

보도일시	2021. 7. 29.(목) 석간 *인터넷 2021. 7. 29.(목) 9:00 이후 / 총 6쪽		
담당부서	고용노동부 근로기준정책과	과 장 오영민 사무관 강나래	044-202-7526 044-202-7544
	고용노동부 여성고용정책과	과 장 임동희 사무관 김대근	044-202-7470 044-202-7471

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

「근로기준법 시행령·시행규칙」

일부개정령안 입법예고(7.29.~9.7.)

- ❖ 직장 내 괴롭힘 제재대상이 되는 사용자의 친족의 범위(배우자 및 4촌 이내 혈족인척)
- ❖ 임금명세서 기재사항(임금의 구성항목·계산방법, 공제내역 등)
- ❖ 임신 근로자의 업무시각 변경 허용 예외사유(사업경영에 중대한 지장 초래 등)

- 고용노동부(장관 안경덕)는 ‘직장 내 괴롭힘 제재 대상이 되는 사용자의 친족의 범위’와 ‘임금명세서 기재사항’ 등을 주요 내용으로 하는,
 - 「근로기준법 시행령·시행규칙」 일부개정령안을 7월 29일 입법 예고하고, 9월 7일까지 의견을 듣는다.
- 이번 개정안은 「근로기준법」 개정(‘21.10.14.시행, ‘21.11.19.시행)에 따라 신설되는 직장 내 괴롭힘에 대한 제재, 임금명세서 교부 의무, 임신 근로자 업무시각 변경 등과 관련하여 대통령령에 위임된 사항을 규정하기 위한 것으로,
 - ▲ 직장 내 괴롭힘 제재대상이 되는 사용자의 친족의 범위,
 - ▲ 임금명세서 기재사항,
 - ▲ 임신 근로자 업무시각 변경의 허용예외 사유 및 신청방법·절차,
 - ▲ 직장 내 괴롭힘 등 과태료 신설에 따른 세부 부과기준,
 - ▲ 이행강제금 위반행위별 부과 상한액 관련 규정이다.

○ 또한, 그간 제도운영 과정에서 보완이 필요했던 아래의 사항에 대해서도 관련 규정을 추가 정비했다.

- ▲기숙사 1실당 거주인원 축소,
- ▲평균임금 산정 제외기간에 유산·사산휴가 기간 추가,
- ▲임금채불 지연이자 적용 제외 사유 정비,
- ▲단시간 근로자 근로조건 결정기준 정비,
- ▲임금대장의 주민등록번호를 생년월일 등으로 대체

□ 주요 내용은 아래와 같다.

<1> 직장 내 괴롭힘 제재대상이 되는 사용자의 친족의 범위(시행: '21.10.14.)

- 「근로기준법」 개정에 따라 10월 14일부터 직장 내 괴롭힘의 가해 사용자에 대해 1천만원 이하의 과태료가 부과되며,
 - 이때 사용자의 친족(「민법」 제767조에 따른 친족) 중 대통령령으로 정하는 사람도 사용자에 준하는 제재 대상으로 포함했다.
- 이에 따라 직장 내 괴롭힘에 대한 과태료 부과대상이 되는 사용자의 친족의 범위를 ①사용자의 배우자, ②4촌 이내의 혈족, ③4촌 이내의 인척으로 규정하고자 한다.
 - 이는 최근 혈연관계 친밀감에 대한 사회적 인식을 고려했다.

* 민법 제777조(친족의 범위) 1. 8촌 이내의 혈족 2. 4촌 이내의 인척 3. 배우자

[참고: 친족의 범위]

- 혈족: 부모와 자식, 형제자매 등 혈연관계를 맺고 있는 사람
 - ▲ 부모·조부모, ▲ 자식, 손자녀, ▲ 형제자매, ▲ 부모의 형제자매 등
- 인척: 혼인에 의하여 관련된 사람
 - ▲ 배우자의 부모, ▲ 배우자의 형제자매, ▲ 형제자매의 배우자,
 - ▲ 부모의 형제자매의 배우자, ▲ 자식의 배우자 등

<2> 임금명세서 기재사항 신설(시행: '21.11.19.)

- 「근로기준법」 개정에 따라 11월 19일부터 사용자는 근로자에게 임금을 지급할 때 임금명세서를 교부하여야 하며,
 - 임금명세서에 기재할 사항은 법에서 위임된 임금의 구성항목·계산방법, 공제내역 등 필수적인 사항을 중심으로 규정했다. 구체적인 기재사항은 아래와 같다.
 - ▲성명 ▲생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보
 - ▲임금지급일 ▲근로일수 ▲임금 총액 ▲총 근로시간수
 - ▲연장근로, 야간근로 또는 휴일근로를 시킨 경우에는 그 시간수
 - ▲기본급, 각종 수당, 상여금, 성과금, 그 밖의 임금의 항목별 금액
 - ▲임금의 각 항목별 계산방법 등 임금 총액을 계산하는 데 필요한 사항
 - ▲공제 항목별 금액과 총액
- 한편, 일용근로자의 경우에는 “생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보”를 기재하지 않을 수 있고,
 - 근로시간 규정이 적용되지 않는 상시 4인 이하 사업장의 근로자 또는 「근로기준법」 제63조에 따른 근로자에 대해서는 “연장·야간·휴일 근로시간 수”를 기재하지 않을 수 있도록 했다.

■ [참고: 근로기준법 제63조(적용의 제외)]

이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

1. 토지의 경작·개간, 식물의 식재(植栽)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채취·포획·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 사람으로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람
4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자

■ [참고: 근로기준법 시행령 제34조(근로시간 등의 적용제외 근로자)]

법 제63조제4호에서 “대통령령으로 정한 업무”란 사업의 종류에 관계없이 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무를 말한다.

<3> 임신 근로자 업무시각 변경 허용 예외사유 등(시행: '21.11.19.)

- 11월 19일부터 개정 「근로기준법」 제74조제9항 및 제10항에 따라 임신 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각 변경을 신청할 경우 사용자는 이를 허용해야 한다.
 - 다만, 사용자가 이를 허용하지 않을 수 있는 사유와 업무시각 변경의 신청방법 및 절차를 대통령령에서 규정하도록 정하고 있다.
- 이에 따라, 업무시각 변경 신청의 허용 예외 사유로 ▲정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, ▲임신 근로자의 안전 및 건강을 현저히 해할 우려가 있는 경우를 규정했으며,
 - 업무시각 변경을 하려는 근로자는 업무시각 변경 개시 예정일 3일 전까지 임신기간, 업무시각 변경의 개시 및 종료 예정일, 업무 시작 및 종료 시각 등을 적은 신청서와 의사의 진단서를 첨부하여 사용자에게 제출한다.

<4> 과태료 부과기준

- 「근로기준법」 개정에 따라 임금명세서 교부(법 제48조제2항), 직장 내 괴롭힘(법 제76조의2, 제76조의3), 임신 근로자 업무시각 변경 허용(법 제74조제9항) 관련 과태료 부과 규정이 신설(제116조제2항)됐고,
 - 이에 따라 위반횟수 및 위반 정도에 따른 과태료 부과기준을 아래와 같이 규정한다.

1) 임금명세서 교부의무를 위반한 경우

위반행위	근거 법조문	과태료 금액(만원)		
		1차	2차	3차 이상
사. 법 제48조제2항에 따른 임금명세서 교부의무를 위반한 경우	법 제116조제2항제2호			
1) 임금명세서를 교부하지 않은 경우		30	50	100
2) 임금명세서에 기재사항 중 일부를 기재하지 않거나, 사실과 다르게 기재하여 교부한 경우		20	30	50

2) 사용자가 직장 내 괴롭힘을 하거나, 사용자 조치 의무 등을 위반한 경우

위반행위	근거 법조문	과태료 금액(만원)		
		1차	2차	3차 이상
카. 사용자 또는 사용자의 친족인 근로자가 법 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘을 한 경우 1) 사용자가 한 사람에게 수차례 직장 내 괴롭힘을 하거나 2명 이상에게 직장 내 괴롭힘을 한 경우 2) 사용자의 친족인 근로자가 직장 내 괴롭힘을 한 경우 3) 사용자가 그 밖의 직장 내 괴롭힘을 한 경우	법 제116조 제1항	500	1000	1000
다. 법 제76조의3제2항에 따른 직장 내 괴롭힘 발생 사실 확인을 위한 조사를 하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	300	500	500
파. 법 제76조의3제4항에 따른 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	200	300	500
하. 법 제76조의3제5항에 따른 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	200	300	500
거. 법 제76조의3제7항에 따른 직장 내 괴롭힘 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우	법 제116조 제2항제2호	300	500	500

3) 임신 근로자의 업무시각 변경을 허용하지 않은 경우

위반행위	근거 법조문	과태료 금액(만원)		
		1차	2차	3차 이상
카. 법 제74조제9항에 따른 임신 근로자의 업무의 시작 및 종료 시각 변경 신청을 허용하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	500	500	500

<5> 이행강제금 부과기준(시행: '21.11.19.)

- 11월 19일부터 노동위원회의 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 부과되는 이행강제금 한도가 기존 2천만원에서 3천만원으로 인상됐다.
- 따라서 이행강제금 위반행위별 부과 상한액도 이행강제금 상한 인상을(50%)과 동일하게 인상했다.



위반행위	해당 법조문	금액
정당한 이유 없는 해고에 대한 구제명령을 이행하지 아니 한 자	법 제33조 제1항	500만원 이상 3,000만원 이하
정당한 이유 없는 휴직, 정직(停職)에 대한 구제명령을 이행하지 아니 한 자	법 제33조 제1항	250만원 이상 1,500만원 이하
정당한 이유 없는 전직(轉職), 감봉에 대한 구제명령을 이행하지 아니 한 자	법 제33조 제1항	200만원 이상 750만원 이하
정당한 이유 없는 그 밖의 징벌(懲罰)에 대한 구제명령을 이행하지 아니 한 자	법 제33조 제1항	100만원 이상 750만원 이하

<6> 기숙사 1실당 거주인원 축소(시행: '21.10.14.)

- 최근 감염병 확산으로 인해 외국인고용사업장 기숙사에 기거하는 외국인 근로자가 코로나19에 감염되는 등 숙소 환경 문제가 지속적으로 제기됨에 따라,
 - <외국인근로자 주거환경 실태조사> 결과*를 토대로 근로자의 건강권 확보와 기숙사 운영상 어려움 등을 종합적으로 고려하여, 기숙사 1실당 거주인원을 기존 15명에서 8명으로 축소한다.

* 1실당 거주인원이 2인 이하인 경우가 대부분(84.6%)이며, 7명 이상 이상인 경우가 0.9%, 15명 이상인 경우는 0.05%임

- 최현석 근로기준정책관은 “10월 14일부터 직장 내 괴롭힘을 행한 사용자에 대한 과태료 처분 등 제도의 실효성을 높이기 위한 방안이 시행되므로, 하위법령 정비 및 사업장 인식 개선을 위한 홍보, 노무관리 지도 등 제도 안착을 위해 적극적으로 노력하겠다”라며,
 - 그밖에 다양한 제도개선 사항에 대해서는 “근로기준법이 사용자와 근로자에게 광범위한 영향을 미치는 만큼 입법예고 기간 중 다양한 의견을 수렴하겠다”라고 밝혔다.
- 입법예고안은 고용노동부 누리집(www.moel.go.kr) 또는 대한민국 전자관보(www.mois.go.kr)에서 확인할 수 있다.

 공공누리	 공공저작물 자유이용허락	이 보도자료와 관련하여 보다 자세한 내용이나 취재를 원하시면 고용노동부 근로기준정책과 강나래 사무관(044-202-7544)으로 연락해주시기 바랍니다.
---	---	--