

이슈픽 영상



2022

2022년 달라지는 노동법을 정리했습니다

2022년 달라지는 노동법

01

관련법률	주요내용	시행시기
중대재해처벌법(제정)	중대재해 발생시 책임자 등 처벌	1.27
산업안전보건법(개정)	사업장내 휴게시설 설치의무화	8.18
가사근로자고용개선법(제정)	가사근로자의 기본적 근로조건 보호	6.16
장애인고용촉진법	장애인의무고용율 상향	1.1
남녀고용평등법	가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 30인 미만 사업장 확대 적용	1.1
	고용상 성차별, 직장내 성희롱 피해자 노동위원회 구제절차 도입	5.19
근로기준법 공휴일에 관한 법률	공휴일 법정유급휴일 및 대체공휴일제 30인 미만 사업장 확대 적용	1.1
고용보험법	육아휴직급여 인상	1.1
최저임금법	최저임금 시간당 9,160원	1.1

1. 공휴일 법정유급휴일 및 대체공휴일 적용 확대

02

- 법정공휴일제 및 대체공휴일제가 2022.1.1.부터 30인 미만(5인 이상) 기업까지 전면 확대 적용됨(근로기준법 제55조제2항, 공휴일에 관한 법률 제3조).
- 30인 미만 사업장의 경우 연간 최소 15일의 유급휴일이 늘어나고, 대체공휴일까지 허용

<노무관리 유의사항>

‘대체휴일’ 시행시 근로자 개인과의 합의가 아닌 근로자대표와의 서면합의 필요(근로기준법 제55조제2항 단서), 개인과의 합의로 대체휴일을 실시할 경우에는 휴일근로가 되어 휴일근로 가산수당을 지급해야 함

- ‘대체공휴일제’도 5인 이상 사업장까지 전면 확대(공휴일에 관한 법률 부칙 제1조).

- 올해 적용되는 대체공휴일은 10.9 한글날(일요일) 다음날인 10.10(월)과 음력 8.16 추석(일요일) 다음날인 9.12(월) 이틀
- 석가탄신일(음력 4.8)과 기독탄신일(12.25)이 모두 일요일과 겹쳤지만, 이는 대체공휴일이 적용되는 공휴일이 아님

2 가족돌봄 등을 위한 근로시간단축 전면 시행

03

＞ ‘가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도’가 2022.1.1. 부터 30인 미만 사업장(5인 이상) 까지 전면 확대 적용(남녀고용평등법 제22조의3).

- ＞ 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도는 6개월 이상을 근무한 근로자가 자신의 가족이나 본인의 건강을 돌보기 위한 경우, 만 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하는 경우, 근로자의 학업을 위한 경우에 1년 이내(본인의 학업이 아닌 경우에는 2년 추가 사용 가능)에서 사용 가능
- ＞ 근로시간단축 신청은 주 15시간 이상 30시간 이내에서 가능
- ＞ 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력했으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 업무성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 가족돌봄등 근로시간단축 종료일부터 2년이 지나지 않은 근로자가 신청한 경우에는 근로시간단축을 허용하지 않을 수 있음

3. 고용상 성차별, 직장내 성희롱 피해자 노동위원회 구제절차 도입

04

＞ 2022.5.19. 부터 직장내 성희롱 피해자에 대해 사업주가 조치의무를 이행하지 않거나 성차별 행위가 발생한 경우 피해 근로자가 노동위원회에 구제신청을 할 수 있게 됨 (남녀고용평등법 제26조).

- ＞ 기존 법제에서는 직장내에서 성차별 행위가 있거나 성희롱 발생시 사업주가 조치의무를 이행하지 않는다고 하더라도, 피해 근로자가 이에 대해 시정을 요구하거나 구제신청을 할 수 있는 수단이 없었는데 이를 보완한 것
- ＞ 노동위원회는 사업주에 대해 적절한 조치의 이행, 불리한 행위의 중지, 배상 등을 내용으로 하는 시정명령, 시정명령 불이행시 과태료 부과.
 - 성차별이 인정될 경우 차별행위의 중지, 취업규칙 · 단체협약 등의 근로조건 개선, 적절한 배상 등을 내용으로 하는 시정명령

4. 육아휴직급여 인상

05

최초 3개월의 육아휴직급여가 통상임금 80%에서 100%(첫째 달 200만원, 둘째 달 250만원, 셋째 달 300만원 한도)로 인상

- ＞ 지난해까지는 ‘아빠육아휴직보너스제’라고 해서 부모 중 두 번째 육아휴직을 하는 사람에 한해 통상임금의 100%(첫 번째 휴직은 80%)를 지급
 - 올해부터는 순서에 관계없이 모두 최초 3개월까지는 통상임금 100%를 지급 (4개월부터는 80%, 150만원 한도).
- ＞ 엄마·아빠가 동시에 육아휴직을 할 수 있으므로, 이 경우 3개월 최대 1,500만원까지 급여 수령이 가능

5. 최저임금 인상

06

- ＞ 2022년 시간당 최저임금이 전년도 8,720원에서 올해 9,160원으로 440원 인상 (월 209시간 기준 1,914,440원).
- ＞ 정기상여금의 경우 2022년도에는 월환산액의 100분의 100이 제외, 식대·교통비 등 복리후생비는 월환산액의 100분의 2가 제외.

<정기상여금>

월환산액 191만4,440원의 10%인 191,444원이 제외됨. 월 정기상여금이 30만원인 경우 191,444원을 제외한 108,556원만 포함

<복리후생비>

월환산액 191만4,440원의 2%인 38,289원이 제외됨. 식대가 월 100,000원인 경우 38,289원을 제외한 61,711원만 포함

> 50인 미만 사업장은 2024.1.27.부터 시행, 5인 미만 사업장은 제외

> '중대재해'는 '중대산업재해'와 '중대시민재해'로 구분

- '중대산업재해'는 사망자가 1명 이상 발생하거나 동일한 원인으로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생하거나 동일한 유해요인으로 발생하는 직업성 질병자가 1년에 3명 이상 발생한 경우
- '중대시민재해'는 특정한 원료나 제조물, 공중이용시설, 대중교통수단의 설계와 제조, 설치, 관리상 결함으로 인하여 사망자가 1명 이상 발생하거나 동일한 사고로 2개월 이상 치료가 필요한 부상자가 10명 이상 발생하거나 동일한 원인으로 3개월 이상 치료가 필요한 질병자가 10명 이상 발생한 경우

> 안전조치의무를 위반하여 사망사고가 발생한 경우

- 1년 이상의 징역 또는 10억 원 이하의 벌금(법인에 대해서는 50억원 이하의 벌금)

> 부상자나 질병자가 발생한 중대재해의 경우

- 7년 이하의 징역 또는 1억 원 이하의 벌금(법인에 대해서는 10억원 이하의 벌금)

7. 건강, 장기요양, 고용보험료를 인상

08

건강 및 장기요양보험 2022.01.01. 시행, 고용보험 2022.07.01. 시행

<건강보험료>

2021년 6.86%(회사 3.43% + 근로자 3.43%)에서 6.99(회사 3.495% + 근로자 3.495%)로 인상

<장기요양보험료>

건강보험료의 11.52%(2021년 기준)에서 건강보험료의 12.27%(2022년)로 인상

<고용보험료 중 실업급여 보험료>

기존 1.6%(회사 0.8% + 근로자 0.8%)에서 1.8%(회사 0.9% + 근로자 0.9%)로 인상

8. 장애인 의무고용률 상향 등

09

국가·지자체 및 공공기관의 장애인 의무고용률을 종전 3.4%에서 3.6%(2024년 3.8%)로 조정(2022.1.1 실시)

- ＞ 직장내 장애인 인식개선 교육의 실효성 확보를 위하여 상시 50인 이상 사업주에 대해 고용노동부 장관이 장애인 인식개선교육 실시결과를 제출하도록 할 수 있음
- ＞ 장애인 인식개선교육 실시자료 보관 의무(3년간 보존, 5인 이상 사업장)

9. 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 제정 시행

10

그동안 노동관계법의 보호를 받지 못했던 가사근로자의 기본적 근로조건 보호를 위해 가사근로자법이 시행됨(2022.6.16)

＞ 가사서비스 제공기관 인증제 시행, 근로조건 법정화(최저임금, 사회보험, 퇴직금 및 연차휴가 등), 가사서비스 이용계약 체결 등을 의무화

10. 사업장내 휴게시설 설치 의무화

11

근로자(관계수급인 근로자 포함)가 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 설치
(산업안전보건법 제128조의2, 2022.8.18 시행)

- ＞ 사업의 종류 및 상시 근로자 수 등 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사업장의 사업주는 고용노동부령으로 정하는 설치·관리기준에 맞는 휴게시설을 갖춰야 함
- ＞ 법령에 따른 휴게시설 미설치시 1500만 원 이하 과태료, 휴게시설 설치·관리기준 미준수 시 1000만 원 이하의 과태료를 부과

감사합니다



www.elabor.co.kr

