

보도일시	2021. 3. 24.(수) 배포 즉시		/ 총 9쪽
담당부서	고용노동부 규제개혁법무담당관	과장 김부희 사무관 이찬웅	044-202-7064 044-202-7073
	고용노동부 퇴직연금복지과	과장 여성철 사무관 정장석 사무관 남성욱	044-202-7554 044-202-7563 044-202-7557
	고용노동부 근로기준정책과	과장 오영민 사무관 임희중	044-202-7526 044-202-7527
	고용노동부 산업보건과	과장 김정연 사무관 김원	044-202-7740 044-202-7735
	고용노동부 산재보상정책과	과장 오태웅 서기관 김용주	044-202-7710 044-202-7712
	고용노동부 외국인력담당관	과장 정해영 사무관 이현주	044-202-7157 044-202-7156

< 본 자료는 <http://www.moel.go.kr> 에서도 볼 수 있습니다. >

임금채권보장법 등 7개 개정 법률안 국회 본회의 통과

- 체당금의 대지급금 용어 변경 및 소액대지급금 지급절차 간소화
- 직장 내 괴롭힘 피해근로자에 대한 사용자의 조치의무 강화
- 코로나19 등 입출국 제한시 외국인근로자의 취업활동기간 연장특례 신설

□ 오늘(3.24.) 국회 본회의에서 ①소액대지급금 지급절차를 간소화하는 「임금채권보장법」 일부개정안과, ②직장 내 괴롭힘 피해근로자에 대한 사용자의 조치의무를 강화하는 「근로기준법」 일부개정안, ③업무수행 중 다른 사람의 폭언등에 노출되는 근로자에 대한 보호장치를 마련하도록 하는 「산업안전보건법」 일부개정안 그리고 ④코로나19 등 입출국이 제한된 상황에서 외국인 근로자의 취업활동기간 연장특례를 신설하는 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 일부개정안 등 고용노동부 소관 7개* 법률안이 의결되었다.

* 임금채권보장법, 근로자퇴직급여 보장법, 근로기준법, 산업안전보건법, 산업재해 보상보험법, 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률, 외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률

임금채권보장법 개정안 (시행: 공포 후 6개월)

<1> “체당금”을 “체불 임금등 대지급금”(약칭 “대지급금”)으로 용어 변경

- “체당금”은 일상적으로 사용하지 않는 어려운 용어이므로 국민들이 쉽게 읽고 법의 내용을 보다 쉽게 이해할 수 있도록 용어 변경의 필요성이 제기됨에 따라
 - “체당금”을 “체불 임금등 대지급금”으로 하면서 약칭으로 “대지급금”을 사용하는 것으로 용어를 변경하였다.

<2> 소액대지급금 지급절차 간소화

- 현재는 소액대지급금을 지급하기 위해서는 사업주가 근로자에게 미지급 임금등을 지급하라는 법원의 확정판결이 있어야 하나,
 - 법원 확정판결이 없어도 지방노동관서가 발급하는 ‘체불임금등·사업주 확인서’에 의해 소액대지급금을 지급할 수 있도록 절차를 간소화하였다.
- 이에 따라 소액대지급금의 수령 소요 기간이 약 7개월에서 2개월로 크게 단축될 것으로 예상된다.

<3> 재직자 대지급금 제도 신설

- 현재 퇴직한 근로자에게만 지원되는 소액대지급금 제도를 재직 근로자에게도 확대 적용하도록 하였다.
- 이에 따라 재직 중에 체불이 발생하면 근로자가 퇴직하지 않더라도 소액대지급금을 청구할 수 있어 재직 근로자에 대한 생계보장이 크게 강화될 것으로 예상된다.
 - 다만, 기금 여건 등을 고려하여 저소득 근로자부터 우선 적용하고 향후 단계적으로 적용대상을 확대해나갈 예정이다.

<4> 대지급금 부정수급 시 제재 강화

- 대지급금의 부정수급 시 부과하는 추가 징수금을 현재는 부정수급액의 1배 이내에서 최대 5배까지로 상향하였다.
- 이에 따라 대지급금 부정수급을 사전에 보다 효과적으로 예방할 수 있을 것으로 기대된다.

근로자퇴직급여보장법 개정안 (시행: 공포 후 1년)

<1> 중소기업퇴직연금기금 제도 도입

- 퇴직연금제도 도입에 어려움을 겪고 있는 영세·중소기업(상시근로자 30명 이하)의 퇴직연금제도 도입을 지원하기 위해 근로복지공단에서 중소기업퇴직연금기금제도를 운영할 수 있게 되었다.
 - 제도의 합리적인 운영과 주요사항의 심의·의결을 위해 근로복지공단에 노·사·정 및 전문가로 구성되는 중소기업퇴직연금기금제도 운영위원회를 두고,
 - 국가는 사용자 및 가입자부담금 또는 기금제도 운영에 따른 비용 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있도록 하였다.
- 전문적 자산운용과 기금화를 통한 규모의 경제 실현으로 중소·영세사업장 노동자들의 노후소득보장이 강화될 것으로 기대된다.

<2> 적립금운용위원회 구성 등

- 확정급여형퇴직연금제도(DB)를 도입한 300명 이상 사업장 대상으로 적립금 운용목적 및 방법, 목표수익률 설정, 운용성과 평가 등이 포함된 적립금운용계획서 작성을 의무화 하였으며,
 - 이를 심의하기 위한 적립금운용위원회를 구성하도록 하였다.

- 또한, 확정급여형퇴직연금제도(DB)의 최소적립금 충족 여부에 대한 고지의무를 위반한 퇴직연금사업자 및 적립금 부족을 해소하지 않은 사용자에 대한 제재규정(과태료 1천만원)을 마련하였다
- 적립금의 안정적·합리적 운용으로 근로자의 수급권 보호가 한층 더 강화될 것으로 기대된다.

<3> 퇴직연금제도 가입자 교육 내실화 등

- 사용자가 퇴직연금 가입자 교육을 위탁할 수 있는 대상을 현행 퇴직연금사업자 이외에 전문교육기관으로 확대하고,
- 퇴직연금사업자가 가입자에게 운용방법을 제시하는 경우 준수하여야 할 구체적인 기준 및 절차를 대통령령을 통해 규정하여 근로자의 절차적 권리를 강화한다.

근로기준법 개정안 (시행: 공포 후 6개월)

<1> 사용자의 괴롭힘에 대한 제재 신설

- 사용자 및 대통령령으로 정하는 범위 내 사용자의 친족인 근로자의 직장 내 괴롭힘에 대해 제재 규정을 신설하였다.

<2> 사용자의 조치의무 강화

- 직장 내 괴롭힘 발생시 사용자가 당사자 등을 대상으로 객관적인 조사를 하도록 조사의무를 구체화하여,
 - 사용자가 편향적인 조사를 하지 않도록 하는 한편, 조사 의무의 이행여부를 보다 명확히 판단할 수 있게 되었다.
- 아울러, 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하지 않도록 규정하고,

- 위반시 500만원 이하의 과태료를 부과함으로써, 피해자 등이 안심하고 사내 신고·조사 절차를 활용할 수 있도록 하였다.

<3> 사용자의 의무 위반에 대한 제재규정 신설

- 사용자가 직장 내 괴롭힘 행위의 조사, 피해 근로자 보호, 가해 근로자 징계 등의 조치 의무를 이행하지 않는 경우,
 - 500만원 이하의 과태료를 부과함으로써, 직장 내 괴롭힘으로부터 피해근로자 등을 보다 충실히 보호할 수 있을 것으로 기대된다.

산업안전보건법 개정안 (시행: 공포 후 6개월)

<1> 폭언등에 의한 건강 보호범위 확대

- 이번 「산업안전보건법」 개정으로 업무와 관련하여 고객 등 제3자의 폭언등에 노출될 우려가 있는 모든 근로자에 대하여,
 - 근로자가 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우 사업주가 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 적절한 보호 조치*를 하도록 하고 불리한 처우**를 금지하는 내용을 마련하였다.

* ① 업무의 일시적 중단·전환, ② 휴게시간 연장, ③ 건강장해 치료 및 상담 지원, ④ 고소·고발·손해배상 청구등에 필요한 지원(「산업안전보건법」 시행령 제41조)

** 사업주에게 보호조치를 요구할 수 있고, 사업주는 보호조치 요구를 이유로 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안됨(「산업안전보건법」 제41조제3항)

- 그간 「산업안전보건법」은 “고객응대근로자*”에 한하여 업무의 일시적 중단 또는 전환 등의 보호조치를 하도록 규정하고 있었으나,

* 주로 고객을 직접 대면하거나 정보통신망을 통해 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 근로자(「산업안전보건법」 제41조제1항)

- 이번 개정법은 경비원처럼 현행 법상 고객응대근로자에 해당하지 않으나 고객 등 제3자의 폭언등에 노출되는 근로자를 보호대상에 포함하여 근로자 건강권 보호가 한층 강화되도록 하였다.

<1> 대학(원) 실험실 학생연구자 산재보험 당면 적용

- 대학 실험실 사고등과 관련하여 노동관계법상 근로자에 해당하지 않는 학생신분의 연구자에 대한 산재보험 적용필요성이 제기되었다.
- 이에 근로자와 유사하게 실제 연구활동에 참여하고 있음에도 산재보험의 사각지대에 놓여 있는 학생 신분의 연구자가 산재보험의 혜택을 볼 수 있도록 산재보험 특례적용 제도를 신설하였다.

<2> 위험의 외주화 방지를 위한 산재다발 사업장 개별실적요율 개편

- 개별 사업장의 산업재해발생 실적에 따라 산재보험료를 할인 또는 할증하는 제도인 개별실적요율* 제도가 원청의 유해·위험 업무 외주화를 유인한다는 비판이 있었다.

* 개별 사업의 수지율(산재보험료 대비 보험급여 비율)이 85%를 초과하거나 75% 이하인 경우 업무상 재해요율을 $\pm 20\%$ 내에서 인상 또는 인하

- 이와 함께 사망사고 등이 많은 대기업을 과도한 보험료 할인* 혜택을 받고 있다는 지적도 있었다.

* 전체 개별실적요율 적용 사업장 중 500인 이상 사업장 수 비율은 3.3%에 불과하나 보험료 할인액 비율은 54.8%

- 이에 법 개정을 통해 재해발생에 있어 원청의 책임이 있는 경우 원청의 보험료가 할증되도록 하고, 사망사고 등 재해발생 빈도가 높은 대기업 등에 대해서는 보험료 할인폭을 대폭 축소함으로써
- 산업재해에 대한 원청의 책임을 강화하고 재해다발 대기업을 과도한 보험료 할인 혜택을 받지 못하도록 하였다.

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 개정안 (시행: 공포 후 6개월)

<1> 사용자 교육 의무화

- 현재 사용자교육 이수는 임의사항으로, 고용허가서 발급 시 가점 부여를 통해 이수를 유도하고 있었으나
 - 앞으로는 외국인근로자(E-9) 고용허가를 최초로 받은 사용자에게 노동관계법령·인권 등에 관한 교육을 의무화하고 위반 시 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하였다.

<2> 취업활동기간 연장의 특례 신설(공포한 날에 시행)

- 코로나19에 따른 항공편 감축 등으로 신규 외국인근로자 입국이 제한되어 인력난을 겪고 있는 기업들을 지원하기 위하여
 - 감염병 확산 등의 사유로 외국인근로자의 입국과 출국이 어렵다고 인정되는 경우 외국인력정책위원회의 심의·의결을 거쳐 외국인근로자의 취업활동기간을 1년의 범위에서 연장할 수 있도록 하였다.

* 대상: 취업활동기간이 만료되지 않은 외국인근로자

- 또한 기업의 인력난이 심각함을 고려하여 이 조항은 공포한 날에 즉시 시행하도록 하였다.

<3> 재입국특례자에 대한 재입국 제한기간 단축(3→1개월)

- 외국인 근로자는 한번 입국하면 최대 4년 10개월까지 근무할 수 있으며, 그 기간 동안 한 사업장에서 근무한 경우 재입국 특례를 인정받아
 - 출국 후 3개월이 지나면 다시 입국하여 최대 4년 10개월간 근무할 수 있는 기회가 부여된다.
- 이 경우 3개월의 재입국 제한기간은 사업장의 업무공백을 유발할 수 있다는 문제제기에 따라 동 기간을 3개월에서 1개월로 단축하였다.

<4> 재입국 특례 대상 확대

- 외국인근로자는 4년 10개월간 사업장 변경을 하지 않고 한 사업장에서 근무한 경우에만 재입국 특례가 가능하여

- 외국인근로자는 재입국 특례를 인정받기 위하여 부당한 처우를 받더라도 사업장변경을 하지 못하는 경우가 있고,
- 사용자는 숙련 외국인근로자라 하더라도 사업장변경 이력이 있는 경우 재입국 특례를 인정받지 못해 계속 고용하는데 한계가 있었다.
- 따라서 앞으로는 사업장변경을 하였더라도 동일 업종 내 근속기간 등 고용노동부 고시로 정하는 기준을 충족한다면 숙련성을 인정하여 재입국 특례를 허용키로 하였다.

<5> 외국인근로자 책임 아닌 사유로 사업장 변경 시 재입국특례 요건 보완

- 폭행, 성희롱 등 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 사업장을 변경한 경우 재입국 특례를 위해서는 해당 사업장에서 근로계약기간이 1년 이상 남아 있어야 하나,
- 잔여 취업활동기간이 1년 미만인 경우 재입국특례를 인정받기 위해 부당한 처우를 받더라도 사업장 변경을 하지 못하는 사례가 발생할 수 있었다.
- * 사례: 사업주로부터 성희롱을 당하여 사업장을 변경하였으나, 잔여 취업활동기간이 1년 미만이어서 재입국 특례를 신청하지 못한 사례
- 따라서 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 사업장 변경을 한 경우 잔여 취업활동기간이 1년 미만이라도
- 직업안정기관의 장이 권익보호협회의 의견을 들어 재입국 후의 고용허가를 하는 것이 타당하다고 인정하는 경우 재입국 특례가 가능하도록 하였다.
- * 권익보호협회: 지방관서, 사용자 단체, 노동자 단체, 외국인 단체 등이 참여하여 외국인근로자 권익보호에 관한 사항 협의

<6> 특례고용허가제 허용 업종에 광업을 추가

- 동포 외국인력(H-2)을 고용할 수 있는 특례고용허가제 허용 업종으로 기존 건설업, 서비스업, 제조업, 농업, 어업 외에 광업*을 추가하였다.
- * 금속광업, 비금속광물 광업;연료용 제외, 광업 지원 서비스업