 5. (생략)</p> <p>6. 제22조의2제5항을 위반하여 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 한 경우</p> <p>7. 제22조의3제5항을 위반하여 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우</p> <p>8. 제22조의4제1항을 위반하여 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 한 경우</p> <p>③·④ (생략)</p>

다. 적극적 고용개선조치

1) 개요

○ 적극적 고용개선조치 제도 대상 사업주에게 성별 임금 현황을 제출하도록 함.

2) 내용

○ 적극적 고용개선조치 제도 대상(공공기관, 500인 이상 사업장 등)의 사업주에 대하여 기존에 직종별·직급별 남녀 근로자 현황을 제출하도록 하고 이를 기반으로 적극적 고용개선 조치 미이행 사업주 명단을 공표하고 있었음. 적극적 고용개선조치 제도 대상 사업주에게 남녀 근로자 임금 현황도 추가 제출하도록 함.

3) 시행일

- 2019. 7. 16.

4) 신규 조문 비교

개정 전	개정 후
<p>제17조의3(적극적 고용개선조치 시행계획의 수립·제출 등) ① 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주로서 고용하고 있는 직종별 여성 근로자의 비율이 산업별·규모별로 고용노동부령으로 정하는 고용 기준에 미달하는 사업주에 대하여는 차별적 고용관행 및 제도 개선을 위한 적극적 고용개선조치 시행계획(이하 "시행계획"이라 한다)을 수립하여 제출할 것을 요구할 수 있다. 이 경우 해당 사업주는 시행계획을 제출하여야 한다.</p> <p>1. 대통령령으로 정하는 공공기관·단체의 장</p> <p>2. 대통령령으로 정하는 규모 이상의 근로자를 고용하는 사업의 사업주</p> <p>② 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주는 직종별·직급별 남녀 근로자 현황을 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.</p> <p>③ 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하지 아니하는 사업주로서 적극적 고용개선조치를 하려는 사업주는 직종별·남녀 근로자 현황과 시행계획을 작성하여 고용노동부장관에게 제출할 수 있다.</p> <p>④ 고용노동부장관은 제1항과 제3항에 따라 제출된 시행계획을 심사하여 그 내용이 명확하지 아니하거나 차별적 고용관행을 개선하려는 노력이 부족하여 시행계획으로서 적절하지 아니하다고 인정되면 해당 사업주에게 시행계획의 보완을 요구할 수 있다.</p> <p>⑤ 제1항과 제2항에 따른 시행계획과 남녀 근로자 현황의 기재 사항, 제출 시기, 제출 절차 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</p>	<p>제17조의3(적극적 고용개선조치 시행계획의 수립·제출 등) ① 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주로서 고용하고 있는 직종별 여성 근로자의 비율이 산업별·규모별로 고용노동부령으로 정하는 고용 기준에 미달하는 사업주에 대하여는 차별적 고용관행 및 제도 개선을 위한 적극적 고용개선조치 시행계획(이하 "시행계획"이라 한다)을 수립하여 제출할 것을 요구할 수 있다. 이 경우 해당 사업주는 시행계획을 제출하여야 한다.</p> <p>1. 대통령령으로 정하는 공공기관·단체의 장</p> <p>2. 대통령령으로 정하는 규모 이상의 근로자를 고용하는 사업의 사업주</p> <p>② 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주는 직종별·직급별 남녀 근로자 현황과 <u>남녀 근로자 임금 현황</u>을 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.</p> <p>③ 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하지 아니하는 사업주로서 적극적 고용개선조치를 하려는 사업주는 직종별·직급별 남녀 근로자 현황, <u>남녀 근로자 임금 현황</u>과 시행계획을 작성하여 고용노동부장관에게 제출할 수 있다.</p> <p>④ 고용노동부장관은 제1항과 제3항에 따라 제출된 시행계획을 심사하여 그 내용이 명확하지 아니하거나 차별적 고용관행을 개선하려는 노력이 부족하여 시행계획으로서 적절하지 아니하다고 인정되면 해당 사업주에게 시행계획의 보완을 요구할 수 있다.</p> <p>⑤ 제1항과 제2항에 따른 시행계획과 남녀 근로자 현황, <u>남녀 근로자 임금 현황</u>의 기재 사항, 제출 시기, 제출 절차 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</p>

4. 산업재해보상보험법 및 시행령

가. 업무상 정신적 스트레스로 인한 업무상 질병 추가

1) 개요

○ 업무상 질병 인정기준에 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병이 명시되어 있지 않아 근로자가 업무로 인한 정신적 스트레스가 원인이 되어 질병이 발생한 경우 산업재해로 인정받기가 힘든 실정임. 업무상 질병의 인정 기준에 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병을 추가함으로써 업무상 재해를 폭넓게 인정할 수 있는 제도적 장치를 갖추고자 함.

2) 내용

○ 산업재해보상보험법 제37조(업무상 재해의 인정기준)에 “「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병”을 업무상 질병에 추가

3) 시행일

- 2019. 7. 16.

4) 신규 조문 비교

개정 전	개정 후
제37조(업무상의 재해의 인정 기준) ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상 . 질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상 의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.	제37조(업무상의 재해의 인정 기준) ① ----- -----.
2. 업무상 질병	2. -----
가. 나. (생 략)	가. . 나. (현행과 같음)
<신 설>	다. 「근로기준법」제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병
다. (생 략)	라. (현행 다목과 같음)

나. 통상의 출퇴근 재해를 개정 산업재해보상보험법 시행 후 최초로 발생하는 재해부터 적용하는 것은 헌법상 평등원칙 위반(헌재 2019. 9. 26. 2018헌바218, 2018헌가12(병합))

1) 주요 쟁점

○ 업무상 재해에 통상의 출퇴근 재해를 포함시키는 개정 산업재해보상보험법 조항을 개정법 시행 후 최초로 발생하는 재해부터 적용하도록 하는 산업재해보상보험법 부칙(2017. 10. 24. 법률 제14933호) 제2조 중 ‘제37조의 개정규정’에 관한 부분(이하, ‘심판대상조항’)이 헌법상 평등원칙에 위반되는지 여부

산업재해보상보험법

[시행 2018. 1. 1.] [법률 제14933호, 2017. 10. 24., 일부개정]

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 2018년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(출퇴근 재해에 관한 적용례) 제5조 및 제37조의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 발생하는 재해부터 적용한다.

2) 헌법재판소 결정요지

○ 심판대상조항이 신법 조항의 소급적용을 위한 경과규정을 두지 않음으로써 개정법 시행 일 전에 통상의 출퇴근 사고를 당한 비혜택근로자를 보호하기 위한 최소한의 조치도 취하지 않은 것은 산재보험의 재정상황 등 실무적 여건이나 경제상황 등을 고려한 것이라고 하더라도, 그 차별을 정당화할 만한 합리적인 이유가 있는 것으로 보기 어렵고, 근로자가 사업주의 지배관리 아래 출퇴근하던 중 발생한 사고로 부상 등이 발생한 경우만 업무상 재해로 인정하던 구법 조항에 대하여 “통상의 출퇴근 재해를 업무상 재해로 인정하지 아니한 것은 헌법에 합치되지 않는다.”는 2016. 9. 29. 2014헌바254 결정(이하, ‘이 사건 헌법 불합치결정’)의 취지에도 어긋나므로, 심판대상조항은 헌법상 평등원칙 위반임.

3) 적용중지 및 개선입법 이행

○ 심판대상조항의 위헌성을 제거하기 위해서는 헌법불합치결정과 그에 따른 개선입법이 필요함. 입법자는 적어도 이 사건 헌법불합치결정일인 2016. 9. 29. 이후에 통상의 출퇴근 사고를 당한 근로자에 대해서는 신법 조항을 소급적용하도록 하여 심판대상조항의 위헌성을 제거할 의무가 있음.

○ 심판대상조항에 대하여 헌법불합치결정을 선고하되, 다만 입법자의 개선입법이 있을 때까지 적용할 수 없도록 함이 상당함. 입법자는 가능한 한 빠른 시일 내에 이와 같은 결정의 취지에 맞추어 개선입법을 해야 할 의무가 있고, 늦어도 2020. 12. 31.까지 개선입법을 이행해야 함.

다. 특수형태근로종사자 및 중소기업사업주 특례적용 대상 확대 등(산업재해보상보험법 시행령 일부개정(안) 입법예고)

1) 개요

○ 산업재해보상보험법 시행령 일부개정을 통해, 특수형태근로종사자의 범위에 방문서비스 종사자 및 화물운송차주 등을 추가하고, 산재보험 특례적용 대상 중소기업사업주의 범위를 확대하며, 자해행위에 따른 업무상재해 인정기준을 개선하는 한편, 그 밖에 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하고자 함.

2) 내용

○ 특수형태근로종사자 특례적용 대상 확대(안 제125조)

특수형태근로종사자에 대한 산재보험 적용확대는 “건강하고 안전한 일터 조성”을 위한 국정과제로, 전속성 및 보호필요성이 높은 직종인 방문판매원, 대여제품방문점검원, 방문강사, 가전제품설치기사 및 화물차주를 특수형태근로종사자의 범위에 추가하여 이들을 산업재해로부터 보호하고자 함.

○ 중소기업사업주 특례적용 대상 확대(안 제122조 제1항)

“50인 미만의 근로자를 사용하는 사업주”만 산재보험 가입을 허용하고 있는데, 이를 “300인 미만 근로자를 사용하는 사업주”로 확대하고, 근로자를 사용하지 않는 1인 자영업자의 경우, 일부 업종(12개)에 한해 산재보험 가입을 허용하고 있는데, 자영업자에 대한 사회안전망 강화 차원에서 전체 업종으로 확대함.

○ 자해행위에 따른 업무상 인정기준 합리화(안 제36조 제3호)

자해행위에 따른 업무상 재해 인정요건을 법원 판결취지에 부합하도록 의학적 기준보다는 업무관련성에 따라 판단하도록 개선함.

3) 시행일

- 현재 입법예고 중으로 산업재해보상보험법 시행령 일부개정(안)은 공포한 날부터 시행함. 다만, 제125조의 개정 규정은 2020. 7. 1.부터 시행함.

4) 신규 조문 비교

개정 전	개정 후
제36조(자해행위에 따른 업무상의 재해의 인정 기준) 법 제37조제2항 단서에서 “대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. 1. 2. (생략) 3. 그 밖에 업무상의 사유로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 하였다는 것이 의학적으로 인정되는 경우	제36조(자해행위에 따른 업무상의 재해의 인정 기준) ----- -----. 1. 2. (현행과 같음) 3 ----- ----- 한 -----
제122조(중·소기업 사업주의 범위) ① 법 제124조제1항 전 단에서 “대통령령으로 정하는 중·소기업 사업주(근로자를 고용하지 아니하는 자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. 1. 보험가입자로서 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업주 2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하면서 근로자를 사용하지 아니하는 사람. 다만, 법 제125조제1항 및 이 영 제125조제2호·제5호·제6호·제9호에 따른 특수형태근로종사자에 해당하는 사람은 제외한다. 가. 「여객자동차 운수사업법」에 따라 여객자동차 운송사업을 하는 사람 나. 「화물자동차 운수사업법」에 따라 화물자동차 운송사업을 하는 사람 다. 「건설기계관리법」에 따라 건설기계사업을 하는 사람. 라. 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시하는 직업에 관한 표준분류(이하 “한국표준직업분류표”라 한다)의 세분류에 따른 택배원인 사람으로서 다음의 어느 하나에 해당하는 사람 1) 퀵서비스업재(소화물의 집화(集貨)·수송 과정 없이 그 배송만을 업무로 하는 사업의 사업주를 말한다. 이하 같다)로	제122조(중·소기업 사업주의 범위) ① ----- -----. 1. -----300----- ----- 2. 근로자----- -----영 제125조----- ----- -----. <삭 제> <삭 제> <삭 제> <삭 제>

<p>부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람</p> <p>2) 퀵서비스업자</p> <p>마. 「예술인 복지법」 제2조에 따른 예술인으로서 예술활동의 제공 대가로 보수를 받을 목적으로 체결된 계약에 따라 활동하는 사람</p> <p>바. 대리운전업자(자동차 이용자의 요청에 따라 목적지까지 유상으로 그 자동차를 운전하는 사업의 사업주를 말한다. 이하 같다) 또는 대리운전업자로부터 업무를 의뢰받아 대리운전 업무를 하는 사람</p> <p>사. 한국표준산업분류표의 대분류에 따른 제조업 중 다음의 어느 하나에 해당하는 제조업을 하는 사람</p> <p>1) 한국표준산업분류표의 중분류에 따른 1차 금속 제조업</p> <p>2) 한국표준산업분류표의 중분류에 따른 금속 가공제품 제조업</p> <p>3) 한국표준산업분류표의 중분류에 따른 전자 부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업</p> <p>4) 한국표준산업분류표의 중분류에 따른 의료, 정밀, 광학 기기 및 시계 제조업</p> <p>5) 한국표준산업분류표의 중분류에 따른 전기장비 제조업</p> <p>6) 한국표준산업분류표의 중분류에 따른 기타 기계 및 장비 제조업</p> <p>7) 한국표준산업분류표의 소분류에 따른 귀금속 및 장신용품 제조업</p> <p>아. 「자동차관리법」 제2조제8호에 따른 자동차정비업을 하는 사람</p> <p>자. 한국표준산업분류표의 중분류에 따른 도매 및 상품 중개업을 하는 사람</p> <p>차. 한국표준산업분류표의 중분류에 따른 소매업을 하는 사람</p> <p>카. 한국표준산업분류표의 소분류에 따른 음식점업을 하는 사람</p> <p>타. 한국표준산업분류표의 중분류에 따른 기타 개인 서비스업을 하는 사람</p>	<p><삭 제></p> <p><삭 제></p> <p><삭 제></p> <p><삭 제></p> <p><삭 제></p> <p><삭 제></p> <p><삭 제></p> <p><삭 제></p> <p><삭 제></p> <p><삭 제></p> <p><삭 제></p> <p><삭 제></p> <p><삭 제></p>
<p>제125조(특수형태근로종사자의 범위 등) 법 제125조제1항에서 “대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 자”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.</p> <p>1. 2. (생 략)</p> <p>3. 한국표준직업분류표의 세세분류에 따른 학습지 교사</p>	<p>제125조(특수형태근로종사자의 범위 등) -----.</p> <p>1. 2. (현행과 같음)</p> <p>3. 회원의 가정 등을 직접 방문하여 아동이나 학생 등을 가르치는 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람</p> <p>가. 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시하는</p>

<p>4. ~ 9. (생략)</p> <p><신설></p>	<p>직업에 관한 표준분류(이하 “한국표준직업분류표”라 한다)의 세세분류에 따른 학습지방문강사</p> <p>나. 한국표준직업분류표의 세세분류에 따른 교육교구 방문강사</p> <p>다. 위 각 목에 해당하지 않는 방문강사</p>
<p><신설></p>	<p>4. ~ 9. (현행과 같음)</p> <p>10. 「방문판매 등에 관한 법률」제2조제2호에 따른 방문판매원 또는 같은 법 제2조제8호에 따른 후원방문판매원인 사람으로서 고용노동부 장관이 정하는 기준에 따라 상시적으로 방문판매업무를 하는 사람. 다만, 제3호·제11호에 해당하는 사람은 제외한다.</p> <p>11. 한국표준직업분류표의 세세분류에 따른 대여제품 방문점검원</p>
<p><신설></p>	<p>12. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 가전제품 설치 및 수리원인 사람으로서 가전제품을 배송, 설치 및 시운전하여 작동상태를 확인하는 사람</p>
<p><신설></p>	<p>13. 「화물자동차 운수사업법」 제2조제11호에 따른 화물차주인 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람</p> <p>가. 「자동차관리법」 제3조에 따른 특수자동차로 「화물자동차 운수사업법」 제5조의4제2항에 따른 안전운임이 적용되는 수출입 컨테이너를 운송하는 사람</p> <p>나. 「자동차관리법」 제3조에 따른 특수자동차로 「화물자동차 운수사업법」 제5조의4제2항에 따른 안전운임이 적용되는 시멘트를 운송하는 사람</p> <p>다. 「자동차관리법」 제2조제1호에 따른 피견인자동차 또는 「자동차관리법」 제3조에 따른 일반형 화물자동차로 「화물자동차 운수사업법 시행령」 제4조의7제1항에 따른 안전운송원가가 적용되는 철강재를 운송하는 사람</p> <p>라. 「자동차관리법」 제3조에 따른 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 「물류정책기본법」 제29조제1항에 따른 위험물질을 운송하는 사람</p>

[별첨 2-1] 「특수형태근로종사자 및 중소기업 사업주 산재보험 적용 확대방안」

(2019. 10. 7.자 고용노동부 보도자료)

[별첨 2-2] 「산업재해보상보험법 시행령」 일부개정(안) 및 입법예고

5. 2019. 1. 15. 전부개정 산업안전보건법

가. 법의 보호대상 확대

1) 개요

- 최근 기업들이 외주화 등 비전형적인 고용형태로 전환을 하면서, 특수형태근로종사자와 음식점 배달대행원 등 플랫폼 종사자가 증가하고 있음. 그러나 이들은 근로기준법상 근로자로 인정되기 쉽지 않고, 근로기준법에 따른 근로자가 아닌 자는 원칙적으로 산업안전보건법의 보호대상에서 제외되기 때문에, 근무환경이 취약함에도 산업안전보건법의 보호를 받지 못하는 사각지대에 놓여 있음.
- 변화된 노동력 사용실태에 맞게 법의 보호대상을 넓히려는 입법취지를 명확히 하기 위하여 이 법의 목적을 노무를 제공하는 자의 안전 및 보건을 유지·증진하는 것으로 확대하고, 특수형태근로종사자 및 플랫폼 종사자에 대한 안전·보건조치를 하도록 함.

2) 주요 내용

- 법의 목적을 ‘노무를 제공하는 자’의 안전 및 보건을 유지·증진하는 것으로 확대(제1조)
- 산업재해 예방을 위해 필요한 안전 및 보건조치를 해야 할 사업주의 범위에 ‘특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자와 이동통신단말장치로 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자’를 포함하고, 근로자의 범위에 ‘특수형태근로종사자, 이동통신단말장치로 물건의 수거·배달 등을 하는 자’를 포함함.(제5조, 제77조, 제78조)
- 가맹본부는 가맹점사업자와 그 소속 근로자의 산업재해 예방을 위하여 가맹점의 안전 및 보건에 관한 프로그램을 마련·시행하도록 하는 등 일정한 조치를 하도록 함.(제79조)

3) 시행일

2020. 1. 16.

4) 법의 보호대상 확대 관련 산업안전보건법 조문

[산업안전보건법 제1조(목적)]

이 법은 산업 안전 및 보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하고 쾌적

한 작업환경을 조성함으로써 노무를 제공하는 자의 안전 및 보건을 유지·증진함을 목적으로 한다.

[산업안전보건법 제5조(사업주 등의 의무)]

① 사업주(제77조에 따른 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자와 제78조에 따른 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자를 포함한다. 이하 이 조 및 제6조에서 같다)는 다음 각 호의 사항을 이행함으로써 근로자(제77조에 따른 특수형태근로종사자와 제78조에 따른 물건의 수거·배달 등을 하는 자를 포함한다. 이하 이 조 및 제6조에서 같다)의 안전 및 건강을 유지·증진시키고 국가의 산업재해 예방정책을 따라야 한다.

1. 이 법과 이 법에 따른 명령으로 정하는 산업재해 예방을 위한 기준
2. 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경의 조성 및 근로조건 개선
3. 해당 사업장의 안전 및 보건에 관한 정보를 근로자에게 제공

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 발주·설계·제조·수입 또는 건설을 할 때 이 법과 이 법에 따른 명령으로 정하는 기준을 지켜야 하고, 발주·설계·제조·수입 또는 건설에 사용되는 물건으로 인하여 발생하는 산업재해를 방지하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

1. 기계·기구와 그 밖의 설비를 설계·제조 또는 수입하는 자
2. 원재료 등을 제조·수입하는 자
3. 건설물을 발주·설계·건설하는 자

[산업안전보건법 제77조(특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치 등)]

① 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있음에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하는 자로서 다음 각 호의 요건을 모두 충족하는 사람(이하 "특수형태근로종사자"라 한다)의 노무를 제공받는 자는 특수형태근로종사자의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다.

1. 대통령령으로 정하는 직종에 종사할 것
2. 주로 하나의 사업에 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것
3. 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 아니할 것

② 대통령령으로 정하는 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전 및 보건에 관한 교육을 실시하여야 한다.

③ 정부는 특수형태근로종사자의 안전 및 보건의 유지·증진에 사용하는 비용의 일부 또는 전부를 지원할 수 있다.

[산업안전보건법 제78조(배달종사자에 대한 안전조치)]

「이동통신단말장치 유통구조 개선에 관한 법률」 제2조제4호에 따른 이동통신단말장치로 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자는 그 중개를 통하여 「자동차관리법」 제3조제1항제5호에 따른 이륜자동차로 물건을 수거·배달 등을 하는 자의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다.

[산업안전보건법 제79조(가맹본부의 산업재해 예방 조치)]

① 「가맹사업거래의 공정화에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 가맹본부 중 대통령령으로 정하는 가맹본부는 같은 조 제3호에 따른 가맹점사업자에게 가맹점의 설비나 기계, 원자재 또는 상품 등을 공급하는 경우에 가맹점사업자와 그 소속 근로자의 산업재해 예방을 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 가맹점의 안전 및 보건에 관한 프로그램의 마련·시행
2. 가맹본부가 가맹점에 설치하거나 공급하는 설비·기계 및 원자재 또는 상품 등에 대하여 가맹점사업자에게 안전 및 보건에 관한 정보의 제공

② 제1항제1호에 따른 안전 및 보건에 관한 프로그램의 내용·시행방법, 같은 항 제2호에 따른 안전 및 보건에 관한 정보의 제공방법, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

나. 위험의 외주화 금지(도급금지 · 도급승인 등)

1) 개요

- 유해성 · 위험성이 매우 높은 작업의 사내도급 등 외주화로 인하여 대부분의 산업재해가 수급인의 노동자에게 발생되고, 수급인의 잦은 변경 등으로 인하여 해당 작업을 수행한 노동자에 대한 안전 및 보건 관리가 지속되기 어려움.
- 수급인 노동자의 산업재해 예방을 위해서는 노동자에게 중대한 직업병 발생 등 건강장해를 초래할 수 있는 작업의 도급을 금지 · 제한할 필요가 있음.
- 도급받은 작업을 하도급하는 경우, 도급인이 하도급받은 자에 대해 정상적인 안전 및 보건관리 · 조치가 불가능하기 때문에 이를 금지할 필요가 있음.

2) 주요 내용

- 도급, 수은 · 납 · 카드뮴을 사용하는 작업 등의 사내도급을 원칙적으로 금지함. 다만, 일시·간헐적 작업이나 수급인이 보유한 기술이 전문적이고 도급인의 사업 운영에 필수불가결한 경우로서 고용노동부 장관의 승인을 받은 경우 예외적으로 도급을 허용함.(제58조)
- 안전 및 보건에 유해하거나 위험한 작업 중 급성 독성, 피부 부식성 등이 있는 물질의 취급 등 대통령령으로 정하는 작업을 도급하려는 경우에는 고용노동부 장관의 승인을 받도록 함.(제59조)

< 도급금지 · 도급승인 제도 운영지침(2019. 12. 6. 시행) >

[주요 내용]

- 도급금지 예외 기준(법 제58조 제2항)

도급금지의 예외로서 일시 · 간헐 작업과 수급인의 기술이 전문적이고 도급인의 사업 운영에 필수불가결한 경우에 대한 명확한 기준 마련

- 도급승인 예외 기준(시행령 제51조 제1호)

도급승인 예외 요건으로서 해당 화학물질을 모두 제거하였다는 증명방법 및 지방관서 확인 절차 등 마련

- 긴급한 도급 절차 간소화(시행규칙 제80조 제2항)

도급승인 절차를 간소화할 수 있는 경우로서 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있어 긴급하게 도급을 해야 할 경우에 대한 기준 마련

- 안전 및 보건에 관한 평가의 구체적인 방법, 내용, 평가 수행기관, 공단의 기술사항 확인 등을 명시(시행규칙 제76조)

- 도급승인 대상 작업 하도급 금지의 구체적인 내용 정함
- 도급승인 신청이 처리기한 내에 승인되지 않을 경우 이의제기 절차 마련(시행규칙 제77조 제4항)
- 도급금지 및 도급승인 위반행위에 대한 과징금(최대 10억원) 부과 시 위반 기간 및 횟수, 산업재해 예방 조치 이행 노력도, 산재발생 빈도 고려

○ 고용노동부 장관의 승인을 받은 작업을 도급받은 수급인은 그 작업의 하도급을 금지함.
(제60조)

○ 사업주에게 적격수급인 선정 의무를 부과함.(제61조)

< 적격 수급업체 선정을 위한 도급사업 안전보건관리 매뉴얼 >

Ⅲ. 적격 수급업체 선정 가이드라인

1. 도급계약 입찰시 공지사항

→ 도급사업 운영시 최초 단계에서부터 안전보건에 관한 사항을 검토하고, 사업 수행시 수급업체 재해예방을 위한 안전보건관리 실행과 평가 및 환류를 통해 지속적으로 발전하는 체계를 운영함이 필요함.

2. 수급업체 안전수준 평가

→ 안전수준평가는 도급인의 안전보건활동 및 지도에 따를 수 있는 최소한의 역량을 갖춘 수급업체를 공정하게 선정하기 위함임.

→ 안전수준평가 주요항목(예시)

① 안전보건관리체제	
② 일반원칙	③ 원청과 하청사업주의 안전보건방침 부합 여부
④ 2. 계획수립	⑤ 원청의 사업재해예방 활동에 대한 하청의 이행계획 부합 여부
⑥ 3. 구조 및 책임	⑦ 이행계획 추진을 위한 구성원의 역할 분담(본사, 현장)
⑧ 실행수준	
⑨ 4. 위험성평가	⑩ 도급작업의 위험성평가 결과에 대한 이해수준 및 자체 유해 · 위험요인 평가 수준
⑪ 5. 안전점검	⑫ 안전점검 및 모니터링(보호구 착용 확인 포함)
⑬ 6. 이행확인	⑭ 안전조치 이행여부 확인(원청의 지도조언에 대한 이행 포함)
⑮ 7. 교육 및 기록	⑯ 안전보건교육 계획 및 기록관리
⑰ 8. 안전작업허가	⑱ 유해 · 위험작업에 대한 안전작업허가 이행수준
⑲ 운영관리	
⑳ 9. 신호 및 연락체계	① 원청 / 하청간 신호체계, 연락체계
㉑ 10. 위험물질 및 설비	② 유해 · 위험 물질 및 취급 기계 · 기구 및 설비의 안전성 확인
㉒ 11. 비상대책	③ 비상시 대피 및 피해 최소화 대책(고용부, 소방서, 병원 포함)
⑥ 재해발생 수준	
㉓ 12. 산업재해 현황	④ 최근 3년간 산업재해 발생 현황

3. 선정기준 및 환류

→ 안전수준 평가결과를 수급업체 선정에 반영함으로써 수급업체에서 자발적, 점진적인 안전수준 향상을 유도함.

3) 시행일

2020. 1. 16.

4) 위험의 외주화 금지 관련 산업안전보건법 조문

[산업안전보건법 제58조(유해한 작업의 도급금지)]

① 사업주는 근로자의 안전 및 보건에 유해하거나 위험한 작업으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업을 도급하여 자신의 사업장에서 수급인의 근로자가 그 작업을 하도록 해서는 아니 된다.

1. 도급작업
2. 수은, 납 또는 카드뮴을 제련, 주입, 가공 및 가열하는 작업
3. 제118조제1항에 따른 허가대상물질을 제조하거나 사용하는 작업

② 사업주는 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제1항 각 호에 따른 작업을 도급하여 자신의 사업장에서 수급인의 근로자가 그 작업을 하도록 할 수 있다.

1. 일시·간헐적으로 하는 작업을 도급하는 경우
2. 수급인이 보유한 기술이 전문적이고 사업주(수급인에게 도급을 한 도급인으로서의 사업주를 말한다)의 사업 운영에 필수 불가결한 경우로서 고용노동부장관의 승인을 받은 경우

③ 사업주는 제2항제2호에 따라 고용노동부장관의 승인을 받으려는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 실시하는 안전 및 보건에 관한 평가를 받아야 한다.

④ 제2항제2호에 따른 승인의 유효기간은 3년의 범위에서 정한다.

⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따른 유효기간이 만료되는 경우에 사업주가 유효기간의 연장을 신청하면 승인의 유효기간이 만료되는 날의 다음 날부터 3년의 범위에서 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 그 기간의 연장을 승인할 수 있다. 이 경우 사업주는 제3항에 따른 안전 및 보건에 관한 평가를 받아야 한다.

⑥ 사업주는 제2항제2호 또는 제5항에 따라 승인을 받은 사항 중 고용노동부령으로 정하는 사항을 변경하려는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 변경에 대한 승인을 받아야 한다.

⑦ 고용노동부장관은 제2항제2호, 제5항 또는 제6항에 따라 승인, 연장승인 또는 변경승인을 받은 자가 제8항에 따른 기준에 미달하게 된 경우에는 승인, 연장승인 또는 변경승인을 취소하여야 한다.

⑧ 제2항제2호, 제5항 또는 제6항에 따른 승인, 연장승인 또는 변경승인의 기준·절차 및 방법, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

[산업안전보건법 제59조(도급의 승인)]

① 사업주는 자신의 사업장에서 안전 및 보건에 유해하거나 위험한 작업 중 급성 독성, 피부 부식성 등이 있는 물질의 취급 등 대통령령으로 정하는 작업을 도급하려는 경우에는 고용노동부장관의 승인을 받아야 한다. 이 경우 사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전 및 보건에 관한 평가를 받아야 한다.

② 제1항에 따른 승인에 관하여는 제58조제4항부터 제8항까지의 규정을 준용한다.

[산업안전보건법 제60조(도급의 승인 시 하도급 금지)]

제58조제2항제2호에 따른 승인, 같은 조 제5항 또는 제6항(제59조제2항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따른 연장승인 또는 변경승인 및 제59조제1항에 따른 승인을 받은 작업을 도급받은 수급인은 그 작업을 하도급할 수 없다.

[산업안전보건법 제61조(적격 수급인 선정 의무)]

사업주는 산업재해 예방을 위한 조치를 할 수 있는 능력을 갖춘 사업주에게 도급하여야 한다.

[별첨 3-1] 도급금지 . 도급승인 제도 운영지침(2019. 12. 6. 시행)

[별첨 3-2] 적격 수급업체 선정을 위한 도급사업 안전보건관리 매뉴얼

다. 원청 책임 강화(도급인의 안전 · 보건조치 등)

1) 개요

- 현행 산업안전보건법이 안전 및 보건조치 의무를 부담하는 도급인의 범위를 일부 도급인지, 같은 장소에서 행해지는 작업인지 등으로 한정하고 있어, 사안마다 법 적용의 논란이 발생함.
- 도급인의 수급인 노동자에 대한 안전 · 보건조치 책임은 도급인이 수급인 또는 수급인 노동자의 작업 장소, 시설 등의 위험에 대하여 지배 · 관리권이 있다면, 도급의 유형, 위험 장소 여부 등에 관계 없이 수급인 노동자의 안전 · 보건조치에 대해 책임지게 함이 타당.
- 도급인의 정보제공이 형식적으로 이루어지는 것을 방지하기 위해, 수급인의 노동자가 도급인이 제공한 정보에 따라 필요한 조치를 받고 작업을 수행하는지 도급인이 확인하도록 하는 의무 필요.

2) 주요 내용

- 산업안전보건법에서 사용하는 ‘도급’, ‘도급인’, ‘수급인’, ‘관계수급인’을 정의함.(제2조)
- 관계수급인 근로자에 대하여 도급인이 안전 및 보건조치를 하여야 하는 장소를 도급인의 사업장뿐만 아니라 도급인이 제공하거나 지정한 장소로 확대하여 도급인의 관계수급인에 대한 산업재해 예방책임을 강화함.(제63조)
- 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장(도급인이 제공하거나 지정한 경우로서 도급인이 지배·관리하는 대통령령으로 정하는 장소를 포함한다. 이하 같다)에서 작업하는 경우, 도급

인의 산업재해 예방조치를 규정함.(제64조)

○ 도급인이 폭발성·발화성·인화성·독성 등의 유해성·위험성이 있는 화학물질을 제조·사용·운반·저장하는 저장탱크 등으로서 고용노동부령으로 정하는 설비를 개조·분해·해체 또는 철거하는 작업 등을 수행하는 수급인에게 관련 안전 및 보건에 관한 정보를 제공하지 아니하는 경우에는 수급인은 해당 도급 작업을 하지 아니할 수 있고, 계약의 이행 지체에 따른 책임을 지지 아니하도록 함.(제65조)

○ 관계수급인 또는 관계수급인의 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우, 도급인에게 작업환경측정 의무를 부과함.(제125조)

3) 시행일

2020. 1. 16.

4) 원청 책임 강화 관련 산업안전보건법 조문

[산업안전보건법 제2조(정의)]

이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

6. "도급"이란 명칭에 관계없이 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 타인에게 맡기는 계약을 말한다.
7. "도급인"이란 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 도급하는 사업주를 말한다. 다만, 건설공사발주자는 제외한다.
8. "수급인"이란 도급인으로부터 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 도급받은 사업주를 말한다.
9. "관계수급인"이란 도급이 여러 단계에 걸쳐 체결된 경우에 각 단계별로 도급받은 사업주 전부를 말한다.

[산업안전보건법 제63조(도급인의 안전조치 및 보건조치)]

도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우에 자신의 근로자와 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 안전 및 보건 시설의 설치 등 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다. 다만, 보호구 착용의 지시 등 관계수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접적인 조치는 제외한다.

[산업안전보건법 제64조(도급에 따른 산업재해 예방조치)]

- ① 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 다음 각 호의 사항을 이행하여야 한다.
 1. 도급인과 수급인을 구성원으로 하는 안전 및 보건에 관한 협의체의 구성 및 운영
 2. 작업장 순회점검
 3. 관계수급인이 근로자에게 하는 제29조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 안전보건교육을 위한 장소 및 자료의 제공 등 지원
 4. 관계수급인이 근로자에게 하는 제29조제3항에 따른 안전보건교육의 실시 확인

5. 다음 각 목의 어느 하나의 경우에 대비한 경보체계 운영과 대피방법 등 훈련

가. 작업 장소에서 발파작업을 하는 경우

나. 작업 장소에서 화재·폭발, 토사·구축물 등의 붕괴 또는 지진 등이 발생한 경우

6. 위생시설 등 고용노동부령으로 정하는 시설의 설치 등을 위하여 필요한 장소의 제공 또는 도급인이 설치한 위생시설 이용의 협조

② 제1항에 따른 도급인은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 자신의 근로자 및 관계수급인 근로자와 함께 정기적으로 또는 수시로 작업장의 안전 및 보건에 관한 점검을 하여야 한다.

③ 제1항에 따른 안전 및 보건에 관한 협의체 구성 및 운영, 작업장 순회점검, 안전보건교육 지원, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

[산업안전보건법 제65조(도급인의 안전 및 보건에 관한 정보 제공 등)]

① 다음 각 호의 작업을 도급하는 자는 그 작업을 수행하는 수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 해당 작업 시작 전에 수급인에게 안전 및 보건에 관한 정보를 문서로 제공하여야 한다.

1. 폭발성·발화성·인화성·독성 등의 유해성·위험성이 있는 화학물질 중 고용노동부령으로 정하는 화학물질 또는 그 화학물질을 함유한 혼합물을 제조·사용·운반 또는 저장하는 반응기·증류탑·배관 또는 저장탱크로서 고용노동부령으로 정하는 설비를 개조·분해·해체 또는 철거하는 작업

2. 제1호에 따른 설비의 내부에서 이루어지는 작업

3. 질식 또는 붕괴의 위험이 있는 작업으로서 대통령령으로 정하는 작업

② 도급인이 제1항에 따라 안전 및 보건에 관한 정보를 해당 작업 시작 전까지 제공하지 아니한 경우에는 수급인이 정보 제공을 요청할 수 있다.

③ 도급인은 수급인이 제1항에 따라 제공받은 안전 및 보건에 관한 정보에 따라 필요한 안전조치 및 보건조치를 하였는지를 확인하여야 한다.

④ 수급인은 제2항에 따른 요청에도 불구하고 도급인이 정보를 제공하지 아니하는 경우에는 해당 도급 작업을 하지 아니할 수 있다. 이 경우 수급인은 계약의 이행 지체에 따른 책임을 지지 아니한다.

[산업안전보건법 제66조(도급인의 관계수급인에 대한 시정조치)]

① 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우에 관계수급인 또는 관계수급인 근로자가 도급받은 작업과 관련하여 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반하면 관계수급인에게 그 위반행위를 시정하도록 필요한 조치를 할 수 있다. 이 경우 관계수급인은 정당한 사유가 없으면 그 조치에 따라야 한다.

② 도급인은 제65조제1항 각 호의 작업을 도급하는 경우에 수급인 또는 수급인 근로자가 도급받은 작업과 관련하여 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반하면 수급인에게 그 위반행위를 시정하도록 필요한 조치를 할 수 있다. 이 경우 수급인은 정당한 사유가 없으면 그 조치에 따라야 한다.

[산업안전보건법 제125조(작업환경측정)]

① 사업주는 유해인자로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위하여 인체에 해로운 작업을 하는 작업장으로서 고용노동부령으로 정하는 작업장에 대하여 고용노동부령으로 정하는 자격을 가진 자로 하여금 작업환경측정을 하도록 하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 도급인의 사업장에서 관계수급인 또는 관계수급인의 근로자가 작업을 하는 경우에는 도급인이 제1항에 따른 자격을 가진 자로 하여금 작업환경측정을 하도록 하여야 한다.

라. 작업중지

1) 개요

- 현행 산업안전보건법은 산업재해가 발생한 급박한 위험이 있는 경우, 작업을 중지하고 긴급대피 할 수 있는 권한이 노동자에게 있는지 여부가 불명확하고, 이로 인해 노동자가 잘 알지 못해서 급박한 위험에도 작업중지 권한을 행사하지 못하는 경우가 대부분임. 또한, 작업중지를 한 경우, 사업주의 불이익 조치를 우려하여 적극적으로 행사하기 어려움.
- 사업주의 작업중지와 관련하여, ‘급박한 위험시 작업중지’와 ‘중대재해시 작업중지’는 그 목적이 다를 수 있음에도 명확한 구분 없이 하나로 규정됨.
- 산업재해 발생의 급박한 위험이 있는 경우에 고용노동부장관의 작업중지 명령만 규정하고 있고, 중대재해 발생을 이유로 작업중지 명령을 할 수 있는 법적 근거가 명확하지 않음.

2) 주요 내용

- 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우, 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업 장소에서 대피시키는 등 사업주의 안전 . 보건조치 의무를 규정함.(제51조)
- 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 근로자가 작업을 중지하고 대피할 수 있음을 명확히 규정하고, 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을 만한 합리적인 이유가 있음에도 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 금지함.(제52조)
- 중대재해(산업재해 중 사망 등 재해 정도가 심하거나 다수의 재해자가 발생한 경우로서 고용노동부령으로 정하는 재해) 발생시, 사업주의 안전 . 보건조치 의무를 규정함.(제54조)
- 중대재해가 발생하였을 때, 해당 사업장에 산업재해가 다시 발생할 급박한 위험이 있다고 판단되는 경우, 고용노동부장관이 작업을 중지할 수 있음을 규정함.(제55조)

3) 시행일

2020. 1. 16.

4) 작업중지 관련 산업안전보건법 조문

[산업안전보건법 제51조(사업주의 작업중지)]

사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.

[산업안전보건법 제52조(근로자의 작업중지)]

- ① 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다.
- ② 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자는 지체 없이 그 사실을 관리감독자 또는 그 밖에 부서의 장(이하 "관리감독자등"이라 한다)에게 보고하여야 한다.
- ③ 관리감독자등은 제2항에 따른 보고를 받으면 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.
- ④ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을 만한 합리적인 이유가 있을 때에는 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

[산업안전보건법 제53조(고용노동부장관의 시정조치 등)]

- ① 고용노동부장관은 사업주가 사업장의 건설물 또는 그 부속건설물 및 기계·기구·설비·원재료(이하 "기계·설비등"이라 한다)에 대하여 안전 및 보건에 관하여 고용노동부령으로 정하는 필요한 조치를 하지 아니하여 근로자에게 현저한 유해·위험이 초래될 우려가 있다고 판단될 때에는 해당 기계·설비등에 대하여 사용중지·대체·제거 또는 시설의 개선, 그 밖에 안전 및 보건에 관하여 고용노동부령으로 정하는 필요한 조치(이하 "시정조치"라 한다)를 명할 수 있다.
- ② 제1항에 따라 시정조치 명령을 받은 사업주는 해당 기계·설비등에 대하여 시정조치를 완료할 때까지 시정조치 명령 사항을 사업장 내에 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하여야 한다.
- ③ 고용노동부장관은 사업주가 해당 기계·설비등에 대한 시정조치 명령을 이행하지 아니하여 유해·위험 상태가 해소 또는 개선되지 아니하거나 근로자에 대한 유해·위험이 현저히 높아질 우려가 있는 경우에는 해당 기계·설비등과 관련된 작업의 전부 또는 일부의 중지를 명할 수 있다.
- ④ 제1항에 따른 사용중지 명령 또는 제3항에 따른 작업중지 명령을 받은 사업주는 그 시정조치를 완료한 경우에는 고용노동부장관에게 제1항에 따른 사용중지 또는 제3항에 따른 작업중지의 해제를 요청할 수 있다.
- ⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따른 해제 요청에 대하여 시정조치가 완료되었다고 판단될 때에는 제1항에 따른 사용중지 또는 제3항에 따른 작업중지를 해제하여야 한다.

[산업안전보건법 제54조(중대재해 발생 시 사업주의 조치)]

- ① 사업주는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 해당 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.
- ② 사업주는 중대재해가 발생한 사실을 알게 된 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지체 없이 고용노동부장관에게 보고하여야 한다. 다만, 천재지변 등 부득이한 사유가 발생한 경우에는 그 사유가 소멸되면 지체 없이 보고하여야 한다.

[산업안전보건법 제55조(중대재해 발생 시 고용노동부장관의 작업중지 조치)]

- ① 고용노동부장관은 중대재해가 발생하였을 때 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업으로 인하여 해당 사업장에 산업재해가 다시 발생할 급박한 위험이 있다고 판단되는 경우에는 그 작업의 중지를 명할 수 있다.
 1. 중대재해가 발생한 해당 작업
 2. 중대재해가 발생한 작업과 동일한 작업

- ② 고용노동부장관은 토사·건축물의 붕괴, 화재·폭발, 유해하거나 위험한 물질의 누출 등으로 인하여 중대재해가 발생하여 그 재해가 발생한 장소 주변으로 산업재해가 확산될 수 있다고 판단되는 등 불가피한 경우에는 해당 사업장의 작업을 중지할 수 있다.
- ③ 고용노동부장관은 사업주가 제1항 또는 제2항에 따른 작업중지의 해제를 요청한 경우에는 작업중지 해제에 관한 전문가 등으로 구성된 심의위원회의 심의를 거쳐 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 제1항 또는 제2항에 따른 작업중지를 해제하여야 한다.
- ④ 제3항에 따른 작업중지 해제의 요청 절차 및 방법, 심의위원회의 구성·운영, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

마. 물질안전보건자료 작성 · 제출 등

1) 개요

- 현행 산업안전보건법은 물질안전보건자료 작성자를 ‘양도 · 제공자’로 규정함에 따라 물질안전보건자료 대상물질을 제조 · 수입하여 직접 취급하고, 양도 · 제공하지 않는 경우에는 물질안전보건자료 작성 의무가 제외되어 사각지대가 발생함.
- 그리고 물질안전보건자료 대상물질을 양도받거나 제공받는 자에게만 물질안전보건자료를 제공하기 때문에 노동자가 질병의 업무관련성 규명 등을 위해 물질안전보건자료가 필요한 경우에도 사업주가 거부하거나 회사가 폐업한 상태라면 확보하기 어려움.
- 또한 양도 · 제공자가 영업비밀 여부를 자의적으로 판단하여 물질안전보건자료에 적지 않을 수 있기 때문에 노동자의 알권리가 심각하게 제약됨.

2) 주요 내용

- 화학물질 등을 제조하거나 수입하는 자가 물질안전보건자료를 해당 물질을 양도받거나 제공받는 자에게 제공하도록 하는 외에 고용노동부장관에게도 제출하도록 함으로써 국가가 근로자의 건강장해를 유발하는 화학물질에 대한 관리를 강화하여 산업재해를 예방하고 건강장해를 유발하는 사고에 대하여 신속히 대응하도록 함.(제110조)
- 영업비밀과 관련되어 화학물질의 명칭 및 함유량을 적지 아니하려는 자는 고용노동부장관의 승인을 받아 그 화학물질의 명칭 및 함유량을 대체할 수 있는 자료를 적도록 함.(제112조)

3) 시행일

2021. 1. 16.

4) 물질안전보건자료 작성 . 제출 등 관련 산업안전보건법 조문

[산업안전보건법 제110조(물질안전보건자료의 작성 및 제출)]

① 화학물질 또는 이를 함유한 혼합물로서 제104조에 따른 분류기준에 해당하는 것(대통령령으로 정하는 것은 제외한다. 이하 "물질안전보건자료대상물질"이라 한다)을 제조하거나 수입하려는 자는 다음 각 호의 사항을 적은 자료(이하 "물질안전보건자료"라 한다)를 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 작성하여 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 고용노동부령으로 물질안전보건자료의 기재 사항이나 작성 방법을 정할 때 「화학물질관리법」 및 「화학물질의 등록 및 평가 등에 관한 법률」과 관련된 사항에 대해서는 환경부장관과 협의하여야 한다.

1. 제품명
2. 물질안전보건자료대상물질을 구성하는 화학물질 중 제104조에 따른 분류기준에 해당하는 화학물질의 명칭 및 함유량

3. 안전 및 보건상의 취급 주의 사항
4. 건강 및 환경에 대한 유해성, 물리적 위험성
5. 물리·화학적 특성 등 고용노동부령으로 정하는 사항

② 물질안전보건자료대상물질을 제조하거나 수입하려는 자는 물질안전보건자료대상물질을 구성하는 화학물질 중 제104조에 따른 분류기준에 해당하지 아니하는 화학물질의 명칭 및 함유량을 고용노동부장관에게 별도로 제출하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우는 그러하지 아니하다.

1. 제1항에 따라 제출된 물질안전보건자료에 이 항 각 호 외의 부분 본문에 따른 화학물질의 명칭 및 함유량이 전부 포함된 경우

2. 물질안전보건자료대상물질을 수입하려는 자가 물질안전보건자료대상물질을 국외에서 제조하여 우리나라로 수출하려는 자(이하 "국외제조자"라 한다)로부터 물질안전보건자료에 적힌 화학물질 외에는 제104조에 따른 분류기준에 해당하는 화학물질이 없음을 확인하는 내용의 서류를 받아 제출한 경우

③ 물질안전보건자료대상물질을 제조하거나 수입한 자는 제1항 각 호에 따른 사항 중 고용노동부령으로 정하는 사항이 변경된 경우 그 변경 사항을 반영한 물질안전보건자료를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 물질안전보건자료 등의 제출 방법·시기, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

[산업안전보건법 제112조(물질안전보건자료의 일부 비공개 승인 등)]

① 제110조제1항에도 불구하고 영업비밀과 관련되어 같은 항 제2호에 따른 화학물질의 명칭 및 함유량을 물질안전보건자료에 적지 아니하려는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신청하여 승인을 받아 해당 화학물질의 명칭 및 함유량을 대체할 수 있는 명칭 및 함유량(이하 "대체자료"라 한다)으로 적을 수 있다. 다만, 근로자에게 중대한 건강장해를 초래할 우려가 있는 화학물질로서 「산업재해보상보험법」 제8조제1항에 따른 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 고시하는 것은 그러하지 아니하다.

② 고용노동부장관은 제1항 본문에 따른 승인 신청을 받은 경우 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 화학물질의 명칭 및 함유량의 대체 필요성, 대체자료의 적합성 및 물질안전보건자료의 적정성 등을 검토하여 승인 여부를 결정하고 신청인에게 그 결과를 통보하여야 한다.

- ③ 고용노동부장관은 제2항에 따른 승인에 관한 기준을 「산업재해보상보험법」 제8조제1항에 따른 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 정한다.
- ④ 제1항에 따른 승인의 유효기간은 승인을 받은 날부터 5년으로 한다.
- ⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따른 유효기간이 만료되는 경우에도 계속하여 대체자료로 적으려는 자가 그 유효기간의 연장승인을 신청하면 유효기간이 만료되는 다음 날부터 5년 단위로 그 기간을 계속하여 연장승인할 수 있다.
- ⑥ 신청인은 제1항 또는 제5항에 따른 승인 또는 연장승인에 관한 결과에 대하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 이의신청을 할 수 있다.
- ⑦ 고용노동부장관은 제6항에 따른 이의신청에 대하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 승인 또는 연장승인 여부를 결정하고 그 결과를 신청인에게 통보하여야 한다.
- ⑧ 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제1항, 제5항 또는 제7항에 따른 승인 또는 연장승인을 취소할 수 있다. 다만, 제1호의 경우에는 그 승인 또는 연장승인을 취소하여야 한다.
1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제1항, 제5항 또는 제7항에 따른 승인 또는 연장승인을 받은 경우
 2. 제1항, 제5항 또는 제7항에 따른 승인 또는 연장승인을 받은 화학물질이 제1항 단서에 따른 화학물질에 해당하게 된 경우
- ⑨ 제5항에 따른 연장승인과 제8항에 따른 승인 또는 연장승인의 취소 절차 및 방법, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.
- ⑩ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 근로자의 안전 및 보건을 유지하거나 직업성 질환 발생 원인을 규명하기 위하여 근로자에게 중대한 건강장해가 발생하는 등 고용노동부령으로 정하는 경우에는 물질안전보건자료대 상물질을 제조하거나 수입한 자에게 제1항에 따라 대체자료로 적힌 화학물질의 명칭 및 함유량 정보를 제공할 것을 요구할 수 있다. 이 경우 정보 제공을 요구받은 자는 고용노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 정보를 제공하여야 한다.
1. 근로자를 진료하는 「의료법」 제2조에 따른 의사
 2. 보건관리자 및 보건관리전문기관
 3. 산업보건의
 4. 근로자대표
 5. 제165조제2항제38호에 따라 제141조제1항에 따른 역학조사(疫學調査) 실시 업무를 위탁받은 기관
 6. 「산업재해보상보험법」 제38조에 따른 업무상질병판정위원회

바. 법 위반에 대한 제재 강화

1) 개요

- 현행 산업안전보건법은 형을 선고받고도 동일한 죄를 반복하여 노동자를 사망에 이르게 한 경우에 대해 가중처벌을 규정하고 있지 않음.
- 유해 · 위험작업의 도급이 일반화되고, 산업재해 대부분이 수급인 노동자에게 발생하고 있으므로, 수급인 노동자의 산업재해 예방을 위해서는 작업장소, 시설 등에 대해 실질적인 지배관리권을 가지고 있는 도급인의 책임이 중요한 바, 그 위반에 따른 제재도 강화할 필요
- 현행 산안법 양벌규정은 기업 규모, 개인, 법인의 구분 없이 동일한 처벌수준으로 규정

하여, 실제 법인인 사업주에게 선고되는 벌금액이 크지 않아 범죄 억제 효과가 미미한 바, 산안법 위반에 대한 형벌의 예방적 기능 수행을 위해 법인인 사업주에게 벌금형 상향 필요

○ 제재조치를 받더라도 산업재해의 피해, 안전·보건조치의 중요성 등에 대한 인식을 갖는 것이 필요한 바, 실형이나 벌금형을 선고하는 경우에도 수강명령 제도 도입 필요

2) 주요 내용

- 사업주 또는 도급인의 안전·보건조치 의무 위반으로 근로자가 사망한 경우, 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처하고, 형이 확정된 후 5년 이내에 다시 같은 죄를 범한 자는 그 형의 2분의 1까지 가중처벌을 할 수 있도록 함.(제167조)
- 사업주 또는 도급인의 안전·보건조치 의무 위반으로 근로자가 사망한 경우, 법인인 사업주에 대한 벌금액을 ‘10억원 이하’로 상향함.(제173조)
- 사업주 또는 도급인의 안전·보건조치 의무 위반으로 근로자가 사망한 경우, 산업재해 예방에 필요한 수강명령을 병과(併科)할 수 있도록 함.(제174조)

3) 시행일

2020. 1. 16.

4) 법 위반에 대한 제재 강화 관련 산업안전보건법 조문

[산업안전보건법 제167조(벌칙)]

- ① 제38조제1항부터 제39조제1항 또는 제63조를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 자는 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다.
- ② 제1항의 죄로 형을 선고받고 그 형이 확정된 후 5년 이내에 다시 제1항의 죄를 범한 자는 그 형의 2분의 1까지 가중한다.

[산업안전보건법 제173조(양벌규정)]

법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제167조제1항 또는 제168조부터 제172조까지의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인에게 다음 각 호의 구분에 따른 벌금형을, 그 개인에게는 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 제167조제1항의 경우: 10억원 이하의 벌금
2. 제168조부터 제172조까지의 경우: 해당 조문의 벌금형

[산업안전보건법 제174조(형벌과 수강명령 등의 병과)]

- ① 법원은 제38조제1항부터 제3항까지, 제39조제1항 또는 제63조를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 사람에게 유죄의 판결(선고유예는 제외한다)을 선고하거나 약식명령을 고지하는 경우에는 200시간의 범위에서 산업재해 예방에 필요한 수강명령을 병과(併科)할 수 있다. 다만, 수강명령을 부과할 수 없는 특별한 사정이 있는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ② 제1항에 따른 수강명령은 형의 집행을 유예할 경우에는 그 집행유예기간 내에, 벌금형을 선고하거나 약식명령을 고지할 경우에는 형 확정일부터 6개월 이내에, 징역형 이상의 실형(實刑)을 선고할 경우에는 형기 내에 각각 집행한다.
- ③ 제1항에 따른 수강명령이 벌금형 또는 형의 집행유예와 병과된 경우에는 보호관찰소의 장이 집행하고, 징역형 이상의 실형과 병과된 경우에는 교정시설의 장이 집행한다.
- ④ 제1항에 따른 수강명령은 다음 각 호의 내용으로 한다.
 1. 안전 및 보건에 관한 교육
 2. 그 밖에 산업재해 예방을 위하여 필요한 사항
- ⑤ 수강명령에 관하여 이 법에서 규정한 사항 외의 사항에 대해서는 「보호관찰 등에 관한 법률」을 준용한다.

6. 고용보험법

가. 2019. 1. 15.자 일부 개정 고용보험법

1) 개요

- 실업급여의 보장성을 강화하기 위하여 65세 이후 계속 고용시 실업급여 적용
- 외국인근로자에게 고용안정·직업능력개발 사업을 적용
- 건설일용근로자 구직급여 수급 요건 완화
- 육아휴직 기간 중 취업기간에 대해서만 육아휴직 급여를 지급하지 않도록 개선
- 피보험자격의 취득·상실 확인 심사 청구 경유기관을 근로복지공단으로 변경 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완

2) 내용

- 65세 전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 고용된 경우는 실업급여를 적용.
- 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」의 적용을 받는 외국인근로자에게는 고용안정·직업능력개발 사업을 적용.

- 건설일용근로자의 경우에는 수급자격 인정신청일 이전 14일간 연속하여 근로내역이 없는 경우에도 구직급여를 받을 수 있도록 하고, 7일간의 대기기간 없이 구직급여가 지급될 수 있도록 함.
- 구직급여 수급자격자가 실업의 인정을 받으려는 기간 중에 근로를 제공한 모든 경우에 대하여 그 사실을 신고하도록 하였으나, 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 경우에만 신고하도록 함.
- 육아휴직을 부여받은 피보험자가 육아휴직 기간 중에 취업한 경우에는 취업한 이후의 모든 기간에 대하여 육아휴직 급여를 지급하지 아니하도록 하였으나, 취업한 기간에 대해서만 육아휴직 급여를 지급하지 아니하도록 함.
- 보험료 징수를 위해 고용보험기금에서 국민건강보험공단에 출연하는 금액은 징수업무가 차지하는 비율 등을 기준으로 산정함.
- 피보험자격의 취득·상실 확인에 관한 심사의 청구의 경유기관을 직업안정기관에서 근로복지공단으로 변경함.

3) 시행일

- 2019. 7. 16.
- 2019. 1. 15. (제6조제2항 단서, 같은 조 제3항 단서, 제10조, 제43조제1항, 제63조제4항, 제80조제1항제2호의2, 제90조, 제93조, 제97조제2항, 제98조, 제99조제5항, 제100조, 제103조, 제107조제1항 및 제115조의2)

4) 신규 조문 비교

개정 전	개정 후
제10조(적용 제외) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 이 법을 적용하지 아니한다. 다만, 제1호의 근로자 또는 자영업자에 대한 고용안정·직업능력개발 사업에 관하여는 그러하지 아니하다. 1. 65세 이후에 고용되거나 자영업을 개시한 자 2. 소정(所定)근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 자 3. 「국가공무원법」과 「지방공무원법」에 따른 공무원. 다만, 대통령령으로 정하는 바에 따라 별	제10조(적용 제외) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 이 법을 적용하지 아니한다. 1. 삭제 <2019.1.15> 2. 소정(所定)근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 자 3. 「국가공무원법」과 「지방공무원법」에 따른 공무원. 다만, 대통령령으로 정하는 바에 따라 별정직공무원, 「국가공무원법」 제26조의5 및 「지방공무원법」 제25조의5에 따른 임기제공무원의 경우는 본인의 의사에 따라 고용보험(제4장에 한한다)에 가입할 수 있다. 4. 「사립학교교직원 연금법」의 적용을 받는 자

<p>정직공무원, 「국가공무원법」 제26조의5 및 「지방공무원법」 제25조의5에 따른 임기제공무원의 경우는 본인의 의사에 따라 고용보험(제4장에 한한다)에 가입할 수 있다.</p> <p>4. 「사립학교교직원 연금법」의 적용을 받는 자</p> <p>5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 자</p>	<p>5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 자</p> <p>② 65세 이후에 고용(65세 전부터 피보험 자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 고용된 경우는 제외한다)되거나 자영업을 개시한 사람에게는 제4장 및 제5장을 적용하지 아니한다. <신설 2019.1.15.></p>
	<p>제10조의2(외국인근로자에 대한 적용) ① 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」의 적용을 받는 외국인근로자에게는 이 법을 적용한다. 다만, 제4장 및 제5장은 고용노동부령으로 정하는 바에 따른 신청이 있는 경우에만 적용한다.</p> <p>② 제1항에 해당하는 외국인근로자를 제외한 외국인근로자에게는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 전부 또는 일부를 적용한다.<신설 2019.1.15.></p>
<p>제40조(구직급여의 지급 요건) ① 구직급여는 이직한 피보험자가 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급한다. 다만, 제5호와 제6호는 최종 이직 당시 일용근로자였던 자만 해당한다.</p> <p>1. (생략)</p> <p>2. 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업(영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우를 포함한다. 이하 이 장에서 같다)하지 못한 상태에 있을 것</p> <p>3. 4. (생략)</p> <p>5. 제43조에 따른 수급자격 인정신청일 이전 1개월 동안의 근로일수가 10일 미만일 것</p>	<p>제40조(구직급여의 지급 요건) ① 구직급여는 이직한 피보험자가 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급한다. 다만, 제5호와 제6호는 최종 이직 당시 일용근로자였던 자만 해당한다. <개정 2019. 1. 15.></p> <p>1. 이직일 이전 18개월간(이하 "기준기간"이라 한다) 제41조에 따른 피보험 단위기간이 통산(通算)하여 180일 이상일 것</p> <p>2. 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업(영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우를 포함한다. 이하 이 장 및 제5장에서 같다)하지 못한 상태에 있을 것</p> <p>3. 이직사유가 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니할 것</p> <p>4. 재취업을 위한 노력을 적극적으로 할 것</p> <p>5. 다음 각 목의 어느 하나에 해당할 것</p> <p>가. 제43조에 따른 수급자격 인정신청일 이전 1개월 동안의 근로일수가 10일 미만일 것</p> <p>나. 건설일용근로자(일용근로자로서 이직 당시에 「통계법」 제22조제1항에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준산업분류의 대분류상 건설업에 종사한 사람을 말한다. 이하 같다)로서 수급자격 인정신청일 이전 14일간 연속하여 근로내역이 없을 것</p> <p>6. 최종 이직일 이전 기준기간의 피보험 단위기간 180일 중 다른 사업에서 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하는 사유로 이직한 사실이 있는 경우에는 그 피보험 단위기간 중 90일 이상을 일용근로자로 근로하였을 것</p> <p>② 피보험자가 이직일 이전 18개월 동안에 질병·부상, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유로 계속하여 30일 이상 보수의 지급을 받을 수 없었던 경우에는 18개월에 그 사유로 보수를 지급 받을</p>

	수 없었던 일수를 가산한 기간을 기준기간(3년을 초과할 때에는 3년)으로 한다.
제49조(대기기간) 제44조에도 불구하고 제42조에 따른 실업의 신고일부터 계산하기 시작하여 7일간은 대기기간으로 보아 구직급여를 지급하지 아니한다. <단서 신설>	제49조(대기기간) 제44조에도 불구하고 제42조에 따른 실업의 신고일부터 계산하기 시작하여 7일간은 대기기간으로 보아 구직급여를 지급하지 아니한다. 다만, 최종 이직 당시 건설일용근로자였던 사람에 대해서는 제42조에 따른 실업의 신고일부터 계산하여 구직급여를 지급한다.<개정 2019.1.15>
제47조(실업인정대상기간 중의 근로 등의 신고) ①수급자격자는 실업의 인정을 받으려 하는 기간(이하 "실업인정대상기간"이라 한다) 중에 근로를 제공하거나 창업한 경우에는 그 사실을 직업안정기관의 장에게 신고하여야 한다. ②직업안정기관의 장은 필요하다고 인정하면 수급자격자의 실업인정대상기간 중의 근로 제공 또는 창업 사실에 대하여 조사할 수 있다.	제47조(실업인정대상기간 중의 취업 등의 신고) ①수급자격자는 실업의 인정을 받으려 하는 기간(이하 "실업인정대상기간"이라 한다) 중에 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 경우에는 그 사실을 직업안정기관의 장에게 신고하여야 한다. <개정 2011. 7. 21., 2019. 1. 15.>
제73조(급여의 지급 제한 등) ①피보험자가 육아휴직 급여 기간 중에 그 사업에서 이직하거나 새로 취업한 경우에는 그 이직 또는 취업하였을 때부터 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다. <후단 신설> ②피보험자가 사업주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 지급받은 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 급여를 감액하여 지급할 수 있다. ③거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 자에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다. 다만, 그 급여와 관련된 육아휴직 이후에 새로 육아휴직 급여 요건을 갖춘 경우 그 새로운 요건에 따른 육아휴직 급여는 그러하지 아니하다.	제73조(육아휴직 급여의 지급 제한 등) ①피보험자가 육아휴직 기간 중에 그 사업에서 이직한 경우에는 그 이직하였을 때부터 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다.<개정 2019.1.15> ② 피보험자가 육아휴직 기간 중에 제70조제3항에 따른 취업을 한 경우에는 그 취업한 기간에 대해서는 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다. <신설 2019. 1. 15.> ③피보험자가 사업주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 지급받은 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 급여를 감액하여 지급할 수 있다. <개정 2019. 1. 15.> ④거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 사람에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다. 다만, 그 급여와 관련된 육아휴직 이후에 새로 육아휴직 급여 요건을 갖춘 경우 그 새로운 요건에 따른 육아휴직 급여는 그러하지 아니하다. <개정 2019. 1. 15.> ⑤ 제4항 본문에도 불구하고 제70조제3항을 위반하여 육아휴직 기간 중 취업한 사실을 기재하지 아니하거나 거짓으로 기재하여 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 사람에 대해서는 위반횟수 등을 고려하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지급이 제한되는 육아휴직 급여의 범위를 달리 정할 수 있다. <신설 2019. 1. 15.>
제80조(기금의 용도) ① 기금은 다음 각 호의 용도에 사용하여야 한다. 1.2. (생 략)	제80조(기금의 용도) ① 기금은 다음 각 호의 용도에 사용하여야 한다. 1.2. (현행과 같음)

<p>3. ~ 7. (생략)</p> <p>② 제1항제6호에 따른 출연금의 지급기준, 사용 및 관리에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>2의2. 제55조의2에 따른 국민연금 보험료의 지원</p> <p>3.~7. (현행과 같음)</p> <p>② 제1항제6호에 따라 기금으로부터 「국민건강보험법」 제13조에 따른 국민건강보험공단에 출연하는 금액은 징수업무(고지·수납·채납 업무를 말한다)가 차지하는 비율 등을 기준으로 산정한다. <신설 2019. 1. 15.></p> <p>③ 제1항제6호에 따른 출연금의 지급기준, 사용 및 관리에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <신설 2019. 1. 15.></p>
<p>제90조(심사의 청구 등) ①제87조제1항에 따른 심사의 청구는 원처분등을 한 직업안정기관을 거쳐 심사관에게 하여야 한다.</p> <p>②직업안정기관은 심사청구서를 받은 날부터 5일 이내에 의견서를 첨부하여 심사청구서를 심사관에게 보내야 한다. <후단 신설></p>	<p>제90조(심사의 청구 등) ①제87조제1항에 따른 심사를 청구하는 경우 제17조에 따른 피보험자격의 취득·상실 확인에 대한 심사의 청구는 「산업재해보상보험법」 제10조에 따른 근로복지공단(이하 “근로복지공단”이라 한다)을, 제4장에 따른 실업급여 및 제5장에 따른 육아휴직 급여와 출산전후휴가 급여등에 관한 처분에 대한 심사의 청구는 직업안정기관의 장을 거쳐 심사관에게 하여야 한다. <개정 2019.1.15.></p> <p>②직업안정기관 또는 근로복지공단은 심사청구서를 받은 날부터 5일 이내에 의견서를 첨부하여 심사청구서를 심사관에게 보내야 한다. <개정 2019. 1. 15.></p>

나. 2019. 8. 27.자 일부 개정 고용보험법

1) 개요

- 고용보험 제도의 사각지대 해소 및 실업이라는 사회적 위험 대처를 위해, 일정 요건을 갖춘 단시간근로자에 대한 구직급여 수급 기준기간을 완화하고, 구직급여일액을 상향하며, 구직급여 소정급여일수를 연장하는 등 고용보험 제도를 개선
- 10년간 3회 이상 구직급여를 부정수급한 경우 3년의 범위에서 구직급여를 지급하지 않도록 하고, 사업주와 공모하여 부정수급을 한 경우 벌칙 규정을 신설
- 모성보호 및 남성의 육아 참여를 증진하기 위해 육아휴직 급여 및 육아기 근로시간 단축 급여 지급 요건을 조정

2) 내용

○ 사업주가 피보험자격의 상실을 신고할 때 이직확인서를 고용노동부장관에게 제출하게 하는 제도를 폐지하고, 직업안정기관의 장이 신청인에 대한 수급자격의 인정 여부를 결정

하는데 필요하여 요청한 경우에만 이직확인서를 제출하도록 함.

○ 고용노동부장관은 고용안정·직업능력개발 사업의 지원을 받은 자에게 잘못 지급된 지원금이 있으면 그 지급금의 반환을 명할수 있도록 함.

○ 이직 당시 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자가 일정한 요건에 모두 해당하는 경우의 구직급여 수급 기준기간을 종전의 18개월에서 24개월로 연장함.

- 초단시간 근로자(1주 소정근로시간이 15시간 미만, 1주 소정근로일수가 2일 이하 근로자)는 18개월 동안 유급근로일이 최대 156일에 불가하여 실업급여를 받을 수 없었지만, 앞으로는 초단시간 근로자도 이직 전 24개월 동안 180일 이상 근로하면 실업급여를 받을 수 있음.

○ 구직급여일액은 수급자격자의 기초일액에 100분의 50을 곱한 금액에서 100분의 60을 곱한 금액으로 인상하고, 최저구직급여일액은 수급자격자의 기초일액에 100분의 90을 곱한 금액에서 100분의 80을 곱한 금액으로 조정함.

- 실업급여 지급수준을 기존 하루 평균임금의 60%로 인상함에 따라 현행 하한액 60,120 원을 최저금액으로 보장하게됨.

○ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 받은 사람이 구직급여를 받은 날 또는 실업인정의 신고를 한 날부터 소급하여 10년간 3회 이상 부정행위로 구직급여를 받지 못한 경우에는 3년의 범위에서 새로운 수급자격에 따른 구직급여를 지급하지 않도록 함.

○ 같은 자녀에 대하여 배우자가 30일 이상의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 실시하지 아니하고 있을 것을 육아휴직 급여 및 육아기 근로시간 단축 급여 지급 요건으로 정하고 있던 현행 규정을 삭제함.

○ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 배우자 출산휴가를 받은 경우에 출산전후휴가 급여 등을 지급할 수 있는 근거를 마련함.

○ 사업주와 공모하여 부정한 방법으로 고용안정·직업능력개발사업 지원금 등 급여를 받은 자와 공모한 사업주는 각각 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처하도록 함.

○ 구직급여 소정급여일수를 30일 연장

- 현행 실업급여 지급기간 90~240일에서 120~270일로 연장

3) 시행일

○ 시행 2020. 8. 28.

○ 시행 2019. 10. 1. (제19조제2항, 제40조, 제46조제1항, 제69조의5, 제75조, 제76조제1

항, 제77조 후단, 별표 1 및 별표 2)

○ 시행 2020. 2. 28. (제70조제1항 및 제73조의2제1항)

4) 신규 조문 비교

개정 전	개정 후
제16조(이직의 확인) ①사업주는 제15조제1항에 따라 피보험자격을 상실을 신고할 때 근로자가 이직으로 피보험자격을 상실한 경우에는 피보험 단위기간·이직 사유 및 이직 전에 지급한 임금(「근로기준법」에 따른 임금을 말한다. 이하 같다)·퇴직금 등의 명세를 증명하는 서류(이하 "이직확인서"라 한다)를 작성하여 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. 다만, 제43조제1항에 따른 수급자격의 인정신청을 원하지 아니하는 피보험자격 상실자(일용근로자는 제외한다)에 대하여는 그러하지 아니하다. ②이직으로 피보험자격을 상실한 자는 실업급여의 수급자격의 인정신청을 위하여 종전의 사업주에게 이직확인서의 교부를 청구할 수 있다. 이 경우 청구를 받은 사업주는 이직확인서를 내주어야 한다.	제16조 <삭제>
	제43조(수급자격의 인정) ④ 직업안정기관의 장은 제2항 및 제3항에 따라 신청인에 대한 수급자격의 인정 여부를 결정하기 위하여 필요하면 신청인이 이직하기 전 사업의 사업주에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 이직확인서의 제출을 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 이직확인서를 제출하여야 한다. <신설 2019. 8. 27.>
	제35조(부정행위에 따른 지원의 제한 등) ③ 고용노동부장관은 고용안정·직업능력개발 사업의 지원을 받은 자에게 잘못 지급된 지원금이 있으면 그 지급금의 반환을 명할 수 있다. <신설 2019. 8. 27.>
제40조(구직급여의 수급 요건) ①구직급여는 이직한 피보험자가 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급한다. 다만, 제5호와 제6호는 최종 이직 당시 일용근로자였던 자만 해당한다. 1. 이직일 이전 18개월간(이하 "기준기간"이라 한다) 제41조에 따른 피보험 단위기간이 통산(通算)하여 180일 이상일 것	제40조(구직급여의 수급 요건) ①구직급여는 이직한 피보험자가 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급한다. 다만, 제5호와 제6호는 최종 이직 당시 일용근로자였던 자만 해당한다. 1. 제2항에 따른 기준기간(이하 "기준기간"이라 한다) 동안의 피보험 단위기간(제41조에 따른 피보험 단위기간을 말한다. 이하 같다)이 통산(通算)하여 180일 이상일 것 2. ~5 현행과 같음

<p>2. ~ 5. (생략)</p> <p>6. 최종 이직일 이전 기준기간의 피보험 단위기간 180일 중 다른 사업에서 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하는 사유로 이직한 사실이 있는 경우에는 그 피보험 단위기간 중 90일 이상을 일용근로자로 근로하였을 것</p> <p>② 피보험자가 이직일 이전 18개월 동안에 질병·부상, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유로 계속하여 30일 이상 보수의 지급을 받을 수 없었던 경우에는 18개월에 그 사유로 보수를 지급 받을 수 없었던 일수를 가산한 기간을 기준기간(3년을 초과할 때에는 3년)으로 한다.</p>	<p>6. 최종 이직 당시의 기준기간 동안의 피보험 단위기간 중 다른 사업에서 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하는 사유로 이직한 사실이 있는 경우에는 그 피보험 단위기간 중 90일 이상을 일용근로자로 근로하였을 것</p> <p>② 기준기간은 이직일 이전 18개월로 하되, 피보험자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 다음 각 호의 구분에 따른 기간을 기준기간으로 한다.</p> <p>1. 이직일 이전 18개월 동안에 질병·부상, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유로 계속하여 30일 이상 보수의 지급을 받을 수 없었던 경우: 18개월에 그 사유로 보수를 지급 받을 수 없었던 일수를 가산한 기간(3년을 초과할 때에는 3년으로 한다)</p> <p>2. 다음 각 목의 요건에 모두 해당하는 경우: 이직일 이전 24개월</p> <p>가. 이직 당시 1주 소정근로시간이 15시간 미만이고, 1주 소정근로일수가 2일 이하인 근로자로 근로하였을 것</p> <p>나. 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간 중 90일 이상을 가목의 요건에 해당하는 근로자로 근로하였을 것</p>
<p>제46조(구직급여일액) ① 구직급여일액은 다음 각 호의 구분에 따른 금액으로 한다.</p> <p>1. 제45조제1항부터 제3항까지 및 제5항의 경우에는 그 수급자격자의 기초일액에 100분의 50을 곱한 금액</p> <p>2. 제45조제4항의 경우에는 그 수급자격자의 기초일액에 100분의 90을 곱한 금액(이하 “최저구직급여일액”이라 한다)</p>	<p>제46조(구직급여일액) ① 구직급여일액은 다음 각 호의 구분에 따른 금액으로 한다.</p> <p>1. 제45조제1항부터 제3항까지 및 제5항의 경우에는 그 수급자격자의 기초일액에 100분의 60을 곱한 금액</p> <p>2. 제45조제4항의 경우에는 그 수급자격자의 기초일액에 100분의 80을 곱한 금액(이하 “최저구직급여일액”이라 한다)</p>
<p>제69조의5(구직급여일액) 자영업자인 피보험자로서 폐업한 수급자격자에 대한 구직급여일액은 그 수급자격자의 기초일액에 100분의 50을 곱한 금액으로 한다.</p>	<p>제69조의5(구직급여일액) 자영업자인 피보험자로서 폐업한 수급자격자에 대한 구직급여일액은 그 수급자격자의 기초일액에 100분의 60을 곱한 금액으로 한다.</p>
<p>제61조(부정행위에 따른 급여의 지급 제한) ① ~ ④ (생략)</p>	<p>제61조(부정행위에 따른 급여의 지급 제한) ① ~ ④ (현행과 같음)</p> <p>⑤ 제1항 단서에도 불구하고 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 받았거나 받으려 한 사람이 그 구직급여를 받은 날 또는 제44조에 따른 실업인정의 신고를 한 날부터 소급하여 10년간 3회 이상 제1항 본문에 따라 구직급여를 받지 못한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 받은 날 또는 제44조에 따른 실업인정의 신고를 한 날부터 3년의 범위에서 새로운 수급자격에 따른 구직급여를 지급하지 아니한다. <신설 2019.8.27></p>

<p>제70조(육아휴직 급여) ①고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 부여받은 피보험자 중 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 육아휴직을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상일 것 2. 같은 자녀에 대하여 피보험자인 배우자가 30일 이상의 육아휴직을 부여받지 아니하거나 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 30일 이상 실시하지 아니하고 있을 것 3. 삭제 	<p>제70조(육아휴직 급여)</p> <p>①고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 부여받은 피보험자 중 육아휴직을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 삭제 2. 삭제 3. 현행과 같음
<p>제73조의2(육아기 근로시간 단축 급여) ① 고용노동부장관은 육아기 근로시간 단축을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 실시한 피보험자 중 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 피보험자에게 육아기 근로시간 단축 급여를 지급한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상일 것 2. 같은 자녀에 대하여 피보험자인 배우자가 30일 이상의 육아휴직을 부여받지 아니하거나 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 실시하지 아니하고 있을 것 	<p>제73조의2(육아기 근로시간 단축 급여) ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 실시한 피보험자 중 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아기 근로시간 단축 급여를 지급한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 삭제 2. 삭제
<p>제75조(출산전후휴가 급여 등) 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후휴가 급여 등(이하 “출산전후휴가 급여 등”이라 한다)을 지급한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 휴가를 시작한 날[제19조제2항에 따라 근로자의 수 등이 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 기업이 아닌 경우는 휴가 시작 후 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)이 지난 	<p>제75조(출산전후휴가 급여 등) 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 경우와 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가를 받은 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후휴가 급여 등(이하 “출산전후휴가 급여등”이라 한다)을 지급한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 휴가를 시작한 날[출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 시작 후 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)이 지난 날로 본다] 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후

<p>날로 본다] 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청할 것. 다만, 그 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 출산전후휴가 급여등을 신청할 수 없었던 자는 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.</p>	<p>12개월 이내에 신청할 것. 다만, 그 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 출산전후휴가 급여등을 신청할 수 없었던 자는 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.</p>
<p>제76조(지급 기간 등) ①제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 「근로기준법」 제74조에 따른 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급한다. 다만, 제19조제2항에 따라 근로자의 수 등이 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 기업이 아닌 경우에는 휴가 기간 중 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)을 초과한 일수(30일을 한도로 하되, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 45일을 한도로 한다)로 한정한다.</p>	<p>제76조(지급 기간 등) ①제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급한다. <개정 2012. 2. 1., 2014. 1. 21., 2019. 8. 27.></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가 기간. 다만, 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 기간 중 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)을 초과한 일수(30일을 한도로 하되, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 45일을 한도로 한다)로 한정한다. 2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정한다.
<p>제116조(벌칙) ①제105조를 위반하여 근로자를 해고하거나 그 밖에 근로자에게 불이익한 처우를 한 사업주는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2015.1.20.></p> <p>②거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 실업급여·육아휴직 급여 및 출산전후휴가 급여등을 받은 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.</p>	<p>제116조(벌칙) ① 사업주와 공모하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 다음 각 호에 따른 지원금 또는 급여를 받은 자와 공모한 사업주는 각각 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제3장에 따른 고용안정·직업능력개발 사업의 지원금 2. 제4장에 따른 실업급여 3. 제5장에 따른 육아휴직 급여, 육아기 근로시간 단축 급여 및 출산전후휴가 급여등 <p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제105조를 위반하여 근로자를 해고하거나 그 밖에 근로자에게 불이익한 처우를 한 사업주 2. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제1항 각 호에 따른 지원금 또는 급여를 받은 자. 다만, 제1항에 해당하는 경우는 제외한다.

7. 채용절차의 공정화에 관한 법률

1) 개요

- 채용에 관한 부당한 청탁, 압력, 강요 등의 행위와 채용과 관련하여 금전, 물품 등을 제공하거나 수수하는 행위를 금지하고 위반시 3천만원 이하의 과태료를 부과
- 직무 중심의 채용을 유도하기 위하여 구직자 본인의 용모·키 등의 신체적 조건, 출신지역, 혼인 여부, 직계존비속의 학력·직업 등 직무 수행에 필요하지 아니한 정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하지 못하게 하려는 것임.

2) 내용

- 채용의 공정성을 침해하는 행위 중 법령을 위반하여 채용에 관한 부당한 청탁, 압력, 강요 등을 하는 행위와 채용과 관련한 금전, 물품, 향응 또는 재산상 이익을 제공하거나 수수하는 행위를 금지함.
- 직무수행에 필요하지 않은 구직자 본인의 용모·키·체중 등의 신체적 요건, 구직자 본인의 출신지역·혼인여부·재산, 구직자 본인의 직계 존비속 및 형제 자매의 학력·직업·재산에 관하여 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하는 행위를 금지함.
- 구인자가 구직자에게 알려야 할 사실 중 채용심사 지연에 채용과정의 변경사실을 추가함.
- 제4조의2 신설에 따라 이를 위반하여 채용강요 등의 행위를 한 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과함. 다만, 형법 등 다른 법률에 따라 형사처벌을 받은 경우에는 과태료를 부과하지 아니하며, 과태료를 부과한 후 형사처벌을 받은 경우에는 그 과태료 부과를 취소함.

3) 시행일

2019. 7. 17.

4) 신규 조문 비교

개정 전	개정 후
	제4조의2(채용강요 등의 금지) 누구든지 채용의 공정성을 침해하는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 할 수 없다. 1. 법령을 위반하여 채용에 관한 부당한 청탁, 압력, 강요 등을 하는 행위 2. 채용과 관련하여 금전, 물품, 향응 또는 재산상의 이익을 제공하거나 수수하는 행위
	제4조의3(출신지역 등 개인정보 요구 금지) 구인자는 구직자에 대하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 다음 각 호의 정보

	<p>를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하여서는 아니 된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 구직자 본인의 용모·키·체중 등의 신체적 조건 2. 구직자 본인의 출신지역·혼인여부·재산 3. 구직자 본인의 직계 준비속 및 형제자매의 학력·직업·재산
제8조(채용일정 및 채용과정의 고지) 구인자는 구직자에게 채용일정, 채용심사 지연의 사실 등 채용과정을 알려야 한다. 이 경우 고지방법은 제7조제2항을 준용한다.	<p>제8조(채용일정 및 채용과정의 고지) 구인자는 구직자에게 채용일정, 채용심사 지연의 사실, 채용과정의 변경 등 채용과정을 알려야 한다. 이 경우 고지방법은 제7조제2항을 준용한다.</p> <p><개정 2019. 4. 16.></p>
<p>제17조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제4조제2항 또는 제3항을 위반하여 채용광고의 내용 또는 근로조건을 변경한 구인자 2. 제4조제4항을 위반하여 지식재산권을 자신에게 귀속하도록 강요한 구인자 <p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다. <후단 신설></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제11조제3항에 따른 채용서류 보관의무를 이행하지 아니한 구인자 2. 제11조제6항을 위반하여 구직자에 대한 고지의무를 이행하지 아니한 구인자 3. 제12조제1항에 따른 시정명령을 이행하지 아니한 구인자 <p>③ 제1항 및 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.</p>	<p>제17조(과태료) ① 제4조의2를 위반하여 채용강요 등의 행위를 한 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과한다. 다만, 「형법」 등 다른 법률에 따라 형사처벌을 받은 경우에는 과태료를 부과하지 아니하며, 과태료를 부과한 후 형사처벌을 받은 경우에는 그 과태료 부과를 취소한다. <신설 2019. 4. 16.></p> <p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2019. 4. 16.></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제4조제2항 또는 제3항을 위반하여 채용광고의 내용 또는 근로조건을 변경한 구인자 2. 제4조제4항을 위반하여 지식재산권을 자신에게 귀속하도록 강요한 구인자 3. 제4조의3을 위반하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 개인정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집한 구인자 <p>③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2019. 4. 16.></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제11조제3항에 따른 채용서류 보관의무를 이행하지 아니한 구인자 2. 제11조제6항을 위반하여 구직자에 대한 고지의무를 이행하지 아니한 구인자 3. 제12조제1항에 따른 시정명령을 이행하지 아니한 구인자 <p>④ 제1항부터 제3항까지에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.</p>

8. 산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률

1) 개요

- 기업에서 일과 교육훈련을 병행하는 근로자들의 노동법령에 따른 권리를 보장 등

2) 내용

- 고용노동부장관은 고용정책심의회 심의를 거쳐 3년마다 일학습병행에 관한 추진계획을 수립하도록 하고, 지역단위의 일학습병행 촉진 및 목적 달성을 위하여 지방자치단체의 장 등과 긴밀한 협력 관계를 유지하도록 함.
- 고용노동부장관은 일학습병행에 관한 자료의 수집·관리·제공 및 학습기업과 구직자의 효율적 연계를 위하여 일학습병행정보망을 구축·운영하도록 함.
- 고용노동부장관은 일학습병행을 실시할 수 있는 직종 및 해당 직종별 교육훈련기준을 개발하도록 하고, 일학습병행 직종 등의 개발 및 보안을 위하여 필요한 경우에는 시범사업을 실시할 수 있도록 함.
- 고용노동부장관은 일정한 경영 기준, 인력·시설·장비 기준을 갖추어 신청한 자를 학습기업으로 지정할 수 있도록 함.
- 학습기업의 사업주는 일학습병행을 실시하기 위하여 일학습병행 직종 및 교육훈련기준에 따라 해당 기업의 일학습병행 실시에 적합한 교육훈련과정을 개발하도록 함.
- 고용노동부장관은 학습기업들이 공동으로 일학습병행을 할 수 있도록 직업능력개발훈련시설, 기능대학, 산업교육기관 등을 일학습병행을 위한 공동교육훈련시설로 지정함.
- 학습기업의 사업주는 일학습병행과정을 운영하려는 경우 일정한 요건을 갖춘 자를 기업현장교사로 지정하도록 함.
- 일학습병행과정을 실시하려는 학습기업의 사업주는 학습근로자와 2년 이내의 학습근로계약을 체결하도록 하고, 학습근로계약에는 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차 유급휴가 등의 근로조건을 포함하도록 함.
- 학습기업의 사업주는 학습근로자가 고용노동부장관이 실시하는 외부평가에 합격한 경우에는 그 학습근로자를 기간의 정함이 없는 근로자로 전환하도록 함.
- 학습기업 사업주 및 학습근로자의 준수사항, 학습근로시간 및 휴식, 차별적 처우의 금지 등 학습기업 사업주 및 학습근로자의 의무에 관한 사항을 정함.
- 학습근로자에 대한 이수증명서 발급, 평가, 일학습병행자격 취득 및 자격증 발급, 자격취소 등 평가 및 자격에 관한 사항을 정함.

3) 시행일

2020. 8. 28.

4) 주요 조항

산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률 (2019. 8. 27. 제정)
<p>제1조(목적) 이 법은 사업주가 실시하는 직업교육훈련인 일학습병행의 내용과 방법 및 일학습병행에 참여하는 학습근로자의 근로조건의 보호 등에 관한 사항을 정하고, 일학습병행과 자격을 연계하여 학습근로자의 고용촉진 및 사회적·경제적 지위의 향상을 도모함으로써 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.</p>
<p>제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. "일학습병행"이란 사업주가 근로자를 고용하여 해당 근로자가 담당 직무를 수행하도록 하면서 다음 각 목의 교육훈련을 모두 제공하고, 해당 근로자는 교육훈련의 평가에 따라 자격을 인정받도록 하는 직업교육훈련을 말한다.</p> <p>가. 해당 기업의 생산시설·장비를 활용하여 사업장 내의 전문적인 기술·지식이 있는 사람 등이 해당 근로자의 직무수행에 필요한 지식, 기술 및 소양 등을 전수하는 교육훈련(이하 "도제식 현장 교육훈련"이라 한다)</p> <p>나. 해당 기업의 근로장소 또는 생산시설과 분리된 직업능력개발시설이나 교육훈련기관에서 실시되는 교육훈련(이하 "사업장 외 교육훈련"이라 한다)</p> <p>2. "학습기업"이란 제15조제1항에 따른 일학습병행과정에 따라 일학습병행을 실시하는 기업으로 제13조에 따라 지정받은 기업을 말한다.</p> <p>3. "학습근로자"란 「근로기준법」 제2조제1항제1호의 근로자로서 학습기업의 사업주에게 일학습병행을 제공받는 사람을 말한다.</p> <p>4. "학습근로계약"이란 학습근로자는 근로를 제공하면서 제15조제1항에 따른 일학습병행 과정에 따라 교육훈련을 받고, 학습기업의 사업주는 학습근로자에게 임금을 지급하면서 일학습병행과정을 개설하여 교육훈련을 제공하는 것을 목적으로 학습근로자와 학습기업의 사업주가 체결한 계약을 말한다.</p> <p>5. "기업현장교사"란 「근로자직업능력 개발법」 제33조에 따른 직업능력개발훈련교사 또는 해당 분야에 전문지식 및 기술을 갖춘 사람으로서 학습기업의 사업주로부터 해당 학습기업의 학습근로자에게 직무수행에 필요한 지식, 기술 및 소양 등을 전수하도록 제19조에 따라 지정받은 사람을 말한다.</p> <p>6. "일학습병행자격"이란 일학습병행에 따라 인정받은 기술, 기능 및 서비스 분야 등의 자격을 말한다.</p>
<p>제4조(국가 등의 책무) ① 국가와 지방자치단체는 일학습병행을 촉진하고 일학습병행의 목적을 달성하기 위하여 필요한 시책을 강구하여야 한다.</p> <p>② 국가는 학습근로자가 일학습병행을 통하여 습득한 직업능력을 평가하여 그 결과에 따라 일학습병행자격을 부여하고, 자격 취득자가 해당 산업 분야에서 유사·동등 수준의 자격 취득자와 동등한 처우를 받을 수 있도록 하여야 한다.</p> <p>③ 사업주, 사업주단체 및 「산업발전법」 제12조제2항에 따른 산업부문별 인적자원개발협의체(이하 "인적자원개발협의체"라 한다)는 효율적인 일학습병행의 운영을 통하여 학습근로자에게 양질의 교육훈련을 제공함으로써 산업현장에서 지식, 기술 및 소양을 갖춘 근로자를 양성하고, 학습근로자의 고용안정 및 학습근로조건 보호에 적극 협조하여야 한다.</p>
<p>제5조(다른 법률과의 관계) ① 학습근로자의 근로조건에 관하여 이 법에서 정한 것 외에는 「근로기준법」을 적용한다.</p> <p>② 학습근로자의 교육훈련에 관하여 이 법에서 정한 것 외에는 「근로자직업능력 개발법」 및 「직업교육훈련 촉진법」을 적용한다.</p> <p>③ 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」 제2조제2호가목에 따른 산업교육기관에 재학 중인 사람이 산업교육기관의 교육과정으로 일학습병행에 참여하는 경우 학습권 보장에 관한 사항은 「직업교육훈련 촉진법」을 적용한다.</p>
<p>제6조(일학습병행 추진계획의 수립) ① 고용노동부장관은 3년마다 일학습병행에 관한 추진계획(이하 "추진계획"이라 한다)을 수립하여야 한다.</p>

<p>② 추진계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 일학습병행에 관한 정책의 기본방향 2. 학습근로자의 고용안정 및 처우에 관한 사항 3. 일학습병행 추진에 따른 노동단체, 사업주단체 또는 인적자원개발협의체 등의 역할 강화 및 지원에 관한 사항 4. 일학습병행자격과 「국가기술자격법」 제2조에 따른 국가기술자격의 연계에 관한 사항 5. 그 밖에 일학습병행의 확산 및 지원을 위하여 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항 <p>③ 고용노동부장관은 추진계획을 효율적으로 수립·추진하기 위하여 3년마다 일학습병행에 관한 실태를 조사하고, 그 결과를 추진계획에 반영하여야 한다.</p> <p>④ 그 밖에 추진계획의 수립, 제3항에 따른 실태조사의 범위·방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
<p>제14조(학습기업의 지정 취소 등) ① 고용노동부장관은 학습기업이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 시정을 명하거나 학습기업 지정의 취소 또는 2년의 범위에서 일학습병행의 정지를 명할 수 있다. 다만, 제1호의 경우에는 지정을 취소하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 학습기업의 지정을 받은 경우 2. 제13조제2항에 따른 요건에 미달하게 된 경우 3. 임금체불, 산업재해 등이 발생하여 일학습병행 운영을 지속하기에 적절하지 않다고 고용노동부장관이 정하여 고시하는 경우 <p>② 학습기업의 지정이 취소되거나 일학습병행이 정지된 경우 고용노동부장관은 인적자원개발협의체, 제16조제1항에 따른 일학습병행 공동훈련센터 등과 협조하여 학습근로자의 제15조제1항에 따른 일학습병행과정이 계속 이루어질 수 있도록 하여야 한다.</p> <p>③ 제1항에 따른 행정처분의 세부적인 기준은 위반행위의 종류와 위반정도 등을 고려하여 고용노동부령으로 정한다.</p>
<p>제18조(일학습병행 공동훈련센터의 지정 취소 등) ① 고용노동부장관은 일학습병행 공동훈련센터가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 일학습병행 공동훈련센터 지정의 취소 또는 2년의 범위에서 일학습병행의 정지를 명할 수 있다. 다만, 제1호의 경우에는 지정을 취소하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 일학습병행 공동훈련센터의 지정을 받은 경우 2. 제16조에 따른 요건에 미달하게 된 경우 3. 거짓 자료의 제출, 운영성과의 미흡 등 고용노동부장관이 정하여 고시한 경우 <p>② 고용노동부장관은 제1항에도 불구하고 「산업교육진흥 및 산학연협력촉진에 관한 법률」 제2조제2호가목에 따른 산업교육기관이 일학습병행 공동훈련센터로 지정된 경우 그 지정을 취소할 때에는 교육부장관과 협의하여야 한다.</p> <p>③ 제1항에 따른 행정처분의 세부적인 기준은 위반행위의 종류와 위반정도 등을 고려하여 고용노동부령으로 정한다.</p>
<p>제21조(학습근로계약의 체결) ① 일학습병행과정을 실시하려는 학습기업의 사업주는 학습근로자와 「근로기준법」 제17조 제1항 각 호의 내용을 포함하여 2년 이내의 학습근로계약을 체결하여야 한다. 다만, 학위 취득에 필요한 과정은 그러하지 아니하다.</p> <p>② 제1항에 따른 학습근로계약에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 일학습병행의 목표 및 방법 2. 일학습병행의 기간 3. 일일 학습근로시간 4. 그 밖에 일학습병행과정에서 학습근로자에게 적용되는 교육훈련조건으로서 고용노동부장관이 정하는 사항 <p>③ 학습기업의 사업주는 제1항에 따라 학습근로자와 학습근로계약을 체결하면 이를 학습근로자에게 서면으로 교부하고 고용노동부장관에게 통보하여야 한다. 제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.</p> <p>④ 학습기업의 사업주는 제2항제2호에 따른 일학습병행의 기간을 단축하거나 연장하려는 경우에는 학습근로자의 동의를</p>

<p>받아 고용노동부장관의 승인을 받아야 한다.</p> <p>⑤ 제1항 또는 제4항에 따른 일학습병행 학습근로계약의 체결, 일학습병행 기간의 단축 또는 연장 승인 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</p>
<p>제22조(학습근로계약의 종료) ① 학습근로계약은 학습근로계약기간의 만료로 종료된다.</p> <p>② 제1항에도 불구하고 학습근로자가 학습근로계약기간이 만료되기 전에 제30조제2항에 따른 외부평가에 합격한 경우에는 학습근로계약은 종료된다.</p> <p>③ 학습기업의 사업주는 학습근로계약기간이 만료될 때까지 학습근로자가 제30조제2항에 따른 외부평가에 합격하지 못한 경우에는 학습근로자가 희망하는 경우 2회까지 학습근로계약기간을 연장하여야 한다. 이 경우 연장기간을 합한 기간은 1년을 넘지 못한다.</p>
<p>제23조(학습근로계약의 해지 제한) ① 학습기업의 사업주는 학습근로 계약기간 동안에는 대통령령으로 정하는 정당한 이유 없이 학습근로자와 체결한 학습근로계약을 해지할 수 없다.</p> <p>② 제1항에 따른 정당한 이유로 학습기업의 사업주가 학습근로계약을 해지할 때에는 해지사유 및 해지시기를 적은 서면으로 하여야 한다.</p>
<p>제24조(학습근로자의 계속고용) ① 학습기업의 사업주는 학습근로자가 제30조제2항에 따른 외부평가에 합격한 경우에는 그 학습근로자를 기간의 정함이 없는 근로자로 전환하여야 한다.</p> <p>② 학습기업의 사업주는 학습근로자가 제1항에 따라 기간의 정함이 없는 근로자로 전환되는 경우 해당 사업장에서 동등·유사한 수준의 자격 취득자 또는 경력자 등과 동등한 처우를 하여야 한다.</p>
<p>제25조(학습기업 사업주의 준수사항) ① 학습기업의 사업주는 일학습병행의 목적을 달성하기 위하여 학습근로자가 학습근로계약기간 동안 필요한 직무수행능력을 갖추 수 있도록 일학습병행에 적합한 교육훈련과정을 개발하고, 학습근로계약이 체결되면 지체 없이 학습근로자에게 필요한 교육훈련 기회를 제공하여야 한다.</p> <p>② 학습기업의 사업주는 학습근로자의 교육훈련을 담당할 능력과 소양을 갖춘 기업현장교사를 지정하고, 기업현장교사가 교육훈련의 내용을 효율적으로 학습근로자에게 전수할 수 있도록 기업현장교사의 근무조건을 마련하여야 한다.</p> <p>③ 학습기업의 사업주는 학습근로자가 교육훈련을 받기 위하여 사업장 밖의 시설을 이용하거나 평가를 받을 경우에는 해당 교육훈련 및 평가에 필요한 시간을 보장하여야 한다.</p> <p>④ 학습기업의 사업주는 학습근로자의 교육훈련 성과를 정기적으로 확인하고, 학습근로자가 자신의 교육훈련 성과를 관리할 수 있도록 지도하여야 한다.</p> <p>⑤ 학습기업의 사업주는 교육훈련기간 중 학습근로자에게 훈련교재, 실습재료, 개인용 장비, 그 밖에 훈련에 필요한 물품을 무상으로 제공하여야 한다.</p> <p>⑥ 학습기업의 사업주는 학습근로자의 업무상 재해를 예방하기 위하여 「산업안전보건법」에 따른 산업 안전·보건상 필요한 조치를 하여야 한다.</p> <p>⑦ 제1항부터 제6항까지에서 규정한 사항 외에 학습기업의 사업주가 일학습병행의 목적을 달성하기 위하여 학습근로자에게 제공하여야 하는 교육훈련의 조건 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
<p>제27조(학습근로시간 및 휴식) ① 학습근로자의 학습근로시간은 사업장에서의 근로시간과 도제식 현장 교육훈련 및 사업장 외 교육훈련의 시간을 합하여 산정한다. 다만, 대통령령으로 정하는 사업장 외 교육훈련 시간은 학습근로시간에 포함하지 아니할 수 있다.</p> <p>② 학습기업의 사업주는 학습근로자를 야간 또는 휴일에 도제식 현장 교육훈련을 시켜서는 아니 된다. 다만, 일시적으로 교육훈련의 목적달성을 위하여 부득이한 사정이 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>③ 미성년자인 학습근로자의 학습근로시간은 「근로기준법」 제69조를 준용한다.</p>

<p>제28조(차별적 처우의 금지) ① 학습기업의 사업주는 학습근로자에 대하여 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 다른 근로자에 비하여 합리적인 이유 없이 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>② 학습근로자는 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 다른 근로자에 비하여 차별적 처우를 받은 경우에 「노동위원회법」에 따른 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다.</p> <p>③ 고용노동부장관은 학습기업의 사업주가 제1항을 위반하여 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.</p> <p>④ 제2항 및 제3항에 따른 시정신청, 시정요구, 그 밖의 시정 절차 등에 관하여는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조부터 제15조까지, 제15조의2, 제16조(제1호 및 제4호는 제외한다) 및 제24조를 준용한다. 이 경우 "기간제 근로자 또는 단시간근로자"는 "학습근로자"로, "사용자"는 "학습기업의 사업주"로 본다.</p>
<p>제35조(서류의 보존) ① 학습기업의 사업주, 제16조 및 제17조에 따라 사업장 외 교육훈련을 실시하는 자는 일학습병행과정의 인정 및 운영 등과 관련하여 고용노동부령으로 정하는 서류를 5년간 보존하여야 한다.</p> <p>② 제1항에 따른 서류는 전자문서로 작성·보존할 수 있다.</p>
<p>제36조(지도·점검 등) ① 고용노동부장관은 산업현장에서 일학습병행 진행실태의 파악 등 이 법의 시행을 위하여 필요한 경우 학습기업 및 일학습병행 공동훈련센터 등 일학습병행 업무를 수행하는 기관·단체에 대하여 필요한 보고 또는 자료 제출을 요구하거나, 관계 공무원으로 하여금 현장조사를 하게 하는 등의 방법으로 지도·점검을 할 수 있다.</p> <p>② 고용노동부장관이 제1항에 따라 현장조사를 하는 경우에는 현장조사를 받는 자에게 미리 조사 일시, 조사 내용 등 필요한 사항을 알려야 한다. 다만, 긴급하거나 미리 알리면 그 목적을 달성할 수 없다고 인정되는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>③ 제1항에 따라 현장조사를 하는 소속 직원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 관계인에게 보여 주어야 한다.</p>
<p>제40조(벌칙) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제27조제2항을 위반하여 야간 또는 휴일에 도제식 현장 교육훈련을 시킨 자 2. 제27조제3항을 위반하여 미성년자인 학습근로자를 근로시킨 자 <p>② 제32조를 위반하여 일학습병행자격증을 빌려주거나 빌린 사람 또는 대여를 알선한 사람은 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.</p>
<p>제42조(과태료) ① 제24조제1항에 따른 학습근로자 계속고용 의무를 위반한 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 5백만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제21조제3항을 위반하여 학습근로계약의 내용 또는 같은 조 제2항 각 호의 사항에 대한 변경내용을 서면으로 학습근로자에게 교부하지 아니한 자 2. 제25조에 따른 학습기업 사업주의 준수사항을 준수하지 아니한 자 3. 제35조제1항을 위반하여 일학습병행과정의 인정 또는 운영 등과 관련된 서류를 5년간 보존하지 아니한 자 4. 제36조제1항을 위반하여 정당한 이유 없이 고용노동부장관의 보고 또는 자료 제출 요구에 따르지 아니하거나 현장조사 등의 지도·점검을 거부·방해·기피하는 등의 행위를 한 자 <p>③ 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과 징수한다.</p>

9. 운수업종 관련 개정 법률

가. 화물자동차 운수사업법 (안전운임제)

1) 개요

- 화물차주에 대한 적정한 운임의 보장을 통하여 과로, 과속, 과적 운행 방지 등 교통안전 을 확보하기 위하여 화물자동차 안전운송원가 및 화물자동차 안전운임제도 도입 (일몰제)
- 위·수탁차주의 권리보호를 강화하기 위하여 표준 위·수탁계약서를 우선적으로 사용 등

2) 내용

○ 국토교통부장관 소속으로 화물자동차 안전운임위원회를 설치하고, 국토교통부장관은 화 주, 운송사업자 등이 화물운송의 운임을 산정할 때에 참고할 수 있도록 화물자동차 안전운 임위원회의 심의·의결을 거쳐 특정 운송품목에 대하여 화물자동차 안전운송원가를 공표하 도록 함(제2조제11호, 제5조의2부터 제5조의4까지 신설).

○ 국토교통부장관은 수출입 컨테이너 및 시멘트에 대하여 화물자동차 안전운임을 공표하 여야 하고, 화물자동차 안전운임보다 적은 운임을 지급한 자에 대하여는 과태료를 부과 하도록 하되, 3년간 한시적으로 시행함(제2조제12호·제13호, 제5조의2부터 제5조의8까지, 제67조제1호의2, 제70조제1항제3호, 부칙 제2조 신설).

※ 안전운임 적용 차종 : 수출입 컨테이너, 벌크시멘트를 운반하는 트레일러.

※ 안전운송원가만 공표하는 차종 : 철강재 운반 차량, 일반형(카고) 화물차(1톤, 4.5톤, 5 톤, 11.5톤, 12톤, 25톤)

○ 국토교통부장관은 건전한 거래질서의 확립과 공정한 계약의 정착을 위하여 운송사업자 와 위·수탁차주가 위·수탁계약을 체결하는 경우 표준 위·수탁계약서를 우선적으로 사용 하도록 권고할 수 있도록 함(제40조제4항 후단).

○ 운송사업자의 일방적인 위·수탁계약 해지를 방지하기 위하여 현재 6년까지 보장되는 위·수탁계약 갱신청구권을 6년 이후에도 보장하도록 하되, 위·수탁차주의 6회 이상 위·수탁료 미납 등 운송사업자가 계약갱신을 거절할 수 있는 사유를 별도로 규정함(제40조의2 제1항).

○ 자동차등록번호판이 훼손되거나 차량 본거지가 변경됨에 따라 등록번호판의 부착 및 교체가 필요함에도 불구하고 운송사업자가 등록번호판의 교체 등을 거부할 경우 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하 벌금형에 처하도록 함(제67조제3호의2 신설, 제70조제2항제7호).

3) 시행일

- 안전운임 관련 조항 시행일 : 2020. 1. 1., 나머지 조항은 2019. 7. 1.
- 안전운임 적용 시기 : 2020년 1월 1일 ~ 2022년 12월 31일(3년 일몰)
- 안전운임 결정 : 매년 10월 31일까지 다음 해 운송원가와 운임 공표

4) 안전운임 관련 신규 조문 비교

화물자동차운수사업법 (2018. 4. 17. 일부 개정)	
개정 전	개정 후
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.	<p>제2조(정의)</p> <p>12. “화물자동차 안전운송원가”란 화물차주에 대한 적절한 운임의 보장을 통하여 과로, 과속, 과적 운행을 방지하는 등 교통안전을 확보하기 위하여 화주, 운송사업자, 운송주선사업자 등이 화물운송의 운임을 산정할 때에 참고할 수 있는 운송원가로서 제5조의2에 따른 화물자동차 안전운임위원회의 심의·의결을 거쳐 제5조의4에 따라 국토교통부장관이 공표한 원가를 말한다.</p> <p>13. “화물자동차 안전운임”이란 화물차주에 대한 적절한 운임의 보장을 통하여 과로, 과속, 과적 운행을 방지하는 등 교통안전을 확보하기 위하여 필요한 최소한의 운임으로서 제12호에 따른 화물자동차 안전운송원가에 적정 이윤을 더하여 제5조의2에 따른 화물자동차 안전운임위원회의 심의·의결을 거쳐 제5조의4에 따라 국토교통부장관이 공표한 운임을 말하며 다음 각 목으로 구분한다.</p> <p>가. 화물자동차 안전운송운임: 화주가 제3조제3항에 따른 운송사업자, 제24조제2항에 따른 운송주선사업자 및 운송가맹사업자(이하 “운수사업자”라 한다) 또는 화물차주에게 지급하여야 하는 최소한의 운임</p> <p>나. 화물자동차 안전위탁운임: 운수사업자가 화물차주에게 지급하여야 하는 최소한의 운임</p>
제5조의2 삭제	<p>제5조의2(화물자동차 안전운임위원회의 설치 등) ① 다음 각 호의 사항을 심의·의결하기 위하여 국토교통부장관 소속으로 화물자동차 안전운임위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 화물자동차 안전운송원가 및 화물자동차 안전운임의 결정 및 조정에 관한 사항 2. 화물자동차 안전운송원가 및 화물자동차 안전운임이 적용되는 운송품목 및 차량의 종류 등에 관한 사항 3. 화물자동차 안전운임제도의 발전을 위한 연구 및 건의에 관한 사항 4. 그 밖에 화물자동차 안전운임에 관한 중요 사항으로서 국토교통부장관이 회의에 부치는 사항 <p>② 위원회는 위원장을 포함하여 15명 이내의 범위에서 다음 각 호의 위원으로 구성하며, 위원장은 공익을 대표하는 위원 중에서 위원회가 선출한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 화물차주를 대표하는 위원 2. 운수사업자를 대표하는 위원 3. 화주를 대표하는 위원 4. 공익을 대표하는 위원 <p>③ 위원회에는 제2항 각 호의 위원 외에 관계 행정기관의 공무원으로 구성된 3명 이내</p>

	<p>의 특별위원을 둘 수 있고, 특별위원은 위원회의 회의에 출석하여 발언할 수 있다.</p> <p>④ 화물자동차 안전운송원가 산정 등 위원회 업무에 관한 자문이나 위원회 심의·의결사항에 관한 사전검토 등을 위하여 위원회에 해당 분야 전문가로 구성된 전문위원회를 둔다. 이 경우 위원회는 전문위원회에 위원회 사무 중 일부를 위임할 수 있다.</p> <p>⑤ 제1항부터 제4항까지에서 규정한 사항 외에 위원회의 구성 및 운영, 특별위원의 자격 및 위촉, 전문위원회의 구성 및 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
	<p>제5조의3(화물자동차 안전운송원가 및 화물자동차 안전운임의 심의기준) ① 위원회는 다음 각 호의 사항을 고려하여 화물자동차 안전운송원가를 심의·의결한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 인건비, 감가상각비 등 고정비용 2. 유류비, 부품비 등 변동비용 3. 그 밖에 상·하차 대기료, 운송사업자의 운송서비스 수준 등 평균적인 영업조건을 감안하여 대통령령으로 정하는 사항 <p>② 위원회는 화물자동차 안전운송원가에 적정 이윤을 더하여 화물자동차 안전운임을 심의·의결한다. 이 경우 적정 이윤의 산정에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
	<p>제5조의4(화물자동차 안전운송원가 및 화물자동차 안전운임의 공표) ① 국토교통부장관은 매년 10월 31일까지 위원회의 심의·의결을 거쳐 대통령령으로 정하는 운송품목에 대하여 다음 연도에 적용할 화물자동차 안전운송원가를 공표하여야 한다.</p> <p>② 국토교통부장관은 매년 10월 31일까지 위원회의 심의·의결을 거쳐 다음 각 호의 운송품목에 대하여 다음 연도에 적용할 화물자동차 안전운임을 공표하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「자동차관리법」 제3조에 따른 특수자동차로 운송되는 수출입 컨테이너 2. 「자동차관리법」 제3조에 따른 특수자동차로 운송되는 시멘트 <p>③ 화물자동차 안전운송원가 및 화물자동차 안전운임의 공표 방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
	<p>제5조의5(화물자동차 안전운임의 효력) ① 화주는 운수사업자 또는 화물차주에게 화물자동차 안전운송원가 이상의 운임을 지급하여야 한다.</p> <p>② 운수사업자는 화물차주에게 화물자동차 안전위탁운임 이상의 운임을 지급하여야 한다.</p> <p>③ 화물운송계약 중 화물자동차 안전운임에 미치지 못하는 금액을 운임으로 정한 부분은 무효로 하며, 해당 부분은 화물자동차 안전운임과 동일한 운임을 지급하기로 한 것으로 본다.</p> <p>④ 화주와 운수사업자·화물차주는 제1항에 따른 운임 지급과 관련하여 서로 부정한 금품을 주고받아서서는 아니 된다.</p>
	<p>제5조의6(화물자동차 안전운임의 주지 의무) 화물자동차 안전운임의 적용을 받는 화주와 운수사업자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 화물자동차 안전운임을 게시하거나 그 밖에 적당한 방법으로 운수사업자와 화물차주에게 알려야 한다.</p>
	<p>제5조의7(화물자동차 안전운임신고센터) ① 국토교통부장관은 화물자동차 안전운임에 미치지 못하는 운임의 지급에 대한 신고를 위하여 화물자동차 안전운임신고센터를 설치·운영하여야 한다.</p> <p>② 화물자동차 안전운임신고센터의 설치 및 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
	<p>제5조의8(운송비용 등 조사) ① 국토교통부장관은 화물자동차 안전운송원가 및 화물자동차 안전운임의 효율적인 심의를 위하여 화물운송에 소요되는 비용 등을 주기적으로 조사하여야 한다.</p> <p>② 제1항의 조사 방법 및 주기 등은 국토교통부령으로 정한다.</p>

제70조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.	제70조(과태료) ① ----- 1. 제5조의5제1항 또는 제2항을 위반하여 국토교통부장관이 공표한 화물자동차 안전운임보다 적은 운임을 지급한 자
--	---

나. 여객자동차 운수사업법 (전액관리제)

1) 개요

- 운송사업자와 운수종사자의 준수사항에 운송수입금 전액관리제에 관한 구체적 근거를 명시함으로써 택시업계의 고질적 관행인 사납금 제도를 근절

2) 내용

- 택시요금미터에 기록된 운송수입금 전액의 근무종료 당일 수납
- 일정금액의 운송수입금 기준액을 정하여 수납하는 행위의 금지
- 차량 운행에 필요한 제반경비의 운수종사자 전가 금지
- 운송기록출력장치 허위작성 금지 및 보관의무 부과

3) 시행일

2020. 1. 1.

4) 신규 조문 비교

여객자동차운수사업법 (2019. 8. 27. 일부 개정)	
개정 전	개정 후
제21조(운송사업자의 준수 사항) ① 대통령령으로 정하는 운송사업자는 운수종사자가 이용자에게서 받은 운임이나 요금(이하 “운송수입금”이라 한다)의 전액을 그 운수종사자에게서 받아야 한다.	제21조(운송사업자의 준수 사항) ① ----- 전액에 대하여 다음 각 호의 사항을 준수하여야 -----.
	1. 1일 근무시간 동안 택시요금미터(운송수입금 관리를 위하여 설치한 확인 장치를 포함한다. 이하 같다)에 기록된 운송수입금의 전액을 운수종사자의 근무종료 당일 수납할 것 2. 일정금액의 운송수입금 기준액을 정하여 수납하지 않을 것

	3. 차량 운행에 필요한 제반경비(주유비, 세차비, 차량수리비, 사고처리비 등을 포함한다)를 운수종사자에게 운송수입금이나 그 밖의 금전으로 충당하지 않을 것 4. 운송수입금 확인기능을 갖춘 운송기록출력장치를 갖추고 운송수입금 자료를 보관(보관기간은 1년으로 한다)할 것 5. 운송수입금 수납 및 운송기록을 허위로 작성하지 않을 것
제26조(운수종사자의 준수 사항) ① 운수종사자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.	제26조(운수종사자의 준수 사항) ① -----.
② 제21조제1항에 따른 운송사업자의 운수종사자는 운송수입금의 전액을 운송사업자에게 내야 한다.	② ----- 전액에 대하여 다음 각 호의 사항을 준수하여야 -----
	1. 1일 근무시간 동안 택시요금미터에 기록된 운송수입금의 전액을 운수종사자의 근무종료 당일 운송사업자에게 납부할 것 2. 일정금액의 운송수입금 기준액을 정하여 납부하지 않을 것

다. 택시운송사업의 발전에 관한 법률

1) 개요

- 택시업종의 경우 「근로기준법」 제58조에 따른 근로시간 계산의 특례 규정에 따라 사용자와 근로자대표 간의 합의에 따른 소정근로시간 제도를 적용하고 있어 실제 근로시간에 비해 매우 적은 소정근로시간에 대해서만 임금을 지급함으로써 최저임금 제도의 본질적인 취지가 훼손되고 있는 실정임. 택시운수종사자의 근로시간을 「근로기준법」 제58조제1항 및 제2항에 따라 정할 경우 1주간 40시간 이상이 되도록 정하도록 하려는 것임.

2) 내용

- 1주간 소정근로시간을 40시간 이상으로 정하도록 함

3) 시행일

2021. 1. 1.

4) 신규 조문 비교

택시운송사업의 발전에 관한 법률 (2019. 8. 20. 일부 개정)	
개정 전	개정 후
<신 설>	제11조의2(택시운수종사자 소정근로시간 산정 특례) 일반택시운송사업 택시운수종사자의 근로시간을 「근로기준법」 제58조제1항 및 제2항에 따라 정할 경우 1주간 40시간 이상이 되도록 정하여야 한다.

10. 정부 지침 및 가이드라인 등

가. 용역근로자 근로조건 보호지침 개정 (2019. 9.)

1) 개요

- 종전 용역근로자 근로조건 보호지침 내용을 유지하면서 적용대상 확대
- 용역계약서의 노동3권 제약 삭제 등

2) 내용

○ 적용대상에서 ① ‘일반용역 중 청소·경비·시설물관리 등 단순노무용역’ 이외에 ‘생활폐기물 수집·운반 용역’을 포함하는 것으로 확대, ② 공공기관 등(공공기관의 운영에 관한 법률, 지방공기업법, 지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률을 적용받는 기관)의 자회사가 위 용역업무를 수행하는 경우에도 적용

개정 전	개정 후
<input type="checkbox"/> 적용대상 ○ 일반용역 중 청소·경비·시설물관리 등 단순노무용역에 적용	<input type="checkbox"/> 적용대상 ○ 일반용역 중 청소·경비·시설물관리 등 단순노무용역 및 생활폐기물 수집·운반용역에 적용 - 공공기관 등*의 자회사가 위 용역업무를 수행하는 경우 그 용역에 적용 * 공공기관의 운영에 관한 법률, 지방공기업법, 지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률을 적용받는 기관을 말함

○ 용역계약서의 노동3권 제약 조항에 대해 전면 삭제 권고 (지침 46면)

부당 불공정 조항(예시)	용역근로자 근로조건보호지침 개선방향 (2018. 9.자)	용역근로자 근로조건보호지침 개선방향 (2019. 9.자)
○용역근로자가 사업장 내에서 시위 등 불법행위를 하는 경우에는 즉시 해고하여야 한다.	○‘발주기관은 수탁업체의 채무불이행에 대해 손해배상 청구가 가능하다’ 등으로 수정	○ 삭제
○노사분규로 인해 인력공백이 발생한 경우, 수탁업체는 동등 수준의 대체인력을 즉시 투입하여야 하고, 그로 인해 발생하는 모든 비용은 수탁업체가 부담하여야 한다.	○‘직원의 정의행위로 업무공백이 발생한 경우, 수탁업체는 발주기관의 정상적인 업무수행에 지장이 없도록 노력해야 한다’ 등으로 수정	
○업무시간 내 일체의 집단행동을 금지하고, 이를 위반하여 발생하는 손해에 대해서는 수탁업체가 책임을 진다.	○‘일체의 집단행동 금지’ 문구 삭제 ○‘수탁업체의 채무불이행으로 발주기관이 피해를 볼 경우 그 손해배상을 청구할 수 있다’ 등으로 수정	
○노사분규 등으로 발주기관의 업무에 상당한 지장을 초래했을 때 계약을 해지할 수 있다.	○‘노사분규 등으로’ 문구 삭제 ○‘채무불이행이 발생하여 상당한 손해가 발생하였을 때 계약해지 가능’ 등으로 수정	

[별첨 4] 용역근로자 근로조건 보호지침 (2019. 9.)

나. 민간위탁 노동자 근로조건 가이드라인 신설 (2019. 12.)

1) 개요

- 민간위탁관리위원회 설치
 - 근로조건이행확약서 미이행 시 해지, 특별한 사정이 없는 한 고용 승계
 - 위탁기관 및 수탁기관 관리자와 노동자 3자가 참여하는 협의회 구성 등
- ※ 직영화 및 민간위탁 적정성 평가, 인건비 낙찰률 적용 관련 적정임금 대책 등 부재

2) 내용

① 민간위탁 사무의 체계적인 관리

○ 공공부문*에서 민간에 위탁하는 경우에 위탁기관에 내·외부 전문가(10명 이내)로 구성하는 『민간위탁 관리위원회』를 설치·운영

* 위탁기관 : 중앙행정기관, 지방자치단체, 공공기관, 지방공기업, 교육기관, 지방자치단체 출연·출자기관 및 공공기관과 지방공기업의 자회사

② 민간위탁 노동자의 근로조건 보호 강화 및 고용불안 해소

○ 수탁기관 모집 및 선정시

- ‘민간위탁 노동자 근로조건 보호 관련 협약서*’를 제출받고 미이행 시 계약 해지

* 책정된 임금의 지급, 퇴직급여 등 법정 사업주 부담금 관련 의무 준수, 사전승인 없는 재위탁 등 금지, △근로기준법 등 노동법령 준수

○ 위·수탁계약 체결 시

- 계약서에 특별한 사정이 없는 한 고용승계(고용승계), 특별한 사정이 없는 한 수탁기간과 동일한 기간으로 근로계약기간 설정(고용기간), 민간위탁 노동자 근로조건 보호 관련 사항 위반 시 계약해지 가능(근로조건 보호) 등 명시

③ 위·수탁3자협의회 등 소통창구 마련

○ 근로조건·복지·임금 등 처우 관련 정보 공유 등을 논의하는 등 소통 창구 마련

- 소통 창구의 형식은 기관 사정을 고려하여 자율 결정하되, 가급적 위탁기관 및 수탁기관 관리자와 노동자 대표가 참여하는 것이 바람직

④ 체계적 임금 관리 등 처우개선

- 노무비 착복 방지 위해 위탁기관은 계약금액 중 노무비를 별도로 관리하고, 수탁기관의 전용계좌에 노무비를 지급하여 민간위탁 노동자에 대한 임금 지급을 보장

○ 2020년 공공부문 민간위탁 노동자 임금·복지 수준 등 실태조사 및 연구용역 실시

⑤ 위탁기관의 관리·감독 강화

[별첨 5] 민간위탁 노동자 근로조건 가이드라인 (2019. 12.)

다. 2020년 공기업·준정부기관 예산편성지침 (2019. 12.)

- 종래 ‘경영평가 성과급은 퇴직금의 기준이 되는 평균임금에서 제외한다.(2019년 공기업·준정부기관 예산편성지침 10쪽)’는 문구를 삭제
- 최저지급률과 최저지급액이 정해져 있지 않은 경영평가성과급도 평균임금에 해당된다는 대법원 2018다231536 판결 등을 반영