

# 근로기준법, 산업안전보건법, 한국고용노동교육원법 등 5개 제·개정 법률 공포안 국무회의 의결

- 고용노동부, 2020. 3

- 정부는 3월24일(화) 국무회의에서 지난 3월6일(금) 국회를 통과한 「근로기준법」, 「산업안전보건법」, 「한국고용노동교육원법」 등 고용노동부 소관 5개\* 법률 공포안을 심의하고 의결했다.

\* 근로기준법, 산업안전보건법, 한국고용노동교육원법, 근로자직업능력개발법, 숙련기술장려법

## 근로기준법 개정안

<1> 1년 미만 근로자와 1년간 80% 미만 출근자의 연차휴가에 대한 사용촉진제도 신설  
(시행: 공포일, 시행일 이후 발생한 연차부터 적용)

- 현행 「근로기준법」은 연차휴가제도의 실효성을 확보하고자 연차휴가 사용촉진제도\*를 규정(제61조)하고 있으나 그동안 1년간 80% 이상 출근한 근로자에 대해서만 적용해 왔다.

\* 사용자가 법에 따른 연차휴가 사용촉진을 하였음에도 불구하고 근로자가 사용하지 않아 소멸된 경우, 그 미사용 연차휴가에 대한 금전보상의무를 면제하는 제도

〈 현행 연차휴가 제도 개요 〉

구분	연차휴가	사용촉진제도
1년간 80% 이상 출근한 근로자	■ 15일의 연차휴가 발생(§ 60①) +2년마다 1일씩 가산(§ 60④)	있음(§ 61)
1년 미만 근로자 및 1년간 80% 미만 출근한 근로자	■ 1개월 개근 시 1일의 유급휴가 발생(§ 60②)	없음

- 그러나 '17년 11월 근로기준법 개정('18년 5월 29일 시행)으로 입사 후 최초 2년 동안 사용할 수 있는 연차휴가가 늘어\*남에 따라

\* (개정 전) 입사 후 2년 동안 최대 15일 발생 → (개정 후) 최대 26일 발생

- 연차휴가제도가 임금보전의 수단이 아닌 신규 입사자에 대한 휴식권 강화라는 법 개정의 취지에 맞게 제도가 운영될 수 있도록

- 이번 근로기준법 개정을 통해 1년 미만 근로자 및 1년 이상 근로자 중 전년도 출근율이 80% 미만인 자의 연차휴가에 대해서도 연차휴가 사용촉진제도를 도입했다.

<2> 1년 미만 근로자 연차휴가의 소멸시기 변경 (시행: 공포일, 시행일 이후 발생 연차부터 적용)

- 현재는 1년 미만 근로자의 월 단위로 발생하는 연차휴가(최대 11일)\*의 경우 발생일로부터 1년간 사용하지 않으면 소멸되지만
  - \* 제60조(연차 유급휴가) ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
- 앞으로는 발생일에 관계없이, 입사일로부터 1년간 사용하지 않으면 소멸된다.
  - \* 예: '21.1.1.입사자가 '21.1월~11월 개근으로 발생한 연차(11일)
    - 1년 미만 기간 동안 발생한 11일의 연차는 모두 '21.12.31.까지 사용 가능
- 이에 따라, 입사 1년차에 발생한 연차휴가(최대 11일)는 1년 동안 모두 사용하도록 하고
- 2년차에는 최초 1년간의 근로에 따라 발생한 연차휴가(최대 15일)만 사용할 수 있게 된다(현재는 최대 26일을 2년차에 몰아서 사용 가능).

<3> 도급인의 임금지급 연대책임 명확화 (시행: 공포일)

- 현행법은 여러 차례 도급이 이루어진 경우, 하수급인이 직상 수급인의 귀책사유로 임금을 지급하지 못하면 그 직상 수급인과 연대하여 임금 지급의 책임을 지도록 하고 있다.
- 그러나 도급이 한 차례 행하여지는 경우에는 도급인에게 연대책임을 부과할 수 있는지에 대한 법률 해석상 논란\*이 있을 수 있어
  - \* 판례와 행정해석으로는 도급이 1차에 걸쳐 행하여진 경우에는 도급인을 직상수급인으로 보고 임금채불 연대책임을 인정
- 이번 법률 개정을 통해 도급이 한 차례 이루어진 경우, 도급인의 귀책사유로 수급인이 근로자에 대한 임금을 채불하게 되면, 도급인은 수급인과 연대하여 책임을 지도록 명확히 했다.

**산업안전보건법 개정안**

<1> 현장실습생 보호 규정 마련 (시행: 공포 후 6개월)

- 「산업안전보건법」개정을 통해 현장실습생에 대한 특례를 두어 안전조치 및 보건조치 규정 등이 적용될 수 있게 됐다.
- 현장실습생은 근로자와 동일한 유해·위험요인에 노출되어 있지만 현행법 상 직접적인 보호규정이 없어
  - 산업재해 예방을 위한 법적 보호 방안 마련 필요성이 지속적으로 제기되어 왔다.



- 이번 법 개정에 따라 현장실습생이 참여하는 기업의 사업주(현장실습산업체의 장)에게 보호구 지급 및 추락방지와 같은 안전조치 및 보건조치 등 현장실습생의 안전 강화를 위한 의무가 부여되며
  - 의무 위반행위에 대한 감독 및 처벌 등 제재조치도 적용되어 현장실습생의 안전사고 예방 조치의 실효성을 확보했다.
- 현장실습생 보호 규정은 관련 시행령 개정 절차를 거쳐 공포일로부터 6개월 이후 시행된다.

#### <2> 이수명령제 도입 (시행: 공포일)

- 현재는 사업주의 안전조치 및 보건조치 의무 위반으로 근로자가 사망하여 사업주가 유죄판결을 받게 된 경우,
  - 수강명령과 이수명령을 구분하지 않고 수강명령만을 병과토록 규정하고 있다.
- 그러나 앞으로는 집행유예의 경우에는 수강명령을 병과할 수 있고, 벌금 이상의 형을 선고하거나 약식명령을 고지할 경우에는 산업안전보건프로그램의 이수명령을 병과할 수 있게 된다.

#### <3> 지도사 자격증 대여·알선행위 금지 (시행: 공포일)

- 그 외 현재 산업안전지도사 및 산업보건지도사(이하 '지도사')의 자격증·등록증을 대여하는 경우 뿐만 아니라 대여받는 경우와 대여를 알선하는 행위까지 금지하고
  - 위반 시 처벌 규정을 신설하여 지도사 자격의 엄정한 관리가 기대된다.

### 한국고용노동교육원법 제정안

(시행: 공포 후 6개월)

- 현재 한국기술교육대학교의 부속기관인 '고용노동연수원'이 별도 법인인 '한국고용노동교육원'으로 독립하는 내용의 「한국고용노동교육원법」이 제정됐다.
- 그간 청소년·영세사업주 등 취약계층과 공공 및 민간부문의 고용서비스 종사자 등을 대상으로 하는 교육수요\*가 지속적으로 증가하고 있으나
  - \* 고용노동연수원은 청소년 노동교육 신청학교의 40.4%만 수용 가능('20년)  
'19년 공공·민간부문 고용서비스 종사자 22,398명 중 고용교육 이수자 2,776명(12%)
  - 이를 총괄하는 기관인 고용노동연수원이 사립 공과대학인 한국기술교육대학교 소속 부속기관으로 운영\*되어 교육계획 등을 수립하고 집행하는데 한계가 존재함에 따라
  - \* 36개 중앙부처 교육훈련기관 중 산하기관의 부속기관은 '고용노동연수원'이 유일
  - 고용노동 교육을 체계적으로 지원하기 위해 고용노동연수원을 별도 기관으로 독립시킬 필요성이 지속적으로 제기되어 왔다.
- 이번 법 제정을 통해 증가하는 교육수요에 효과적으로 대응하는 것은 물론, 근로자·사

업주 및 일반국민에 대한 고용노동 교육을 체계적으로 지원할 수 있는 기반이 마련됐다.

- 또한, 현재 지방자치단체·노동조합 등 여러 기관에서 고용노동교육이 운영되고 있으나, 교재·교육 프로그램·강사 역량 등 교육과정 전반에 대한 통일된 기준이 없어 양질의 교육 제공이 어려운 상황으로,
  - 총괄기관인 한국고용노동교육원의 설립을 통해 교육과정 개발과 강사 양성 등 교육의 질 제고와 함께
  - 범정부적 협업체계를 구축, 각 기관별로 산재한 교육을 체계적으로 추진함으로써 교육의 효과성도 높아질 것으로 기대된다.
- 한국고용노동교육원법은 준비위원회 구성·임원선임 등 행정절차를 거쳐 6개월 후에 시행된다.

#### 근로자직업능력 개발법 개정안

##### <1> 직업훈련기관의 경제적 이익(리베이트) 제공 금지 (시행: 공포 후 6개월)

- 그간 훈련기관이 사업주에게 상품권 등 리베이트를 제공하여 직업훈련 계약을 체결하여도 현행법상 이를 금지·처벌할 수 없었다.
  - 그러나 이번 법개정으로 리베이트를 주고 받는 경우, 해당 훈련기관에는 훈련과정 인정취소 및 향후 인정제한 조치가, 사업주 등에게는 훈련비 정부 지원 및 용자 제한 조치가 이루어지고,
  - 관련자에게는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금이 부과되도록 했다.
  - 앞으로 재정의 누수를 막고, 정부지원 훈련비가 훈련품질향상이라는 본연의 목적에 충실하게 쓰여질 수 있게 됐다.
- 또한, 훈련비 부정수급이 발생한 경우, 비용을 직접 지원받은 자(훈련기관) 외에도 부정수급에 실질적 책임이 있는 사업주, 훈련생에게 부정수급액 반환 및 추가징수의 연대책임을 부과한다.
- 일정 횟수 이상 부정훈련을 행한 경우, 훈련기관명, 대표자 성명, 위반사항 등을 공표하여, 법 위반 기관에 대한 제재가 강화되도록 했다.

##### <2> 직업훈련 참여자에 대한 진단·상담 서비스 제공 (시행: 공포 후 6개월)

- 훈련과정에 대한 단순 정보제공을 넘어 직업훈련 참여자에 대한 훈련취업 이력, 희망분야 등을 바탕으로 하는 직무역량 진단 및 상담 절차가 마련됐다.
  - 이에 따라 직업훈련 신청인의 경력관리 및 설계 지원 등 내실 있는 훈련 상담 서비스가 제공될 것으로 기대된다.



- <3> 훈련 교·강사의 직업능력개발사업(보수교육 등) 참여 의무화 (시행 : 공포 후 6개월)
- 현행 법에 따르면 훈련교사만을 능력개발의 대상으로 규정하고 있어 훈련인력의 대부분을 차지하고 있는 훈련강사는 제외되어 왔다.
  - 그러나 앞으로는 훈련강사도 직업능력개발사업 대상이 되도록 하고, 훈련교·강사의 보수(補修)교육 등 참여를 의무화하여, 기술 변화에 맞추어 양질의 훈련서비스 제공이 가능할 것으로 기대된다.
- <4> 지정직업훈련시설 지정내용변경 신고 (시행: 공포 후 6개월)
- 지금까지 직업훈련시설 지정 이후, 인력·시설·장비 등 지정요건 변경 시 신고할 의무가 없어 지정요건의 준수 여부를 확인하기 어려웠으나, 앞으로는 요건 변경 시 반드시 신고하도록 했다.
- <5> 훈련교사 자격증 대여 및 알선 행위 금지 (시행: 공포 후 6개월)
- 훈련교사 자격증 대여·알선행위의 엄격한 관리를 위해, 자격증을 빌려주거나 빌리는 행위 또는 알선하는 행위를 금지하고, 위반 시 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하도록 했다.

#### 숙련기술장려법 개정안

- <1> 숙련기술자에 대한 통합 정보관리체계 구축·운영 (시행 : 공포일) 및 숙련기술 전수 활동에 대한 평가 실시(시행 : 공포 후 1년)
- 중앙행정기관에서 대한민국명장(고용부), 국가품질명장(산업부) 등의 숙련기술자를 매년 선정하고 있으며, 이들에 대한 활용 수요 또한 증가하고 있으나
  - 이들에 대한 정보를 통합해서 관리하는 시스템이 없어 산업현장 등에서 숙련기술자를 효율적으로 활용하는 것이 쉽지 않았다.
  - 이번 법 개정으로 중앙행정기관에서 선정하는 숙련기술자에 대한 정보 관리가 통합적으로 이루어지게 됨으로써 산업현장 및 특성화고 등에서 숙련기술자를 쉽게 찾아서 활용하는 것이 용이하게 된다.
  - 또한, 이들 숙련기술자가 숙련기술 전수사업에 참여하는 경우 평가를 실시하고 평가 결과가 우수한 숙련기술자에 대해 숙련기술 전수 사업에 우선적으로 참여할 수 있도록 지원한다.
- <2> 기능한국인 선정·지원(시행 : 공포 후 1년)
- 그간 기능한국인 선정·지원에 대한 법적 근거가 없어 기능한국인 자긍심 저하, 신청자

감소 등 사업이 활성화되지 못했다.

- 그러나 앞으로는 기능한국인 선정·지원에 대한 법적 근거가 마련됨으로써 자금심 고취 등을 통한 사업 활성화 기반이 조성된다.

※ 기능 한국인 제도: 2006년 8월부터 매달 '이달의 기능 한국인'을 선정하고 있으며 2019년 12월까지 154명 선정

<3> 대한민국명장에 대한 숙련기술 전수 노력 의무 부여(시행: 공포일) 및 품위유지 위반에 대한 단계별 처분 기준 마련(시행 : 공포 후 1년)

- 지금까지는 대한민국명장에 대해 숙련기술 전수 노력 의무를 부여하지 않았으나 고령화 등으로 이들이 보유한 숙련기술이 사장될 우려가 있으므로 숙련기술이 사회에 환원될 수 있도록 숙련기술 전수 노력 의무가 부여된다.
- 이외에 대한민국 명장이 품위 유지 의무를 위반하는 경우 그간 대한민국명장 선정 취소만 할 수 있었으나 앞으로는 위반 정도에 따라 계속종사장려금을 최대 3년간 지급하지 않거나 대한민국명장 선정을 취소할 수 있게 된다.

※ 계속종사장려금: 대한민국 명장으로 선정되어 해당 직종에 계속 종사하는 경우 은 퇴할 때까지 매년 215~405만 원 지급

## 참고 1 - 법률 주요 내용 및 시행일

구 분	주 요 내 용	시행일
근로기준 법	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ (연차휴가 소멸시기 변경) 1년 미만 근로자의 연차휴가(11일)는 입사일로부터 1년간 미사용시 사용권이 소멸하는 것으로 변경</li> <li>▪ (연차사용촉진제도 도입) 1년 미만 근로자 및 1년간 80% 미만 출근자의 연차 휴가에 대한 연차사용촉진제도 도입</li> <li>▪ (도급인의 임금체불 연대책임 명확화) 도급이 한차례 이루어진 경우에도 도급 인의 귀책사유로 수급인이 근로자에 대한 임금을 체불한 경우, 도급인은 수 급인과 연대하여 책임 부담</li> </ul>	공포일 (3. 31. 예정)
산업안전 보건법	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ (현장실습생 보호) 현장실습생에 대한 특례 규정을 두어 산안법상 안전조치 및 보건조치 등 보호규정을 준용</li> <li>▪ (이수명령제) 수강명령과 이수명령을 구분하여 근로자 사망죄의 집행유예 시 수강명령을 병과토록 하고 벌금형·실형 선고(또는 약식명령 고지)시 이수명령 을 병과토록 규정</li> <li>▪ (지도사 자격 관리) 산업안전지도사 등의 자격증 대여·알선도 제재</li> </ul>	공포후 6개월  공포일



한국 고용노동 교육원법	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ (“한국고용노동교육원” 설립) 현재 한국기술교육대학교 부속기관인 “고용노동연수원”을 독립시켜 별도 법인인 “한국고용노동교육원” 설립</li> <li>▪ (교육 실시) 근로자·사업주·일반국민에 대한 고용노동교육 및 청소년에 대한 노동인권교육을 통해 노사갈등을 예방하고 건전한 노사관계 정립에 기여</li> <li>▪ (교육 지원) 고용노동관련 업무 담당 공무원 및 관련 종사자의 직무교육 내실화 및 정부·지방자치단체·민간 등에서 운영하는 고용노동교육에 대한 체계적 지원 추진</li> </ul>	공포후 6개월
근로자 직업능력 개발법	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ (경제적 이익 제공 금지) 직업훈련 위탁계약 체결 시 리베이트* 금지 * 경제적이익 제공·취득시 형사처벌(최대 3년 이하 징역, 3천만원 이하 벌금) 조항 도입</li> <li>▪ (명단 공표 규정 마련) 부정수급 규모가 일정수준 이상인 훈련기관에 대한 명단 공표 규정 마련</li> <li>▪ (훈련 교·강사 보수교육) 훈련 교·강사가 정기적으로 보수교육 등 직업능력개발사업에 참여하도록 근거 마련</li> <li>▪ (대여·알선행위 금지) 훈련교사 자격증 대여·알선행위를 금지하고, 위반 시 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하도록 함</li> </ul>	공포후 6개월
숙련기술 장려법	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ (숙련기술 전수 노력 의무 부여) 대한민국명장에 대해 숙련기술 전수 노력 의무 부여</li> <li>▪ (정보관리체계 구축·운영) 숙련기술자 정보관리체계 구축·운영</li> <li>▪ (명장 취소 및 지원 중단) 대한민국명장의 품위유지 위반 정도에 따라 명장 선정 취소 또는 3년의 기간내에서 계속종사장려금 지급 중단</li> <li>▪ (기능한국인 선정·지원) 기능한국인 선정·지원에 대한 법적 근거 마련</li> </ul>	공포일 (3. 31. 예정)  공포후 1년

## 참고 2 - 연차휴가 관련 근로기준법 개정안 주요내용

- 1년 미만 근로자 연차휴가(11일)의 소멸시기 변경
- 연차휴가는 발생일로부터 1년간 미사용하면 소멸되나, 1년 미만 기간동안 발생한 연차휴가는 입사일로부터 1년간 미사용시 소멸하는 것으로 개정
    - \* 1년 이상 근로자의 연차휴가는 전년도 출근율에 따라 “1년간 근로 종료 직후 일괄 발생”하나, 1년 미만 근로자의 연차휴가는 1개월 개근시마다 매월 1개 발생
  - 1년 미만 기간동안 발생한 연차휴가 11일은 1년차에 모두 사용하고, 2년차에는 15일 연차만 사용하도록 함
    - \* 현재는 발생일로부터 1년 후 소멸→ 2년차에 26일 연차를 몰아서 사용 가능

현행	<p>■ 연차휴가 발생일로부터 1년간 미사용 시 소멸</p> <p>→ 1년 미만 근로자의 경우 1개월 개근시마다 매월 1일의 연차휴가 발생</p> <p>→ 2년차에 매월 1개씩(연차휴가 발생일로부터 1년 후) 소멸</p>
개정	<p>■ 1년 미만 근로자의 연차휴가는 입사일로부터 1년간 미사용시 소멸</p> <p>→ 입사 후 1년 동안 미사용시 소멸(근기법 § 60㉗ 개정)</p>

- 1년 미만 근로자 및 1년간 80% 미만 출근자의 연차휴가에 대한 사용촉진제도 신설
- 사용자가 법에 따라 연차휴가 사용을 촉진할 수 있도록 하고,
  - 법에 따른 연차 사용촉진을 하였음에도 불구하고 근로자가 미사용하여 연차휴가가 소멸된 경우, 그 미사용 연차휴가에 대한 금전보상 의무를 면제

〈 개정법에 따른 연차사용촉진 절차(1.1. 입사자 기준) 〉

		〈1차 사용촉진〉 (사용자→ 근로자) 미사용연차일수 고지 및 사용시기 지정·통보 요구	(근로자→ 사용자) 사용시기 지정·통보	〈2차 사용촉진〉 (사용자→ 근로자) 근로자의 사용시기 미통보시 사용자가 사용시기 지정·통보
1년 이상 근무자 * 법개정에 따라 80% 미만 출근자도 포함		7. 1-7. 10 (6개월 전, 10일간)	촉구받은 날로부터 10일 이내	10. 31까지 (2개월 전)
1년 미만 근무자	연차휴가 9일	10. 1-10. 10 (3개월 전, 10일간)	10일 이내	11. 31까지 (1개월 전)
	연차휴가 2일	12. 1-12. 5 (1개월 전, 5일간)	10일 이내	12. 21까지 (10일 전)

### 참고 3 - 현장실습생에 대한 특례 (산업안전보건법 준용 규정)

제목	내용	현행조문
1. 현장실습산업체의 장 및 현장실습생 주요 책무		
사업주 의무	근로자의 안전과 건강 유지·증진 등	제5조
	산업재해 발생 은폐 금지 및 보고 등	제57조
근로자 의무	사업주의 안전조치 및 보건조치를 준수하여야 함	제40조
2. 현장실습생 안전보호		
안전조치	근로자의 위험 예방 등을 위한 사업주의 조치 의무	제38조
작업중지 등	사업주·근로자의 작업중지(제51조, 제52조), 고용노동부장관의 시정 조치(제53조), 중대재해시 사업주·고용노동부장관의 작업중지 등(제54조, 제55조), 중대재해 원인조사(제56조)	제51조~ 제56조



도급사업	도급인의 관계수급인 근로자의 산재예방을 위한 안전조치 및 보건 조치 의무 등	제63조
3. 현장실습생 보건보호		
보건조치	근로자의 건강장해 예방 등을 위한 사업주의 조치 의무	제39조
건강장해 예방	고객의 폭언·폭행 등에 의한 건강장해 예방 조치	제41조
건강진단	고용노동부장관은 같은 유해인자에 노출되는 근로자들에게 유사한 질병의 증상이 발생한 경우 등 사업주에게 특정 근로자에 대한 건강 진단(임시진단) 실시 또는 작업전환 등을 명할 수 있음	제131조
질병자의 근로 금지·제한	사업주는 감염병, 정신질환, 근로로 인하여 병세가 크게 악화될 우려가 있는 질병에 걸린 자의 근로를 금지하거나 제한하여야 함	제138조제1항
자격 등에 의한 취업 제한	사업주는 유해하거나 위험한 작업으로서 상당한 숙련도가 요구되는 작업의 경우 그 작업에 필요한 자격·면허·경험이나 기능을 가진 근로자가 아닌 자에게는 작업을 하게 해서는 아니됨	제140조
4. 현장실습생 산업안전보건 교육		
안전·보건교육	근로자 대상 안전보건교육(채용시 교육, 정기교육, 특별교육)	제29조
	물질안전보건자료대상물질을 취급하는 근로자 대상 교육	제114조제3항
5. 산업안전 감독 관련		
감독상의 조치	근로감독관은 안전·보건점검 등 실시 가능	제155조
	공단 소속 직원은 산재예방에 필요한 검사·지도 등 실시 가능	제156조
감독기관 신고	사업장이 산안법령 위반시 근로자는 고용노동부장관(또는 근로감독관)에 신고할 수 있음	제157조

#### 부가세 영세율 과표확정 및 회계반영시 외화외상매출금 평가의 기준·재정환율

통 화 명	3월 20일(금)	3월 23일(월)	3월 24일(화)	3월 25일(수)	3월 26일(목)
미 달 러 (USD)	1280.10	1254.10	1274.60	1256.00	1230.70
일 본 엔 (JPY)	1154.65	1130.48	1147.98	1128.84	1109.04
영 국 파 운 드 (GBP)	1465.59	1449.36	1474.01	1480.89	1454.87
캐 나 다 달 러 (CAD)	880.76	867.17	880.28	870.11	865.65
홍 콩 달 러 (HKD)	164.94	161.65	164.34	162.00	158.74
위 안 화 (CNH)	180.44	176.51	179.26	176.86	173.76
유 로 화 (EUR)	1365.10	1339.13	1369.75	1358.44	1339.37
호 주 달 러 (AUD)	726.71	719.35	744.43	750.71	727.47
싱 가 폴 달 러 (SGD)	881.28	862.13	874.03	868.51	849.32
말레이시아링기트 (MYR)	289.94	283.00	286.75	283.49	280.37