

남녀고용평등법, 근로복지기본법, 산업재해보상보험법 등 6개 개정 법률안 국회 본회의 통과

- 고용노동부, 2020. 11

- 오늘(11.19.) 국회 본회의에서 ①육아휴직 분할횟수를 현행 1회에서 2회로 확대하는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 일부개정안, ②생활안정자금 용자 사업 등의 대상을 다양한 형태의 특수형태근로종사자 등까지 확대하는 「근로복지기본법」 일부개정안 및 ③무급으로 종사하는 중소기업 사업주 등의 친족도 산재보험에 임의가입할 수 있도록 하는 「산업재해보상보험법」 일부개정안 등 고용노동부 소관 6개* 법률안이 의결되었다.
 - * 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 근로복지기본법, 산업재해보상보험법, 임금채권보장법, 국가기술자격법, 파견근로자 보호 등에 관한 법률 총 6건

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 개정안(시행: 공포일)

- 육아휴직 분할사용 확대
 - 이번 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정으로 육아휴직을 2번까지 나누어 사용할 수 있게 되었다.
 - 기존에는 육아휴직을 1번만 나누어 사용할 수 있어 근로자의 유연한 제도 활용에 제약이 있었다.
 - * 만 8세(또는 초등 2학년) 이하의 자녀를 둔 근로자는 자녀당 최대 1년의 육아휴직을 사용할 수 있음
 - 제도개선으로 근로자의 필요에 따라 육아휴직을 탄력적으로 활용할 수 있게 되어 실질적 돌봄 수요에 대응할 수 있을 것으로 기대된다.
 - 특히, 코로나19 상황에서 장기간의 자녀 돌봄 공백에 대응하기 어려웠던 근로자는 제도를 보다 유용하게 활용할 수 있게 되었다.
 - 코로나19로 인한 돌봄 공백 상황에 신속하게 대응하기 위해 해당 개정안은 공포 후 즉시 시행할 계획이다.
 - 이전 규정에 따라 육아휴직을 했거나 휴직 중인 사람도 개정 법률의 적용을 받아 육아휴직을 2번에 나누어 사용할 수 있도록 하였다.

근로복지기본법 개정안(시행: 공포 후 6개월, 용자 확대는 공포일)

- 「근로복지기본법」은 공동근로복지기금 설립 촉진을 위해 각종 제도를 대폭 개선하였고, 생활 안정자금 용자사업의 수혜대상을 확대하는 것으로 주요 내용은 다음과 같다.

<1> 공동근로복지기금 참여를 전제로 한 사내근로복지기금 해산 허용

- 이미 사내근로복지기금(이하 사내기금)이 있는 대기업(원청)이 중소기업 협력업체들과 공동기금을 새로 설립할 경우, 대기업(원청)의 사내기금 해산이 허용된다.
 - * 해당 사업의 폐지 등의 경우에만 해산이 가능하였으나, 이번 개정으로 공동근로복지기금 참여를 전제로 사내기금 해산이 가능해짐
- 이 경우 해산한 대기업(원청) 사내기금은 중소기업 협력업체 등과 함께 설립한 공동근로복지기금(이하 '공동기금')으로 이전할 수 있다.

<2> 사내기금의 공동기금 지원을 위한 기금법인의 사업 범위 확대

- 사내기금제도가 원·하청 상생협력과 복지격차 완화에 도움을 줄 수 있도록 대기업(원청)의 사내기금도 중소기업 협력업체들의 공동기금에 출연할 수 있도록 하였다.

<3> 해당 회계연도 출연금 사용 한도 확대 근거 마련

- 기금법인의 사업 재원은 기금운용을 통한 수익금과 해당 회계연도 출연금의 50%(중소기업 등은 80%)까지로 제한되어 있으나, 중소기업을 포함하여 설립된 공동기금은 해당 회계연도 출연금의 사용 한도가 확대된다.
 - * 시행령 개정을 통해 해당 회계연도 출연금의 90%까지 확대할 예정

<4> 중간 참여, 탈퇴 허용 및 탈퇴 시 재산처리방법 신설

- 설립되어 운영 중인 공동기금에 새로운 사업주가 중간에 참여^①할 수 있고, 필요에 따라 일정한 절차^②를 거쳐 탈퇴도 가능해진다.
 - ① 중간 참여에 대한 동의 여부, 출연금의 규모 등에 대해서는 ‘공동근로복지기금협의회’에서 정하도록 하여 자율성 보장
 - ② 도급인·수급인 관계의 종료 등 대통령령으로 정하는 사유 및 방법에 따라 탈퇴 가능
- 다만, 탈퇴 시 복지사업의 연속성을 위해 해당 기업이 출연한 비율만큼의 재산은 해당 기업의 사내기금으로 전환하여야 한다.

<5> 개별 기업의 사업 폐지에 따른 재산처리방법 신설

- 공동기금에 참여한 개별기업이 사업을 폐지하는 경우, 출연한 비율만큼의 재산은 해당 기업 근로자 보호*에 사용된다.



* 체불임금 등을 우선 지급하고 남은 재산은 근로자에게 생활안정자금으로 지원

<6> 근로자 생활안정자금 용자 대상 확대

- 지금까지는 저소득 근로자와 산재보험에 가입한 13개 직종의 특수형태근로종사자(8만명)만 생활안정자금 용자를 받을 수 있었으나,
 - 이번 개정으로 전속성이나 종속성이 낮은 다양한 형태의 특수형태근로종사자(산재보험 가입 여부와 무관)와 산재보험에 임의 가입한 1인 자영업자까지 용자신청 대상이 대폭 확대된다.
 - * (기존) 산재보험에 가입한 특고 13개 직종 약 8만명 → (개정) 전체 특고 약 200만명('18년 KLI 추계) + 산재보험 가입 1인 자영업자 1.2만명('20.5월 말 기준)

임금채권보장법 개정안(시행: 체당금 지급범위 출산전후휴가기간 중 급여 추가 규정은 공포 일, 그 외 공포 후 6개월)

<1> 체당금의 지급범위에 "출산전후휴가기간 중 급여"를 추가

- 그동안 체당금의 지급범위는 최종 3개월분의 임금·휴업수당, 최종 3년간의 퇴직급여로 규정되어 있어,
 - 근로자가 사업주로부터 출산전후휴가기간 중 급여를 받지 못한 경우에는 체당금을 지급받을 수 없었다.
- 이번 개정을 통해 체당금의 지급범위에 출산전후휴가기간 중 급여(최종 3개월분)를 추가함으로써 출산전후휴가기간 중 급여를 받지 못한 근로자도 체당금을 지급받을 수 있게 된다.

<2> 근로자 생계비 용자 신설

- 이번 개정안은 임금체불 근로자도 생계비 용자를 지급받을 수 있는 법적 근거를 마련함으로써 임금체불 근로자의 생활안정에 크게 기여할 것으로 기대한다.
 - 한편, 기존에 근로복지진흥기금에서 운영하던 임금체불 생계비 용자는 임금채권보장기금에서 일원화하여 운영할 계획이다.
- 근로자 생계비 용자의 대상, 요건, 용자조건 등 세부 내용은 시행규칙에서 정할 계획이다.

<3> 체당금 수급계좌에 대한 보호

- 이번 개정안은 근로자의 신청 시 체당금을 지급받는 전용계좌를 둘 수 있도록 하면서 그 계좌에 대해서는 압류를 금지하는 보호 규정을 마련하였다.
 - 이를 통해 임금체불 근로자가 지급받은 체당금이 실질적으로 보호될 수 있도록 하였다.
 - * 현재 고용보험법상 실업급여, 산재보험법상 보험급여에 대해서도 근로자의 신청시 전용계좌를

둘 수 있도록 하면서 그 계좌에 대해서는 압류를 금지하고 있음

산업재해보상보험법 개정안 (시행: 공포 후 6개월)

<1> 무급가족종사자 산재보험 가입 전면 허용

- 산재보험은 근로기준법상 근로자에 대해 적용하는 것을 원칙으로 하나 현재 중소기업주*도 희망하는 경우에는 보험료 전액을 본인이 부담하는 방식으로 산재보험에 가입할 수 있다.
 - * 상시근로자 300인 미만 사업주 및 1인 자영업자
- 반면 중소기업주와 함께 일하는 무급가족종사자는 중소기업주와 유사한 업무상 재해위험에 노출되어 있음에도 그간 산재보험 가입이 불가능한 문제가 있었다.
- 이에 소상공인·자영업자를 중심으로 무급가족종사자도 산재보험 혜택을 받을 수 있도록 가입요건을 완화해달라는 사회적 요구가 지속되어 왔다.
- 이에 개정안에서는 중소기업주와 함께 일하는 무급가족종사자가 (중소기업주의 배우자 및 4촌 이내 친족) 희망하는 경우 중소기업주와 동일 방식*으로 산재보험에 가입할 수 있는 근거를 신설하였다.
 - * 보험료 전액 본인부담, 기준보수 기준 보험료 부과 및 보험급여 지급 등

<2> 요양급여 본인 부담금 확인 제도 신설

- 업무상 재해를 입은 근로자가 산재 승인을 받으면 산재보험에서 치료비를 대부분 지원받게 되나 건강보험과 같이 일부 비급여항목의 경우 근로자 본인이 치료비를 부담하여야 한다.
 - 의료기관이 급여 항목을 비급여 항목으로 착각하는 등 급여항목을 근로자 본인에게 부담시키는 사례가 일부 발생하고 있다.
- 이에 개정안에서는 근로자가 본인 부담 비용의 비급여항목 여부를 근로복지공단에 확인을 요청할 수 있도록 하고 공단 확인결과에 따라 의료기관이 과다 본인부담금을 즉각 근로자에게 반환하도록 하였다.

<3> 코로나19 등 감염병 근로자 산재신청 신속 처리

- 코로나19 등 감염병의 업무상 재해 여부를 신속히 결정하기 위해 질병관리청으로부터 산재신청 근로자의 동선정보 등을 확보할 수 있는 근거를 신설하였다.

국가기술자격법 개정안 (시행: 공포 후 1년)

- 검정방해행위 금지 및 위반 시 처벌 규정 신설
 - 부정한 방법으로 타인이 국가기술자격 검정시험에 합격할 수 있도록 조력하는 검정방해행위를 금지하고, 이를 위반할 경우 처벌하는 규정을 신설하였다.



- 이번 개정을 통해 시험 관리·감독 위원 등 관련 업무 종사자들의 부정행위 개입을 근절함으로써 국가기술자격 검정의 공정성과 신뢰성에 기여할 것으로 기대된다.

파견근로자 보호 등에 관한 법률 개정안(시행: 공포일)

<1> 신고제도 합리화

- 파견허가 내용 중 중요사항 외의 변경사항의 '신고'에 대하여 행정기관의 소극적 업무처리 개선을 위해 해당 신고가 수리가 필요한 신고임을 명시적으로 규정하였다.

<2> 파견사업 허가 결격사유 개선

- 현행 규정에 따르면 행위무능력 또는 파산을 이유로 허가가 취소된 이후 행위능력을 회복하거나 복권되더라도 허가가 취소된 이후 3년이 경과하여야만 허가신청이 가능하였으나,
 - 행위능력을 회복하거나 복권되면 곧바로 허가를 신청할 수 있도록 하여 파견사업 허가 결격사유가 직업의 자유를 과도하게 제한하였던 문제를 개선하였다.