

보도일시	2021. 12. 9.(목) 배포 즉시 / 총 6 쪽		
담당부서	고용노동부 청년고용기획과	과 장 이지영 사무관 김송이	044-202-7440 044-202-7417
	고용노동부 퇴직연금복지과	과 장 김동현 사무관 남성욱	044-202-7554 044-202-7557
	고용노동부 산재보상정책과	과 장 오태웅 사무관 김영수	044-202-8830 044-202-8834
	고용노동부 장애인고용과	과 장 허윤선 사무관 최해리	044-202-7481 044-202-7482
	고용노동부 직업능력정책과	과 장 홍경의 서기관 박수연	044-202-7269 044-202-7270
	고용노동부 규제개혁법무담당관	과 장 김부희 사무관 이찬웅	044-202-7064 044-202-7073

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

청년고용촉진 특별법, 근로자퇴직급여 보장법 등 5개 개정 법률안 국회 본회의 통과

□ 오늘(12.9.) 국회 본회의에서 공공기관의 청년 미취업자 고용의무 규정의 유효기간을 2년 연장하는 「청년고용촉진 특별법」 일부 개정안과 확정기여형 퇴직연금제도와 개인형 퇴직연금제도에 사전 지정운용제도를 도입하는 「근로자퇴직급여 보장법」 일부개정안 및 임신 중인 근로자의 유해·위험요인 노출 등으로 인해 출산한 자녀에게 부상·질병 또는 장애 발생시 요양급여등 수급자격을 인정하는 「산업재해보상보험법」 일부개정안 등 고용노동부 소관 5개* 법률안이 의결됐다.

* 청년고용촉진 특별법, 근로자퇴직급여 보장법, 산업재해보상보험법, 장애인고용촉진 및 직업재활법, 근로자직업능력 개발법

청년고용촉진 특별법 개정안 (시행: 공포한 날부터)

☞ 청년고용기획과 소관(O44-202-7417)

<1> 공공기관 청년고용의무제 유효기간 2년 연장

- 2021년 12월 31일로 만료 예정이었던 '공공기관의 청년 미취업자 고용의무' 유효기간을 2023년 12월 31일까지로 2년 연장했다.
 - 이로써 일정 규모 이상의 공공기관과 지방공기업*은 매년 정원의 3% 이상에 해당하는 청년고용 창출 의무를 지속 이행하게 됐다.
- * 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관 중 공기업, 준정부기관, 정원이 30명 이상인 기타 공공기관 「지방공기업법」에 따른 지방공기업 중 정원 30명 이상인 지방공사 및 지방공단
- 정부는 코로나19 등으로 상당 기간 지속되고 있는 청년 취업의 어려움을 공공부문이 선도하여 개선할 수 있도록 공공기관의 청년 미취업자 고용의무 이행을 적극 독려할 계획이다.

<2> 청년고용촉진의 주체로서 지방자치단체 역할 확대

- 청년고용 확대를 위해 지방자치단체의 적극적인 역할과 정부와 지방자치단체간 긴밀한 협력이 중요해짐에 따라 청년고용촉진의 주체를 '정부'에서 '국가 및 지방자치단체'로 확대했다.
- 이에 따라, 청년에 대한 직장체험 기회 및 고용지원서비스 제공 등 청년 취업 지원과 관련하여 지역 특성에 맞는 다양한 정책이 활성화될 수 있는 기반이 마련됐다.

<3> 「청년고용촉진 특별법」 한시 규정 삭제

- '04년 「청년실업해소특별법」 입법 이후 한시법으로 운영되어온 「청년고용촉진 특별법」이 2023년 만료되기 전에 한시 규정을 삭제함에 따라 영구법으로 전환됐다.
- 이를 통해 청년일자리 정책의 예측 가능성을 높이고 지속성을 확보할 수 있는 토대가 마련됐다.

근로자퇴직급여 보장법 개정안 (시행: 공포 후 6개월)

☞ 퇴직연금복지과 소관(O44-202-7557)

<1> 사전지정운용제도(디폴트옵션 제도) 도입

- 확정기여형(DC형)퇴직연금제도·개인형퇴직연금제도(IRP)에서 가입자(근로자)의 운용지시가 없을 때 가입자가 사전에 정해 놓은 방법으로 퇴직연금을 운용하는 제도인 사전지정운용제도(디폴트옵션)가 도입된다.
- 퇴직연금사업자는 고용노동부장관 소속 심의위원회의 사전심의와 고용노동부 승인을 거쳐 사전지정운용방법을 마련하며,
 - 원리금보장상품 혹은 집합투자증권(펀드)으로 구성*이 가능하다.
 - * 원리금보장상품과 펀드를 혼합한 상품도 가능. 펀드는 TDF(Target Date Fund), BF(Balanced Fund) 등 법령상 규정되어 있는 운용내용이 명시 되어야 함
- 기업은 퇴직연금사업자가 제시한 사전지정운용방법을 사업 또는 사업장 단위로 근로자대표 동의를 거쳐(퇴직연금규약 반영) 도입하고,
 - 근로자는 퇴직연금사업자로부터 사전지정운용방법을 제공받아 그 중 하나의 상품을 본인의 사전지정운용방법으로 지정하게 된다.
 - 이때, 퇴직연금사업자는 근로자 의사 반복 확인 및 손실가능성 등에 대해 명확히 설명하는 등 근로자 보호 절차를 지켜야 한다.
- 사전지정운용방법은 근로자가 운용지시를 하지 않거나 사후적으로 해당 방법에서의 운용을 원하면 적용하게 되며, 운용 중에도 근로자의 의사에 따라 언제든지 원하는 다른 방법으로 운용지시가 가능하다.
- 퇴직연금이 더 효율적으로 운영됨으로써, 수익률이 제고되어 근로자 노후 소득 재원 확충에 큰 도움이 될 수 있을 것으로 기대된다.

<2> 퇴직연금사업자에 대한 합리적 수수료 부과기준 마련

- 퇴직연금 수수료를 적립금액뿐 아니라 가입자 운용수익 및 양질의 서비스, 비용 등이 연동되게 함으로써 가입자 이익이 향상되는 수수료 체계를 하위법령을 통해 마련할 계획이다.

산업재해보상보험법 개정안 (시행: 공포 후 1년)

☞ 산재보상정책과 소관(O44-202-8834)

<1> 건강손상자녀(태아) 산재보험 적용

- 현행 산재보험법은 자녀가 업무상 재해로 인하여 선천성 질환 등을 가지고 태어나더라도 산재로 인정할 근거가 없었다.
- 이에 법 개정을 통해 임신 중인 근로자가 유해·위험요인에 노출되어 자녀가 선천성 질환을 가지고 태어나거나 사망한 경우 산재보험의 보호를 받을 수 있도록 했으며,
 - 자녀가 받을 수 있는 보험급여의 종류를 요양급여, 장해급여, 간병급여, 직업재활급여 등으로 명시하고 사망 시에는 유족에게 장례비가 지급되도록 했다.

<2> 개정법률 적용 범위

- 특히 이번 개정법은 시행일 이후 출생한 자녀에게만 적용할 경우 업무상 재해로 건강이 손상된 자녀를 보호하려는 입법 취지가 약화될 수 있는 점을 고려하여,
 - 시행일 전에 출생했다더라도 법원 확정판결을 받았거나, 법 시행 전에 산재신청을 한 경우 또는 증상발현이 늦어 시행일 이전에 신청하지 못한 경우 시행일로부터 3년까지 신청할 수 있도록 하여 폭넓은 보호가 이루어질 수 있도록 했다.
- 이와 함께 업무상 재해로 인한 건강손상 자녀들이 개정법의 혜택을 더 많이 볼 수 있도록 개정 내용을 적극적으로 알릴 예정이다.

장애인고용촉진 및 직업재활법 개정안 (시행: 공포 후 6개월)

☞ 장애인고용과 소관(O44-202-7482)

<1> 장애인 근로자 직접 지원 근거 마련

- 장애인 고용 여건 개선을 위하여 그간 장애인을 고용하는 사업주 위주의 지원 정책에서 장애인 근로자에 대한 직접 지원이 가능하도록 법적 근거를 신설한다.
- 특히, 중증장애인 출퇴근 교통비 지원, 보조공학기기·장비 및 그 구입·대여에 드는 비용 지원 근거를 마련하여 장애인 근로자의 안정적 직업생활 지원을 강화한다.

<2> 부정수급에 대한 제재 강화

- 거짓 또는 부정한 방법으로 지원을 받은 경우 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 지원 받은 금액의 5배 이하의 금액을 추가로 징수하도록 하여 부정수급에 대한 제재를 강화한다.

<3> 자회사형 표준사업장 요건 미충족 기간은 모회사 고용인원에서 제외

- 자회사형 표준사업장*이 인증 요건**을 갖추지 못하는 기간에는 인증 취소 전이라 하더라도 해당 표준사업장의 장애인 근로자 수를 모회사 장애인 고용인원 산정 시 제외한다.

* 모회사가 출자를 통해 자회사형 표준사업장을 설립하는 경우 해당 표준사업장의 장애인 고용인원을 자회사 및 모회사 두 곳에서 고용한 것으로 인정

** ①장애인 근로자 10명 이상 고용, ②중증장애인을 일정비율 이상 고용, ③장애인 근로자에게 최저임금 이상 지급, ④장애인 편의시설 구비 등

- 법 개정을 통해 표준사업장이 인증 기준을 지속적으로 유지하도록 유도하여, 고용된 장애인 근로자에 양질의 근로 여건을 제공하는데 기여할 것으로 기대된다.

근로자직업능력 개발법 개정안 (시행: 공포 후 1년)

☞ 직업능력정책과 소관(O44-202-7270)

- 개정 법률안은 훈련기관이 양질의 직업훈련 서비스를 제공하도록 유도하기 위한 제도개선 사항으로, 주요 내용은 다음과 같다.

<1> 직업훈련 현장 지도·감독 거부 시 행정제재 강화

- 훈련기관이 관계 공무원의 현장 지도·감독을 거부·방해·기피하는 경우 위탁계약 해지, 훈련과정 인정취소 등을 할 수 있게 된다.
- 보고·자료제출 명령 등 서면 지도·감독에 따르지 않는 경우 이외 훈련기관에 출입하여 관계 서류를 조사하는 등 현장 지도·감독에 불응 시 과태료 외 제재를 부과할 수 없었던 점을 보완했다.

<2> 훈련에 중대한 지장을 준 훈련 교·강사에 대한 강의 제한

- 고의 또는 중대한 과실로 훈련에 중대한 지장을 준 훈련 교·강사는 최대 3년의 범위에서 직업훈련 과정 강의를 할 수 없게 된다.
- 현행법상 훈련 교사가 자격이 정지되더라도 강사*로서 강의는 가능하여 실효성이 부족하다는 지적이 있어 이를 보완했다.

* 「직업능력개발법」 제33조 및 동법 시행령 제27조에 따라 훈련교사 자격증이 없더라도 1년 이상 경력자 등 해당 분야에 전문지식이 있는 사람은 훈련생을 가르칠 수 있음

<3> 직업훈련 관련 부정수급 관리 강화

- 부정행위를 한 근로자·사업주 등에 대한 지원·융자·수강 제한 기간이 최대 3년에서 5년으로 확대되며, 추가징수액 한도도 부정수급 주체에 관계없이 부정수급액의 5배 이하로 상향된다.
- 아울러, 사업주와 공모하여 부정한 방법으로 지원 등을 받은 경우, 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금이 부과된다.