

대한상의 브리프

오세웅 법무법인 세종 공인노무사



제143호 2021년 3월 8일



중대재해처벌법, 근로기준법 등 주요 노동관계법이 제·개정됨에 따라 기업도 인사노무전략을 검토할 필요성이 커졌습니다. 이번 호에서는 기업들이 꼭 유념해야 할 사항과 대응방안에 대해 알아보겠습니다. [외부 필진 칼럼은 대한상의 견해와 다를 수 있습니다.]

2021년 달라지는 노동관계법, 기업의 준비 과제는?

최근 국회는 ILO 협약 비준을 위한 노조법, 유연근로제 개선을 위한 근로기준법, 중대재해처벌법 등 주요 노동관계법을 잇따라 처리했다. 이에 더해 50인 미만 사업장에 대한 주52시간제 적용 등 그간 유예됐던 노동관계법들도 올해부터 시행된다. 사전에 꼼꼼히 준비하고 대응해야 할 과제가 많다.

산업안전.. 기업 CEO의 책임 강화

먼저 산업재해 예방을 위해 경영책임자에게 포괄적 '의무'를 부과하고 '처벌'을 강화한 '중대재해처벌법'이 새로 마련돼 내년부터 적용된다.

새로운 법률에 따라 경영책임자는 사업장 소속 근로자와 실질적 관리책임이 있는 하도급 근로자는 물론, 기업이 제공하는 원료·제조물·공중이용시설·공공교통수단을 이용하는 일반시민의 중대재해까지 예방할 책임을 지게 된다.

안전보건 확보의무 위반으로 중대재해가 발생하면 기업과 경영책임자는 함께 처벌을 받는다. 사망사고가 나면 경영책임자는 1년 이상 징역이나 10억 원 이하의 벌금이, 기업은 50억 원 이하의 벌금이 부과되며, 사망이 아닌 중대재해가 발생해도 기업과 경영책임자는 법에서 정한 처벌을 받아야 한다.

아직 구체적인 의무범위를 정하는 시행령도 만들어야 하고, 또 법이 시행되기까지 1년이 남았지만 기업에 미칠 영향이 크고 검토할 내용도 많은 만큼 사전에 준비할 필요가 있다.

기업 입장에서 당장 고민해야 할 과제는 선제적 안전보건시스템 구축이다. 구체적으로는 사고 예방을 위해 사업장 내 리스크를 확인하고 안전보건확보조치를 수립하며, 경영책임자에 대한 보고체계도 점검해야 한다. 이를 통해 경영책임자가 안전확보의무를 이행했음을 입증할 수 있어야 한다.



[중대재해처벌법 제정 주요내용]

중대재해 정의	사망자 1명 이상 발생 또는 일정기준 이상 치료가 필요한 부상자 발생 시
책임 주체	대표이사 또는 안전담당 이사
보호 대상	종사자(하도급 근로자 포함) 및 원료·제조물·공중이용시설 등을 이용한 시민
처벌 내용	(사망 시) 1년 이상 징역 또는 10억 원 이하 벌금 법인 : 50억 원 이하 벌금 (그 외) 7년 이하 징역 또는 1억 원 이하 벌금 법인 : 10억 원 이하 벌금
적용 시점	50인 이상 사업장 : '22년 1월 27일 → 50인 미만 사업장 : '24년

대한상의 브리프

대한상공회의소가 회원님께 드리는 최신 경제정보

대표이사는 올해부터 산업안전보건법에 따라 ‘안전보건계획’을 수립할 의무도 지게 된다. 지난 2019년 산업안전보건법 개정 시 포함된 내용이었으나 시행은 지금까지 유예됐던 것이다.

적용대상은 500인 이상 사업장 및 시공능력 순위 1,000위 이내 건설회사의 대표이사이며, 올해가 마무리되는 12월 31일까지 안전보건계획을 수립하고 이사회의 승인까지 받아야 한다.

구체적으로는 계획에 안전보건에 관한 비용·시설·인원 등의 내용을 포함해야 한다. 계획수립 과정에서는 사업장 안전보건관리자로부터 산업재해의 내용과 빈도, 위험성 높은 작업의 개선방안 등에 관한 의견을 듣고 자체평가와 보완대책이 반영될 수 있도록 해야 한다.

안전보건계획 수립의무를 어길 경우 1천만 원 이하의 과태료가 부과되니 유의해야 한다.

주52시간.. 5인 이상 모든 사업장에 적용

7월부터는 근로자 5인 이상의 모든 사업장에 ‘주52시간제’가 적용된다. 주당 최대근로시간이 68시간에서 52시간으로 줄어드는 것이다.

주52시간제를 위반한 경우 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처해지는 만큼 상반기 동안에 모든 근로자의 근로시간을 주52시간 이내로 줄여야 한다.

다만, 30인 미만 사업장의 경우 사전에 노사합의를 한다면 8시간의 특별연장근로가 가능하기 때문에 최대 주60시간까지 근로가 가능하다. 이는 중소기업장의 혼란을 최소화하기 위한 조치로, '22년 말까지 한시적으로 적용된다.

업무 특성이나 인력 부족으로 주52시간을 지키기 어렵다면 탄력근로제나 선택근로제, 특별인가근로제 등 근로기준법이 허용하는 유연근로제를 어떻게 활용할 것인지 미리 고민해야 할 것이다.

관공서 공휴일.. 중소기업에도 의무화

올해부터는 30인 이상 사업장도 명절, 국경일 등 관공서 공휴일을 유급휴일로 보장해야 한다. 앞으로는 관공서 공휴일에도 근무를 할 수 없을 뿐만 아니라, 임금도 지급해야 하는 것이다.

그간 관공서 공휴일에 근무를 하였거나, 무급휴일을 부여한 기업, 연차로 대체한 기업들은 법에 따른 조치가 필수적이다.

유급휴일을 보장하지 않으면 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처해지는 만큼, 불가피하게 공휴일 근무가 필요하다면 대체휴일을 부여하거나 휴일가산수당을 지급해야 한다.

한편, 30인 미만 사업장의 경우 '22년 1월부터 관공서 공휴일을 의무 적용해야 한다. 그 전에 시행하면 산재보험요율 경감 등 추가 인센티브 지원을 받을 수 있어 참고할 필요가 있다.



[의무 적용되는 관공서 공휴일]

- 1월 1일
- 3.1절
- 석가탄신일
- 어린이날
- 현충일
- 광복절
- 개천절
- 한글날
- 성탄절
- 공직선거일
- 설날 및 설날 전후일
- 추석 및 추석 전후일

탄력근로제.. 단위기간 6개월로 확대

유연근무제를 개선하기 위한 근로기준법이 개정돼 탄력근로제의 단위기간이 기존 최장 3개월에서 6개월로 확대된다. 적용시기는 50인 이상 사업장은 4월 6일, 5~49인 사업장은 7월 1일부터다.

이번 법개정으로 탄력근로제는 ‘3개월 이내 탄력근로제’와 ‘3개월 초과 탄력근로제’의 투트랙으로 운영된다. ‘3개월 이내 탄력근로제’는 기존과 동일하게 운영된다.

‘3개월 초과 탄력근로제’는 단위기간이 최대 6개월로 확대되고, ‘근로시간 계획단위’도 기존 ‘일’에서 ‘주’ 단위로 완화돼 기업들의 주52시간제 적용 부담이 줄어들게 됐다.

다만 근로자 보호를 위한 규정도 함께 강화된다. 단위기간 확대에 따른 장시간 근로 방지를 위해 근로일 간 11시간의 연속 휴식을 부여해야 하고, 임금보전방안도 별도로 마련해 노동부에 신고해야 하는 것이다.



[탄력근로제 단위기간별 운영방식]

구분	3개월 이내 탄근제	3개월 초과 탄근제
단위기간	최대 3개월	최대 6개월
실시요건	근로자대표와 서면합의	좌동
계획수립	일 단위	주 단위
근로시간 변경	근로자대표와 합의	근로자대표와 협의
임금보전	-	임금보전방안 마련해 노동부 신고
과로방지	-	11시간 연속휴식 부여

선택근로제.. 정산기간 3개월로 확대

선택근로제도 4월부터 연구개발 업무에 한해 정산기간이 현행 1개월에서 3개월로 확대된다.

선택근로제 또한 정산기간 ‘1개월 이내’와 ‘1개월 초과 3개월 미만’의 투트랙으로 운영된다. ‘1개월 이내’의 경우는 기존 운영방식과 동일하다.

아쉬운 점은 ‘1개월 이내 선택근로제’는 모든 업무에 적용 가능하지만, 신설된 ‘1개월 초과 3개월 미만 선택근로제’는 신제품·신기술 연구개발 업무에만 적용할 수 있다는 것이다.

1개월을 초과하는 선택근로제를 도입할 경우 유의할 점은 크게 두가지다. 먼저 근로자의 건강권 보호를 위해 근로일 간 11시간 연속 휴식을 부여해야 한다.

또한 근로자의 임금보전을 위해 매달 평균하여 1주 평균 근로시간이 40시간을 초과할 경우, 초과한 시간에 대해 통상임금의 50% 이상의 가산임금을 지급해야 한다.



[선택근로제 정산기간별 운영방식]

구분	1개월 이내 선근제	1개월 초과 선근제
정산기간	최대 1개월	최대 3개월
적용대상	모든 업무	연구개발 업무
실시요건	근로자대표와 서면합의	좌동
임금보전	-	월 단위 초과근무 가산임금 지급
과로방지	-	11시간 연속휴식 부여

노조법.. 해고자·실업자 노조가입 허용

7월부터는 국제노동기구(ILO) 핵심협약 비준을 위해 개정된 노조법이 시행될 예정이다.

핵심은 사업장 소속 근로자 외에도 해고자·실업자 등 비종사자의 조합원 가입이 허용된 것이다.

다만, 비종사조합원은 노조임원 자격에서 배제되고, △근로시간면제한도를 산정하거나 △교섭창구 단일화 과정 △쟁의행위에 대한 찬반투표에서의 조합원 수 산정에서도 제외된다.

개정된 노조법은 비종사조합원의 사업장 내 노조활동을 허용하고 있다. 하지만 비종사조합원이 사업장에 함부로 출입할 수 있다는 의미는 아니며, ‘사용자의 효율적인 사업운영에 지장을 주지 않는 범위 내’로 제한된다.

‘효율적인 사업운영’에 대한 구체적인 규정이 없어 향후 노사 간 분쟁은 물론 소송으로 비화될 여지도 크다. 이에 따라 기업은 ‘비종사조합원의 사업장 내 활동규칙’을 명문화하는 방법 등을 통해 불필요한 분쟁을 최소화해야 할 것이다.

노조전임자 급여지급 금지규정도 삭제됐다. 다만 근로시간면제제도 조항은 그대로 유지되는 만큼 노조전임자에 대한 임금은 기존과 동일하게 면제한도 내에서만 지급이 가능하다. 근로시간면제한도를 초과해 지급할 경우 부당노동행위로 처벌될 수 있음을 유념해야 한다.

지속적 보완 필요한 노동관계법

달라진 노동관계법 준수를 위한 기업의 노력도 중요하지만, 일부 미흡한 법내용을 보완하는 것도 중요한 과제다.

정부와 국회는 경제계가 그간 요구해온 것처럼 △중대재해처벌법상 처벌규정 완화 △노조법상 사용자의 경영권 보호를 위한 사업장 점거금지 강화 △근로기준법상 유연근로제 확대를 위한 ‘미국식 White-Collar Exemption’ 제도 도입 등을 적극적으로 검토해 입법에 반영해야 할 것이다. 🚧

[첨부] 2021년 달라지는 주요 노동관계 법·제도

구분	2020년	2021년
주52시간제 전면 적용	50~299인 사업장 확대적용 * 계도기간 1년 부여	5~49인 사업장 확대적용
탄력근로제 단위기간 확대	단위기간 2주, 3개월	단위기간 3~6개월 이내 신설
선택근로제 정산기간 확대	(모든 업무) 정산기간 1개월	(연구개발업무에 한해) 최대 3개월까지 연장
공휴일=유급휴일 대상 확대	300인 이상 사업장 관공서 공휴일 유급휴일 의무화	30인 이상 사업장 확대적용 (5~29인 사업장은 22년 1월부터 적용)
특고 고용보험 의무가입	(신설)	적용대상·보험료를 등 상반기에 확정 예정
특고 산재보험 적용제외 제한	별도의 적용제외 제한규정 없음	육아·질병휴직 등 불가피한 경우만 인정
최저임금 인상	8,590원	8,720원
건강보험료율 인상	월 보수액의 6.67% (사업주·근로자 각 3.335% 부담)	월 보수액의 6.86% (사업주·근로자 각 3.43% 부담)
노인장기요양 보험료율 인상	건강보험료의 10.25%	건강보험료의 11.52%
장애인 고용부담금 부담기초액 인상	1,078,000~1,795,310원(5단계)	1,094,000~1,822,480원(5단계)
무급휴직 지원금 대상 확대	10인 미만 사업장 제외	10인 미만 사업장도 포함
육아휴직 분할횟수 확대	육아휴직 1회 분할하여 사용 가능	육아휴직을 2회까지 분할하여(세번으로 나누어) 사용 가능 * 개정 전 육아휴직자 소급적용
출산육아기 고용안정장려금 인센티브 확대	사업주가 근로자에게 육아휴직 처음 부여 시 사업주에게 1호 인센티브(월10만원) 추가 지급	육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 각각 첫 번째부터 세 번째 부여한 근로자까지 사업주에게 추가 월 10만원 인센티브 지급
가족돌봄 관련 휴가·근로시간단축	(휴가) 연간 10일 (근로시간 단축) 300인 이상 사업장 대상	(휴가) 코로나 등 재난발생 시 추가로 연간 10일 (한부모가정 15일) 연장 가능 (근로시간 단축) 30인 이상 사업장 확대적용

국내·외 경제지표

2021년 3월 8일 기준

1. 국내·외 경제성장률

(단위 : %)

	2019	2020 ^(E)	IMF		OECD	
			2021 ^(P)	2022 ^(P)	2021 ^(P)	2022 ^(P)
한국	2.0	-1.1	3.1	2.9	2.8	3.4
세계	2.8	-3.5	5.5	4.2	4.2	3.7
미국	2.2	-3.4	5.1	2.5	3.2	3.5
중국	6.1	2.3	8.1	5.6	8.0	4.9
일본	0.3	-5.1	3.1	2.4	2.3	1.5
EU	1.3	-7.2	4.2	3.6	3.6	3.3

* E -잠정치(Estimate) / P -예상치(Projections)

2. 환율·유가¹⁾

(단위 : 원(환율), 달러(유가))

	2018	2019	2020	'20.10월	11월	12월	'21.1월	'21.2월
원/달러	1,100	1,166	1,180	1,145	1,117	1,095	1,097	1,112
원/엔(100엔)	996	1,070	1,105	1,088	1,069	1,055	1,059	1,055
원/위안	166.4	168.6	170.9	170.5	169.1	167.6	169.6	172.3
원/유로	1,299	1,305	1,346	1,348	1,321	1,332	1,336	1,345
유가(Dubai)	69.7	63.5	42.3	40.7	43.4	49.8	54.8	60.9

3. 산업지표

(단위 : %(전년동기대비))

	2018	2019	2020	'20.10월	11월	12월	'21.1월	'21.2월
산업생산	1.6	0.6	-0.8	-2.7	-0.5	-0.3	1.4	-
소매판매	4.3	2.4	-0.2	-0.2	-1.5	-2.0	0.0	-
설비투자	-3.6	-6.2	6.0	-0.9	5.4	5.3	19.4	-
수출	5.4	-10.4	-5.4	-3.8	4.1	12.6	11.4	9.5
수입	11.9	-6.0	-7.2	-5.6	-1.9	2.2	3.1	13.9

1) 환율은 월 평균 기준, 유가는 기말 기준