

2024년 새해 달라지는 노동관계 법률

2024. 1.





2023년 하반기 변경된 노동관계 법령

2023년 하반기 변경된 노동관계 법령 목차

1. 기간제 및 파견 근로자의 유산 사산 휴가 급여 지급 기준 변경
2. 고용형태 현황 공시 절차 변경
3. 직장어린이집 설치의무 실태조사 불응 처벌조항 신설
4. 현장실습 직업교육훈련생 근로기준법 준용
5. 중소기업퇴직연금기금제도 지원범위 확대 등
6. 근로자 등에 대한 안전보건교육 주기, 시간 및 내용 등 변경
7. 화물차주 산재보험제도 안내
8. 소방 안전관리자 겸직 제한 규정 신설
9. 굴착기 작업 근로자 보호조치 신설

주요내용

- ✓ 기간제근로자·파견근로자가 유산·사산휴가기간 중 근로계약기간이 끝나는 경우 근로계약 종료일 다음 날부터 해당 유산·사산휴가 종료일까지의 기간에 대한 유산·사산휴가 급여에 상당하는 금액 전부를 지급

변경 전

출산전후휴가 기간 중 계약기간이 만료된 경우 남은 휴가기간에 대해

- 출산전후휴가 급여 상당액 지급

변경 후

출산전후휴가 기간 중 계약기간이 만료된 경우 남은 휴가기간에 대해

- 출산전후휴가 급여 상당액 지급
- **유산, 사산휴가** 급여 상당액 지급

- 급여액 : 월 통상임금 100%
- 기업규모 : 기업규모에 상관없이 지급



(참고1) '출산전후휴가' 사용한 기간제 근로자가 휴가기간 중 계약기간이 도래했을 때 계약 종료 가능성이 가능한가요??

>> 네. 가능합니다.

(참고2) '육아휴직' 사용한 기간제 근로자가 휴가기간 중 계약기간이 도래했을 때 계약 종료 가능성이 가능한가요??

>> 네. 가능합니다.

고평법 제19조의1 제5항에서 육아휴직기간은 기간제, 파견직 사용기간에서 제외한다고 되어 있어 혼동이 있으나, 원칙적으로 종료가능하며, 협의하여 연장하더라도 휴직기간만큼 연장했을 때 무기계약직으로 전환되지 않음을 의미.

주요내용

- ✓ 상시 1천명 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 종전에는 '사업체 단위'의 고용형태 현황뿐만 아니라 '사업장별' 고용형태 현황도 공시해야 했으나, 앞으로는 '사업체 단위'의 고용형태 현황만 공시 (완화됨)

변경 전

[고용형태공시제]

- 취지 : 비정규직 확산으로 고용형태를 공시함으로써 기업 자율적으로 고용구조 개선 도모
- 대상기업 : 1,000인 이상 대기업
- 공시기준 시점 : 매년 3월31일
- 공시내용 : 사업체 단위 고용형태
사업장별 고용형태 (1,000인 이상 사업장)

변경 후

1,000인 이상 사업장의 경우
사업장별 고용형태 공시 의무 제외



(참고1) 공시 대상 근로자의 범위

- >> 사업주가 직접 고용하는 근로자 (정규직, 비정규직)
사업체에서 사용하는 파견, 하도급, 용역도 공시

(참고2) 인력소개서를 통해 들어온 일용직은?

- >> 사실상 직접 고용한 형태이므로 기간제근로자로 분류하여 산정

주요내용

✓ 직장어린이집 설치 의무 실태조사에 따르지 아니한 사업주에게 **1억원 이하의 과태료** 규정 신설

변경 전

[직장어린이집 설치 의무]

- 설치대상 : 여성근로자 300명 이상
또는 상시근로자 500명 이상

- 설치 하지 않은 경우

: 설치 하지 않은 것 자체에 대한 처벌은 x
설치 이행을 명하였으나 이행하지 않은 경우
이행강제금 (매회1억, 1년에 2회)

- 설치의무 실태조사 불응의 경우

: 과태료 없었음.

변경 후

[직장어린이집 설치 의무]

- 설치대상 : (동일)

- 설치 하지 않은 경우 : (동일)

- 설치의무 실태조사 불응의 경우

1차 위반 : 5천만원 과태료

2차 위반 : 1억원 과태료

3차 위반 : 1억원 과태료



(참고1) 직장어린이집 설치의무 사업장의 판단기준?

>> “사업장”은 ‘단위사업장’으로 사업이 행해지는 인적, 물적 시설이 존재하는 **장소적 범위로 동일장소에 소재하는 것을 원칙**으로 함. (인원수는 임시직, 일용직 등을 포함, 단 파견직 제외)

주요내용

- ✓ 현장실습을 받는 직업교육훈련생에게 적용할 필요가 있음에도 준용되지 않고 있었던 「근로기준법」의 강제 근로의 금지, 폭행의 금지, 직장 내 괴롭힘의 금지 등의 조항을 준용 규정에 추가

변경 전

■ 관련법령 : 직업교육훈련 촉진법

■ 현장실습생이란?

: 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」 및 「국민 평생 직업능력 개발법」과 그 밖의 다른 법령에 따라 학생과 근로자 등에게 취업 또는 직무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 습득·향상시키기 위하여 실시하는 직업교육 및 직업훈련을 받는 자.

■ 근로기준법 준용규정

- 제54조. 휴게시간
- 제65조. 임신중, 산후1년이하 여성. 18세미만자 도덕상 보건상 유해, 위험사업 사용 불가
- 제72조. 갱내근로 금지
- 제73조. 생리휴가

변경 후

■ 근로기준법 준용규정

- 제7조. 강제근로 금지
- 제8조. 폭행의 금지
- 제9조. 중간착취 배제
- 제10조. 공민권 행사의 보장
- 제36조. 금품청산
- 제54조. 휴게시간
- 제65조. 임신중, 산후1년이하 여성. 18세미만자 도덕상 보건상 유해, 위험사업 사용 불가
- 제72조. 갱내근로 금지
- 제73조. 생리휴가
- 제76조의2. 직장내 괴롭힘의 금지
- 제76조의3. 직장내 괴롭힘 발생시 조치
- 제77조. 기능 습득자의 보호

주요내용

- ✓ 중소기업퇴직연금기금제도의 가입을 촉진하기 위하여 '사용자부담금'뿐만 아니라 '가입자부담금'도 국가가 지원할 수 있도록 지원범위를 확대
- ✓ 실효성이 없는 사용자의 '재정안정화계획서' 작성 의무 폐지

변경 전

- 중소기업 퇴직연금기금제도 (푸른씨앗)
 - 추진배경
 - : **30인 이하 중소기업**의 퇴직연금 도입 촉진 및 근로자 노후소득 보장 강화를 위해 도입
 - 주요내용
 - : 사용자가 부담금(임금총액의 1/12이상)을 근로복지공단에 납부 -> 공단이 부담금을 적립 운용
 - 제공서비스
 - : 월평균보수가 최저임금의 **120%**미만인 근로자에 한하여
 - >>사업주에게 퇴직급여부담금의 10%를 3년간 지원
 - >>운영 수수료 전액면제

변경 후

- 주요 내용은 변경전과 동일
- 제공서비스
 - 월평균보수가 최저임금의 **130%**(월265만원 미만)미만인 근로자에 한하여
 - >>사업주+근로자에게 퇴직급여부담금의 10%를 3년간 지원
 - >>운영 수수료 전액면제

변경 전

1. 근로자 안전보건교육(제26조제1항, 제28조제1항 관련)

교육과정	교육대상	교육시간
가. 정기교육	사무직 종사 근로자	매분기 3시간 이상
	사무직 종사 근로자 외의 근로자	매분기 3시간 이상
	사무직 종사 근로자 외의 근로자	매분기 3시간 이상
	사무직 종사 근로자 외의 근로자	매분기 6시간 이상
나. 채용 시 교육	관리감독자의 지위에 있는 사람	연간 16시간 이상
	일용근로자	1시간 이상
다. 작업내용 변경 시 교육	일용근로자를 제외한 근로자	8시간 이상
	일용근로자	1시간 이상
라. 특별교육	별표 5 제1호라목 각 호(제40호는 제외한다)의 어느 하나에 해당하는 작업에 종사하는 일용근로자	2시간 이상
	별표 5 제1호라목제40호의 타워크레인 신호작업에 종사하는 일용근로자	8시간 이상
	별표 5 제1호라목 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업에 종사하는 일용근로자를 제외한 근로자	- 16시간 이상(최초 작업에 종사하기 전 4시간 이상 실시하고 12시간은 3개월 이내에서 분할하여 실시 가능) - 단기간 작업 또는 간헐적 작업인 경우에는 2시간 이상
마. 건설업 기초안전·보건교육	건설 일용근로자	4시간 이상



변경 후

1. 근로자 안전보건교육(제26조제1항, 제28조제1항 관련)

교육과정	교육대상	교육시간	
가. 정기교육	1) 사무직 종사 근로자	매분기 6시간 이상	
	2) 밖의 근로자	가) 판매업무에 직접 종사하는 근로자 나) 판매업무에 직접 종사하는 근로자 외의 근로자	매분기 6시간 이상 매분기 12시간 이상
	나. 채용 시 교육	1) 일용근로자 및 근로계약기간이 1주일 이하인 기간제근로자 2) 근로계약기간이 1주일 초과 1개월 이하인 기간제근로자 3) 그 밖의 근로자	1시간 이상 4시간 이상 8시간 이상
다. 작업내용 변경 시 교육	1) 일용근로자 및 근로계약기간이 1주일 이하인 기간제근로자	1시간 이상	
	2) 그 밖의 근로자	2시간 이상	
라. 특별교육	1) 일용근로자 및 근로계약기간이 1주일 이하인 기간제근로자: 별표 5 제1호라목(제39호는 제외한다)에 해당하는 작업에 종사하는 근로자에 한정한다.	2시간 이상	
	2) 일용근로자 및 근로계약기간이 1주일 이하인 기간제근로자: 별표 5 제1호라목제39호에 해당하는 작업에 종사하는 근로자에 한정한다.	8시간 이상	
	3) 일용근로자 및 근로계약기간이 1주일 이하인 기간제근로자를 제외한 근로자: 별표 5 제1호라목에 해당하는 작업에 종사하는 근로자에 한정한다.	가) 16시간 이상(최초 작업에 종사하기 전 4시간 이상 실시하고 12시간은 3개월 이내에서 분할하여 실시 가능) 나) 단기간 작업 또는 간헐적 작업인 경우에는 2시간 이상	
마. 건설업 기초안전·보건교육	건설 일용근로자	4시간 이상	

[비고]

1. 위 표의 적용을 받는 “일용근로자”란 근로계약을 1일 단위로 체결하고 그 날의 근로가 끝나면 근로관계가 종료되어 계속 고용이 보장되지 않는 근로자를 말한다.

2. 일용근로자가 위 표의 나목 또는 라목에 따른 교육을 받은 날 이후 1주일 동안 같은 사업장에서 같은 업무의 일용근로자로 다시 종사하는 경우에는 이미 받은 위 표의 나목 또는 라목에 따른 교육을 면제한다.

보험가입자(사업주)

- ✓ 노무제공자로부터 노무제공을 받는 사업의 사업주를 보험가입자로 적용
 - 여러 사업장에 노무제공 시 각각의 사업주가 보험가입자에 해당
- ✓ [화물운송의 사업주] 화물차주에게 화물 운송을 요청하고 그 책임을 지는 자
 - ① 운송 사업자, ② 자기계약 주선사업자(인수증), ③ 화주(사업자)
 - 주선 사업자가 화물운송 계약의 중개 및 대리(선착불)만을 행하는 경우 보험가입자 비해당, 원화주가 보험가입자에 해당
 - 화물차주가 개인인 화주로부터 직접 운송 의뢰를 받아 운송하는 경우 노무제공자에 해당되지 않아 산재보험법 적용 안됨.
- ✓ [보험가입자 판단방법] 화물차주가 발행하는 세금계산서 상 '공급받는 자'
 - 다만, 세금계산서 미발행 시 계약 관계 및 운송료, 수수료 지급 형태 등을 고려하여 개별 판단

주선사업자의 운송 형태별 보험가입자

구분	자기계약(인수증)	중개대리(선착불)
내용	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 주선사업자가 자기 책임 하에 화물을 운송 (계약 인수 방식) ✓ 화물차주는 주선사업자에게 세금계산서 발행 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 주선사업자는 원화주와 화물차주의 계약을 중개만 하고 중개수수료를 받는 방식 ✓ 화물차주는 원화주에게 세금계산서 발행
사업구조		
보험가입자	주선사업자 10	원화주

주요내용

- ✓ 소방안전 관련 전문성이 없는 타 직군의 안전관리자가 소방안전관리자를 겸직할 수 있도록 한 규정을 정비하여, 특급 및 1급 소방안전대상물 등 일정 기준에 해당하는 경우에 대해서만 겸직을 금지

소방안전관리자 겸직제한 법정기한 알림

□ 겸직제한[특급,1급] 법정기한

- (화재예방법) 전기, 가스, 위험물 안전관리자 등과 겸직제한(다른 안전관리자)
- (다른법령) 총괄재난관리자, 공동주택 관리사무소장 등과 겸직제한 (겸직가능:2급, 3급)
- (시행일자) 화재예방법, 기업규제완화법에 따름

구분	시행일(신규대상)	유예기간(기존대상)	비고
화재예방법(특급, 1급)	'22.12.1.	'23.5.31.	제정 : '22.12.1.
기업규제완화법*(특급, 1급)	'23.7.4.	'24.1.5.	개정 : '23.1.3.

- [처분] 겸직 제한을 위반한 자는 300만원 이하의 과태료

주요내용

- ✓ 굴착기 작업 시 사업주의 안전조치 의무 규정마련



작업자를 보지 못하고
후진하는 굴착기에 부딪힘

>> 후사경,
후방영상표시장치 부착



잠금장치가 확실히 체결되지 않은
버킷이 굴착기에서 떨어져 맞음

>> 안전핀 등 잠금장치
체결하고 이를 확인



작업 중 굴착기가 넘어지면서
운전석에서 이탈한 운전자 깔림

>> 좌석안전띠 착용



2024년 하반기 변경된 노동관계 법령

2024년 하반기 변경된 노동관계 법령 목차

0. 최저임금 적용

1. '6+6 부모육아휴직제 시행

2. 건설근로자 고용 관련 편의시설 설치이용 조치 기준 변경

3. 장애인 인식개선 교육내용 변경 및 장애인고용계획 제출자료 변경

4. 선원의 선내 괴롭힘 금지 규정 등 신설

5. 손자녀의 유족보상연금 수급연령 상향

6. 건설근로자 전자카드제 전면 확대 시행

7. 중대재해처벌법 적용대상 확대

8. 건설업체 산업재해예방활동 실적 평가기준 개편

9. 산업용 리프트 안전검사 대상 확대

10. 상시근로자 수 증가에 따른 고용안정직업능력개발 보험료 부담 완화

구분	2023년	2024년
시급	9,620원	9,860원
일급(8시간)	76,960원	78,880원
월급(209시간)	2,010,580원	2,060,740원
월급(243시간) 월~토 48시간	2,337,660원	2,395,980원

정기상여금 복리후생비

- ① 매월 1회 이상 지급하는 상여금의 경우 **상여금 전액 최저임금**에 포함
 ② **현금성 복리후생비 전액**을 최저임금에 포함

최저임금 직상수급인 연대책임

도급계약 소속 격일제 경비원 : **감시.단속적근로 승인 득해야 함.**
 격일제경비원 점심1시간, 저녁1시간, 야간(22:00~06:00) 중 4시간 휴게를 부여한 경우
9,860원 x 20시간 x 15.2일 [= (365/12)/2] = 2,997,440원 이상 지급하여야 함.

월소정 근로시간 (209시간)

최저임금 산입범위 임금 / 209시간(월 소정근로시간)
 주(週) 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1주의 최저임금 적용기준 시간 수(1주 동안의 소정근로시간 수와 「근로기준법」 제55조제1항에 따라 유급으로 처리되는 시간 수를 합산한 시간 수를 말한다)로 나눈 금액 48/1주 x 4.345주 = 209h (최저임금법 제5조 1항 3호)

구분 \ 년	2021. 1. 1. ~2021.12.31.	2022. 1. 1. ~2022.12.31.	2023. 1. 1. ~2023.12.31.	2024. 1. 1. ~2024.12.31.
시 간 금	8,720원	9,160원	9,620원	9,860원
일 급 (8시간기준)	69,760원	73,280원	76,960원	78,880원
월 환 산 액 (209시간기준)	1,822,480원	1,914,440원	2,010,580원	2,060,740원
수습근로자 (3월이내)	7,848원(시급) 1,640,232원(월)	8,244원(시급) 1,722,996원(월)	8,658원(시급) 1,809,522원(월)	8,874원(시급) 1,854,666원(월)

☞ 3개월 이내의 수습근로자 10% 감액(1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자에 한함(단, 단순노무자 제외))

☞ 주 소정근로 40시간(월 환산 기준 209시간 : 주당 유급휴가 8시간 포함) 근무할 경우

추진배경

- ✓ '24년부터 "3+3 부모육아휴직제"를 확대개편*한 "6+6 부모육아휴직제"가 시행.

주요내용

<사용기간별 최대지급액(예시)>

구분	父 1개월	父 3개월	父 6개월
母 1개월	父: 200 母: 200	父: 500 (200+150+150) 母: 200	父: 950 (200+150+150+150+150+150) 母: 200
母 3개월	父: 200 母: 500 (200+150+150)	父: 750 (200+250+300) 母: 750 (200+250+300)	父: 1,200 (200+250+300+150+150+150) 母: 750 (200+250+300)
母 6개월	父: 200 母: 950 (200+150+150+150+150+150)	父: 750 (200+250+300) 母: 1,200 (200+250+300+150+150+150)	父: 1,950 (200+250+300+350+400+450) 母: 1,950 (200+250+300+350+400+450)

- 자녀 생후 18개월 내 부모가 모두(동시에 또는 순차적으로) 육아휴직 사용 시, 첫 6개월에 대해 부모 각각의 육아휴직 급여를 상향하여 지급

* 개편내용: ▲(자녀연령) 생후 12개월 내→ 생후 18개월 내, ▲(적용기간) 첫 3개월→ 첫 6개월, ▲(상한액) 월 최대 200~300만원→ 월 최대 200~450만원

- 자녀 생후 18개월 내 부모 모두 육아휴직 사용 시, 부모 각각의 첫 6개월에 대한 육아휴직급여를 최대 월 450만원*(통상임금 100%)까지 지원함으로써 초기 영아기 자녀에 대한 맞돌봄 문화 확산 지원

* 부모 육아휴직 사용 촉진을 위해 상한액은 매월 상향하여 지원→ (1개월) 월 상한 200, (2개월) 250, (3개월) 300, (4개월) 350, (5개월) 400, (6개월) 450만원

고용보험법 일부개정법률안 입법예고

1. 난임치료휴가 일수 변경

변경 전	변경 후
연간 3일 휴가(최초 1일 유급)	연간 6일 휴가(최초 2일 유급) 우선지원대상 기업 급여지원

2. 임신기 근로시간 단축

변경 전	변경 후
임신 12주 이내 또는 36주 이후	임신 12주 이내 또는 32주 이후

3. 배우자 출산휴가 (10일 유급)

변경 전	변경 후
분할 횟수 : 1회 우선지원대상 기업 최초5일 급여지원	분할 횟수 : 3회 우선지원대상 기업 10일 급여지원

고용보험법 일부개정법률안 입법예고

4. 육아기 근로시간 단축 대상 자녀연령 확대 등

구 분	변경 전	변경 후
대상 자녀연령	만8세이하 또는 초등학교 2년 이하	만12세이하 또는 초등학교 6년 이하
근로시간 단축기간	최대24개월 1년 + 육아휴직 미사용기간	최대36개월 1년 + (육아휴직 미사용기간*2)
육아기 근로시간 단축급여 지원	주5시간 단축까지 100%지원	주10시간 단축까지 100%지원

주요내용

- ✓ 공사에정금액 **1억원 이상 공사** 적용
- ✓ 해당 건설공사 현장의 근로자 수를 30(여성의 경우 20)으로 나눈 값(소수점 이하가 있는 경우에는 1로 처리한다)을 **건설공사 현장 화장실의 대변기** 최소 설치·이용 의무 대수로 하려는 것임

변경 전

*건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙[별표]

1. 건설공사가 시행되는 현장으로부터 300m 이내에 화장실을 설치하거나 임차하는 등의 방법으로 화장실을 이용할 수 있도록 할 것
2. 화장실 관리자를 지정하여 관리할 것
3. 건설공사가 시행되는 현장에 남성과 여성이 함께 근로하는 경우에는 남녀를 구분하여 화장실을 설치하거나 이용할 수 있도록 할 것
4. (신설)

변경 후

- 1~3호 좌 동
- 4호 신설

1. 대변기 개수 산정 (임차 가능)

가. 남성용 화장실의 경우: (남성 근로자 수 ÷ 30)

나. 여성용 화장실의 경우: (여성 근로자 수 ÷ 20)

(참고)

* 설치의무주체 : 원수급인

(하수급인도 공사계정금액이 1억원 이상인 경우 그 범위에서 의무이행 주체임)

위반행위	과태료 금액(만원)		
	1차 위반	2차 위반	3차 이상 위반
나. 법 제7조의2에 따라 화장실·식당·탈의실을 설치하지 않거나 이용할 수 있도록 조치하지 않은 경우			
1) 화장실	400	400	400
2) 식당	400	400	400
3) 탈의실	200	200	200

주요내용

- ✓ 장애인 인식개선 교육내용 중 **장애의 정의 및 장애유형에 대한 이해**를 **장애에 대한 이해와 장애가 가지는 차이에 대한 존중**으로 변경
- ✓ 해당 연도 고용계획에 대한 상반기 실시상황 제출 의무 삭제

변경 전

장애인고용촉진 및 직업재활법 제5조의2(직장 내 장애인 인식개선 교육)

- ① 사업주는 법 제5조의2제1항에 따라 직장 내 장애인 인식개선 교육을 연 1회, 1시간 이상 실시해야 한다.
- ② 제1항에 따른 교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.
 1. **장애의 정의 및 장애유형에 대한 이해**
 2. 직장 내 장애인의 인권, 장애인에 대한 차별금지 및 정당한 편의 제공
 3. 장애인고용촉진 및 직업재활과 관련된 법과 제도
 4. 그 밖에 직장 내 장애인 인식개선에 필요한 사항

** 장애인 고용계획 관련 제출 서류

1. 전년도 장애인 고용계획에 대한 실시상황
2. 해당 연도 고용계획
3. 해당연도 고용계획에 대한 상반기 실시상황

변경 후

장애인고용촉진 및 직업재활법 제5조의2(직장 내 장애인 인식개선 교육)

- ① 좌동
- ② 제1항에 따른 교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.
 1. **장애에 대한 이해와 장애가 가지는 차이에 대한 존중**
 2. 직장 내 장애인의 인권, 장애인에 대한 차별금지 및 정당한 편의 제공
 3. 장애인고용촉진 및 직업재활과 관련된 법과 제도
 4. 그 밖에 직장 내 장애인 인식개선에 필요한 사항

** 장애인 고용계획 관련 제출 서류 (1/31제출)

1. 전년도 장애인 고용계획에 대한 실시상황
2. 해당 연도 고용계획
3. ~~해당연도 고용계획에 대한 상반기 실시상황~~

주요내용

- ✓ 선원의 선내 괴롭힘의 금지 및 선내 괴롭힘 발생 시 조치 규정 등을 신설

[참고. 선원법 적용범위]

- 대한민국 선박,
어선법에 따른 어선
대한민국 국적을 취득할 것을 조건으로
용선한 외국선박 등.

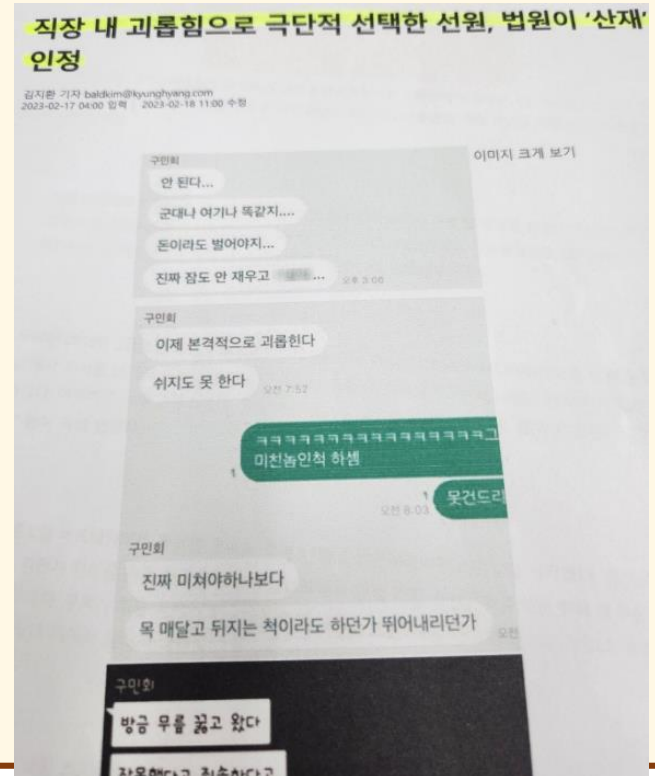
(예외) 5톤미만 선박으로 항해선이 아닌 선박
호수, 강, 항내만을 항행하는 선박등..

- 선박에서 근로를 제공하기 위해 고용된
사람

선박검사원, 선박수리를 위해 승선한 작업자,
도선사, 항만운송근로자등은 적용제외

변경 후

- 선원의 선내 괴롭힘의 금지
선내 괴롭힘 발생 시 조치 규정 신설



주요내용

- ✓ 근로자가 산업재해로 인해 사망한 경우에 손자녀의 유족보상연금 수급 자격 연령을 **19세 미만에서 25세 미만**으로 상향함.

변경 전

산업재해보상보험법 제63조(유족보상연금 수급자격자의 범위)

① 유족보상연금을 받을 수 있는 자격이 있는 사람(이하 "유족보상연금 수급자격자"라 한다)은 근로자가 사망할 당시 그 근로자와 생계를 같이 하고 있던 유족(그 근로자가 사망할 당시 대한민국 국민이 아닌 사람으로서 외국에서 거주하고 있던 유족은 제외한다) 중 배우자와 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다. 이 경우 근로자와 생계를 같이 하고 있던 유족의 판단 기준은 대통령령으로 정한다.

1. 부모 또는 조부모로서 각각 60세 이상인 사람
2. 자녀로서 25세 미만인 사람

2의2. 손자녀로서 **19세 미만인 사람**

3. 형제자매로서 19세 미만이거나 60세 이상인 사람

변경 후

산업재해보상보험법 제63조(유족보상연금 수급자격자의 범위)

① 유족보상연금을 받을 수 있는 자격이 있는 사람(이하 "유족보상연금 수급자격자"라 한다)은 근로자가 사망할 당시 그 근로자와 생계를 같이 하고 있던 유족(그 근로자가 사망할 당시 대한민국 국민이 아닌 사람으로서 외국에서 거주하고 있던 유족은 제외한다) 중 배우자와 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다. 이 경우 근로자와 생계를 같이 하고 있던 유족의 판단 기준은 대통령령으로 정한다.

1. 부모 또는 조부모로서 각각 60세 이상인 사람
2. 자녀로서 25세 미만인 사람

2의2. 손자녀로서 **25세 미만인 사람**

3. 형제자매로서 19세 미만이거나 60세 이상인 사람

주요내용

- ✓ 건설근로자 퇴직공제부금 신고 누락방지를 위한 전자카드제가 모든 퇴직공제 가입대상 건설공사로 전면 확대 시행
- ✓ 2024.1.1 이후 입찰공고 또는 도급계약 체결한 공사 부터 적용

주요내용

구분	'23년 까지	'24. 1 1부터
공공	50억원 이상	「건설근로자법」에 따른 모든 퇴직공제 가입대상 건설공사 퇴직공제 가입대상 건설공사 : 공공 1억원, 민간 50억원 이상
민간	100억원 이상	

- 다만, 3억원 미만 소규모 건설공사 또는 단말기 설치가 곤란하다고 인정되는 건설공사의 경우 전자카드 단말기 설치. 운영을 대신하여 건설근로자공제회가 운영하는 '이동통신단말장치용 애플리케이션*'을 활용하여 건설근로자가 출. 퇴근 내역을 기록할 수 있도록 함
 - 위치정보에 기반하여 단말기 없이 전자카드로 출퇴근을 등록할 수 있는 응용프로그램
- 과태료 규정 : 전자카드 미발급한 경우 사업주에게 300만원 이하 과태료 부과

주요내용

- ✓ 중대재해처벌법 적용대상이 상시근로자 50명 미만 사업장(건설업은 공사금액 50억 미만)으로 확대

신설 조문

중대재해처벌 등에 관한 법률 부칙 제1조(시행일)

- ① 이 법은 공포(2021. 1. 26.) 후 1년이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 이 법 시행 당시 개인사업자 또는 상시 근로자가 50명 미만인 사업 또는 사업장(건설업의 경우에는 공사금액 50억원 미만의 공사)에 대해서는 공포 후 3년(2024. 1.27.)이 경과한 날부터 시행한다.

달라지는 내용

중대재해처벌법 적용대상 확대

구분	세부내용
의의	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 사업주 또는 경영책임자 등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 종사자의 안전·보건상 유해 또는 위험을 방지할 의무가 있고, 사업주나 법인 또는 기관이 제3자에게 도급, 용역, 위탁 등을 행한 경우 제3자의 종사자에 대한 안전 및 보건 확보의무를 부담함(제4조 및 제5조). ✓ <u>사업주 또는 경영책임자 등이 안전 및 보건 확보의무를 위반하여 중대산업재해에 이르게 한 경우 사업주와 경영책임자 등을 처벌하고, 법인 또는 기관의 경영책임자 등이 처벌 대상이 되는 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 기관에 대해서도 벌금형을 부과함(제6조 및 제7조).</u> ✓ <u>사업주 또는 경영책임자 등이 고의 또는 중대한 과실로 이 법에서 정한 의무를 위반하여 중대재해를 발생하게 한 경우, 해당 사업주, 법인 또는 기관은 중대재해로 손해를 입은 사람에 대하여 그 손해액의 5배를 넘지 않는 범위에서 배상책임을 짐(제15조).</u>

주요내용

- ✓ 그간 1천위 이내 종합건설업체에 한정하여 진행하던 평가를 쏘 종합건설업체로 확대하고 평가기준을 개편하여 공평한 입찰·낙찰 가점 기회를 제공

주요내용

- 2024년부터 모든 종합건설업체를 대상으로 **산업재해예방활동 실적을 평가하여 공평한 입찰·낙찰 가점 기회를 제공**합니다.
 - **그간, 시공순위 1천위 이내 종합건설업체에 한정**하여 자율적인 산업재해 예방 노력도를 평가하고 공공 발주공사 입·낙찰자 선정 시 가점을 부여하여, **1천위 이내에 포함되지 못하는 중·소 건설업체(약 19천개사)에게 불리**하게 작용하였습니다.
 - 이에, 평가대상을 모든 종합건설업체로 확대하고 평가지표를 재정비하여, 중·소 건설업체 사업주의 적극적인 현장활동 참여를 유도합니다.
- 개정 내용은 2024년 1월 1일부터 시행되어, 2025년에 평가되는 2024년도 실적부터 적용됩니다.
- **주요내용**
 - (평가대상 확대) 시공능력순위 1천위 이내 종합건설업체 → 모든 종합건설업체
 - (평가기준 개편) 중·소 건설업체가 포함됨에 따라 평가기준을 재정비하여 사업주의 적극적인 현장활동 참여 유도

주요내용

- ✓ 안전검사 대상 유해 위험 기계에 적재하중 0.5톤 미만의 산업용 리프트 추가

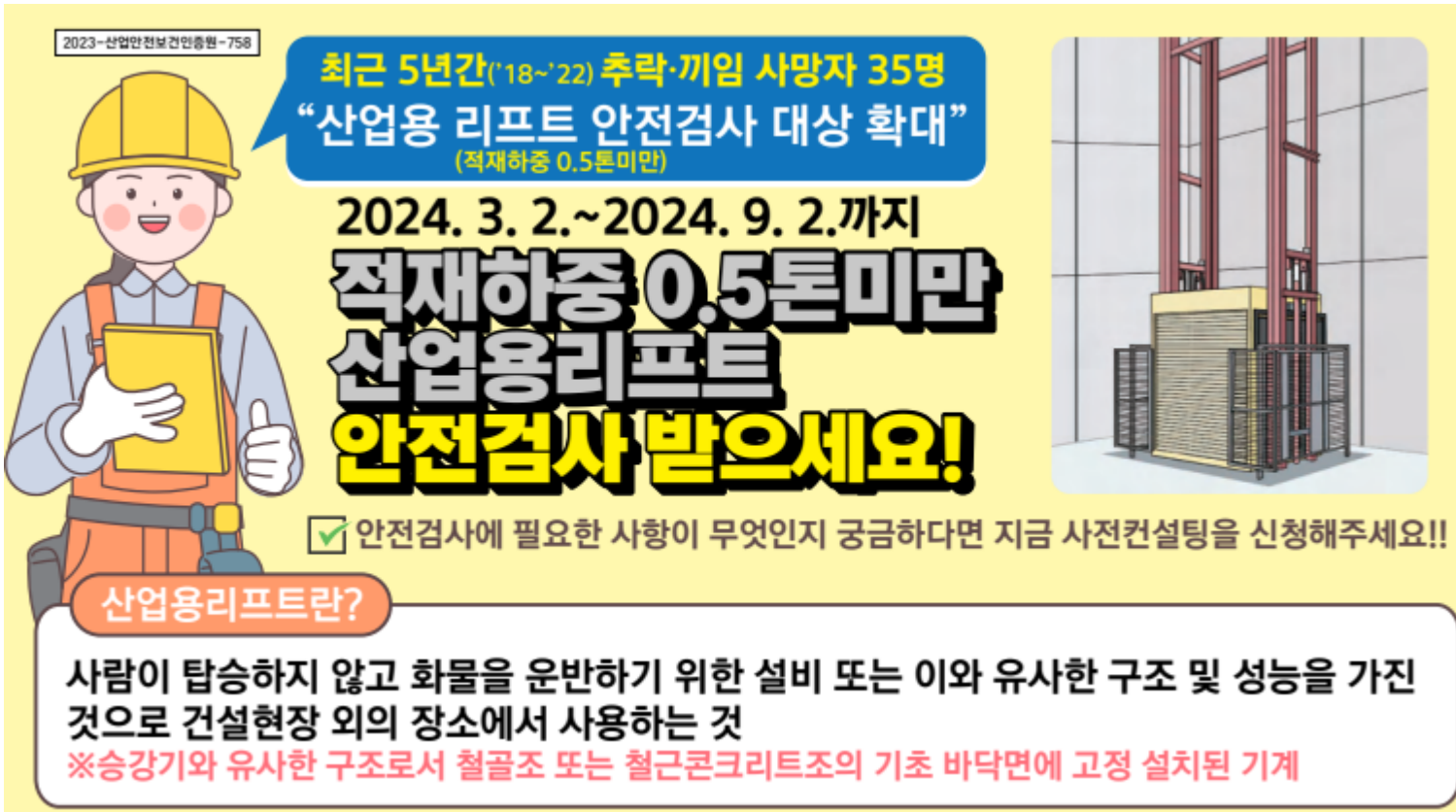
2023-산업안전보건연구원-758

최근 5년간('18~'22) 추락·끼임 사망자 35명
 “산업용 리프트 안전검사 대상 확대”
 (적재하중 0.5톤미만)

2024. 3. 2.~2024. 9. 2.까지
**적재하중 0.5톤미만
 산업용리프트
 안전검사 받으세요!**

☑ 안전검사에 필요한 사항이 무엇인지 궁금하다면 지금 사전컨설팅을 신청해주세요!!

산업용리프트란?
 사람이 탑승하지 않고 화물을 운반하기 위한 설비 또는 이와 유사한 구조 및 성능을 가진 것으로 건설현장 외의 장소에서 사용하는 것
 ※승강기와 유사한 구조로서 철골조 또는 철근콘크리트조의 기초 바닥면에 고정 설치된 기계



안전검사 미실시 : 1,000만원 이하 과태료 (행정조치 : 사용중지 명령)

주요내용

- ✓ 현재 고용안정·직업능력개발 보험료율은 기업의 상시근로자 수 등에 따라 4단계로 차등하여 적용하고 있으나 고용증가로 다음 요율 적용 시 기업이 고용을 증가시키는데 부담으로 작용할 수 있음

주요내용

- 2024년 1월 1일부터는 기업이 고용을 증가시키는 등 상시근로자 수가 증가하여 보험료율 인상 사유가 발생하더라도 사유 발생 다음 연도부터 3년간은 기존의 고용안정·직업능력개발 보험료율을 적용받게 됨.
 - 현재 고용안정·직업능력개발 보험료율은 기업의 상시근로자수 등에 따라 4단계*로 차등하여 적용
 - * 고용안정·직업능력개발 보험료율<사업주 전액 부담>
 - 150명 미만 : 1만분의 25
 - 150명 이상+우선지원 대상기업: 1만분의 45
 - 150명 이상 1천명 미만 : 1만분의 65
 - 1천명 이상 : 1만분의 85

기존에는 상시근로자 수가 증가하여 보험료율이 인상될 경우 사유 발생 다음연도부터 인상된 요율이 적용되었으나, 2024년 1월 1일부터는 사유 발생 다음 연도부터 3년간 기존 요율을 적용함으로써 고용증가에 따른 사업주의 보험료 부담 이 완화되고 사업주가 변화된 경영상황에 대비할 수 있음

『청년보호 기획감독』의 주요 내용

대상	<p><u>IT, 플랫폼 기업을 중심으로 한 정보통신업, 전문 연구개발, 과학 및 기술서비스업 총 60여 개사</u></p> <p>* 청년 선호가 높고 다수가 일하고 있으나, 노무관리 취약 우려가 있는 기업 중심 대상 선정</p>
시기	<u>'23.12.11. 착수 ~ '24년 1월말까지</u> 집중실시
추진배경	<p>최근 청년에 대한 임금체불, 직장 내 괴롭힘 등 노동권 침해사례가 근절되지 않고 지속 발생</p> <p>⇨ 청년들이 보다 공정한 일터에서 일한 만큼 정당한 대가를 받을 수 있도록 청년 선호분야 중심으로 선제적인 집중 기획감독 추진</p>
내용 및 조치	<p>- '청년' 노동권 침해 사례 중심으로 집중 점검하고, 고의 상습적 법 위반, 인권침해 행위는 즉시 사법처리 또는 과태료 부과(원칙)</p> <p>- 임금체불, 근로시간 및 휴게, 휴일, 근로계약서, 임금명세서, 직장 내 괴롭힘, 성희롱, 비정규직, 성차별 등 중점 점검</p>
범위	「근로감독관 집무규정」제14조에 따라 <u>실시일 전 1년간</u>
방식	<u>'불시감독' 원칙으로 현장점검과 노동자 설문조사 병행</u>

⇨ 기획감독과 함께, 청년 아르바이트 등 비정규직이 다수 근무하는 편의점, 프랜차이즈 가맹점, 소규모 외식업 등 총 2,600여 개사를 대상으로 연말까지 집중 현장 예방. 지도 활동 병행

재직노동자 임금체불 익명제보센터의 주요 내용	
대상	사업장 재직 중인 자로 현재 임금체불을 겪고 있는 노동자 * 퇴직자의 경우는 실명으로 진정 또는 고소 등 제기
시기	'23.12.11. ~ 12. 31. 3주간
추진배경	기실시한 임금체불 기획감독 결과, 60억이 넘는 재직자 체불이 확인되는 등 재직자 체불에 대한 보다 적극적인 조치 필요 ↳ 익명제보 바탕, 선제적 근로감독으로 노동권 보호 사각지대 최소화
내용 및 조치	제보 내용의 구체성 등 바탕으로 근로감독 필요성을 검토하고 후속 기획감독 추진

거짓 구인광고 신고센터 신설	
시기	고용노동부 홈페이지 내 구축('23.11.~, 시범운영 중) → 개인정보위 사전적정성 의결(12.13.)을 토대로 시스템 개발을 거쳐 '24.상반기 본격 운영 예정
추진배경	구인·구직사이트 이용이 활성화되면서 정상 사업장으로 위장하여 보이스피싱 수거책이나 불건전업소 종사자를 모집하는 등의 거짓·허위 구인 광고 피해가 확대 될 우려에 따라, 관계기관 협업을 통해 구직자를 보호
내용 및 조치	① '거짓 구인광고 신고센터(온라인)'를 신설 → 구직자 신고에 대해 즉시 경찰청 조사·수사 의뢰 ② 법 위반 의심 사업장 정보를 민간에 공유하여 계정 정지·가입 제한 등 조치등 거짓·허위 구인 광고에 대한 신속한 대응 및 예방체계를 구축



2023년 생점 판례

주요내용

- ✓ 2주단위 탄력적 근로시간제는 근로계약이나 근로자 개별동의로 도입할 수 없다.

사건개요

- ✓ 개별 근로자들과 작성한 근로계약서에 탄력적 근로시간제에 관한 내용이 포함되어 있는 경우(개별 근로자들의 동의를 받은 경우) 탄력적 근로시간제 도입으로 볼 수 없음
- ✓ 장시간 이의를 제기하지 않았다는 이유로 임금 미지급이 적법해지는 것이 아니며, 이는 근로기준법 위반의 고의성을 인정할 수 있다.

대법원 판단

- ✓ 개별적 동의로 탄력적 근로시간제를 인정하게 되면 집단적 동의를 받게끔 규정한 근로기준법 제94조 1항 단서 취지가 무색해짐.
- ** 법에서 집단적 동의를 받으라고 한 취지
: 근로조건에 실질적으로 불이익을 가져다 주는 행위에 대해 근로자가 집단적으로 검토하고 방어할 수 있게끔 함.

시사점

* 2주 단위 탄력적 근로시간 도입시

1. 취업규칙에 기재
2. 취업규칙 도입시 근로자 과반수 동의 필요
>> 집단 회의체적 방식
3. 취업규칙에 기재시 표준의 2주단위 근로시간 계획표 기재

주요내용

✓ 정년에 도달한 근로자의 갱신기대권이 인정되기 위한 요건

사실 관계

- ✓ 취업규칙상 정년은 만57세로 되어 있고, 정년에 달한 분기의 말일에 퇴직하는 것으로 규정되어 있음.
- ✓ 2012.9월 정년퇴직한 근로자들에게 1개월 휴식기간을 준 후 기간제로 재고용하고 만60세까지 근무할 수 있도록 하는 제도 시행.
- ✓ 직원A는 징계면직이 되면서 징계면직으로 인해 입은 손해를 만57로 볼 것인지 만60로 볼 것인지에 대한 사건.

대법원 판단

- ✓ 원칙적으로 정년 연장, 기간제로 재고용할지 여부에 대한 판단은 사용자의 권한임.
- ✓ 그러나
 1. 재고용한다는 취지의 규정이 있거나
 2. 규정 없더라도 경위, 실시기간, 재고용된 사람의 비율, 재고용 거절된 근로자가 있는지 등 관행이 있는 경우 재고용에 대한 기대권이 있음.

시사점

1. 취업규칙, 근로계약서 등에 정년 이후 재고용한다는 취지의 문구가 있는지 확인.
2. 문구가 없다 하더라도
 - 재고용 경위, 재고용된 사람의 비율, 거절된 근로자가 있는지 등 관행에 따라 기대권 형성이 된 것으로 볼 수 있으므로
 - 1년 단위로 근로계약서를 작성하되
 - 평가 등에 의하여 갱신여부를 판단.

주요내용

사업주의 육아기 근로자에 대한 일·가정 양립을 위한 배려의무 위반 여부의 판단기준

사실 관계

- ✓ 용역업체가 변경되면서 고용승계된 직원A는 1세, 6세자녀를 양육하는 워킹맘임.
- ✓ 본 사건은 직원A가 육아를 이유로 초번근무 (새벽근무)거부 및 공휴일 무단결근을 이유로 본채용 거부.
- ✓ 직원A는 종전 용역업체에서는 공휴일 근무를 하지 않았고, 초번근무시 자녀 등원시간에 맞추어 외출을 허락받아 시행해왔음.

대법원 판단

- ✓ 자녀 양육권은 헌법의 중요한 기본권이고 남녀고평법은 양육권의 사회권적 기본권으로서의 측면을 법률로서 구체화 하여 근로자의 양육을 배려하기 위한 국가와 사업주의 일·가정양립 지원의무에 관하여 규정한 것임.
 1. 고평법상 육아기 근로자에 대하여 근로시간 조정, 연장근로제한, 근로시간 단축 등을 비롯하여 필요한 조치를 하도록 노력해야 한다고 규정.
 2. 시용기간 및 평가과정에서 육아기 근로자인 직원A에 대하여 회사가 일·가정 양립을 위한 배려를 다하였는지를 판단하여야 한다.

주요내용

- ✓ 연차유급휴가미사용수당청구권은 연차유급휴가청구권이 소멸한 다음날 부터 기산된다.
- ✓ 연차수당을 일당이나 매월 일정액에 포함하여 지급하는 것은 불가능한 것이 아니다.

대법원 2023. 11. 16. 선고 2022다231403·231410 판결

근로기준법 제60조에 정한 연차유급휴가권을 취득한 근로자가 그 휴가권이 발생한 때부터 1년 이내에 연차유급휴가를 사용하지 못하게 됨에 따라 발생하는 연차휴가미사용수당도 그 성질이 임금이므로, 같은 법 제49조의 규정에 따라 연차휴가미사용수당 청구권에는 3년의 소멸시효가 적용되고, 그 기산점은 연차유급휴가권을 취득한 날부터 1년의 경과로 그 휴가의 불실시가 확정된 다음 날이다.

■ 원심은, 2014.7.21.부터 2015.7.20.까지의 근무기간에 대하여 발생한 연차유급휴가의 미사용에 따른 연차휴가미사용수당 청구권은 그 소멸시효가 연차유급휴가권 취득일인 2015.7.21.부터 진행하므로, 원고의 연차휴가미사용수당 청구권은 이 사건 소 제기일 이전에 시효 완성으로 소멸되었다고 판단하였음.

대법원은, 연차유급휴가의 미사용에 따른 연차휴가미사용수당 청구권은 그 소멸시효가 연차유급휴가권을 취득한 날부터 1년의 경과로 그 휴가의 불실시가 확정된 다음 날부터 기산된다고 보아, 이와 달리 피고의 소멸시효 항변을 일부 받아들인 원심을 파기환송함.

대법 2023. 11. 30. 선고 2019다29778 판결

■ 연차수당이 근로기준법에서 정한 기간을 근로하였을 때 비로소 발생하는 것이라 할지라도 당사자 사이에 미리 그러한 소정기간의 근로를 전제로 하여 연차수당을 일당 임금이나 매월 일정액에 포함하여 지급하는 것이 불가능한 것이 아니며, 포괄임금제란 각종 수당의 지급방법에 관한 것으로서 근로자의 연차휴가권의 행사 여부와는 관계가 없으므로 포괄임금제가 근로자의 연차휴가권을 박탈하는 것이라고 할 수 없다(대법원 1998.3.24. 선고 96다24699 판결 등 참조).

■ 원고들의 근로시간을 산정하기 어렵다고 볼 수 없는 이 사건에서 원심이 원고들과 피고 사이에 연차수당까지 월급에 포함하여 지급하기로 하는 포괄임금 약정이 성립하였다고 볼 것이라면, 포괄임금 약정에서 연차수당을 포함한 부분 전부를 무효로 보아서는 아니 되고 월급에 포함되어 지급된 연차수당액이 근로기준법이 정한 기준에 따라 산정된 정당한 연차수당액에 미달한 부분에 한하여 포괄임금 약정이 근로자에게 불이익하여 무효라고 판단하였어야 한다.

주요내용

1주 12시간의 연장근로한도를 초과하였는지 여부는 1주 근로시간 중 40시간을 초과한 부분으로 판단하여야 한다.

(예시)								
	월	화	수	목	금	토	일	합계
실근로 (A)	휴	12	11.5	14.5	11.5	휴	휴	49.5
1일 연장시간 (A)-8시간)	0	4	3.5	6.5	3.5	0	0	17.5
판단	대법원	1주 실근로시간 기준 9.5시간 (49.5시간-40시간)으로 법 위반아님						
	기존 행정해석	1일 8시간 초과하는 시간을 합했을때 17.5시간이므로 범위반						
	변경 행정해석	대법원과 같은 입장						
	시사점	교대근로자, 계절적요인이 있는 업종에서 연장근로 위반 소지 이슈를 줄일 수 있을 것으로 판단 연장근로'수당'산정은 기존과 동일함을 주의.						

고용노동부는 1.22. 연장근로 한도 위반에 대한 대법원 판결('23.12.7., 2020도15393)에 따라 기존 행정해석을 변경한다고 밝혔다.

<변경 전>	<변경 후>
※ 출처: 근로시간 제도의 이해('21.8월) 1주 총 근로시간이 52시간 이내이더라도 <u>1일 법정근로시간 8시간을 초과하는 시간은 연장근로이며 이 연장근로가 1주 12시간을 초과하면 법 위반에 해당</u>	1주 총 근로시간 중 1주 법정근로 시간 40시간을 초과하는 시간이 연장 근로이며 이 연장근로가 1주 12시간을 초과하면 법 위반에 해당

※ 연장근로수당 지급기준은 기존 해석 유지(1주 40시간, 1일 8시간을 초과하는 연장근로에 대해 통상임금의 50% 이상 가산)



2024년 달라지는 노동관계 요율 · 고시금액 적용기준

국민연금 ※ 기준소득월액 최저액 : 37만원, 최고액: 590만원

국민연금요율	2023년	2024년	증감률(%)
보험요율 (사업자+근로자)	9% (최저액: 31,500원, 최고액: 497,700원)	9% (최저액: 31,500원, 최고액: 497,700원)	
사업자 부담 비율	4.5% (최저액: 15,750원, 최고액: 248,850원)	4.5% (최저액: 15,750원, 최고액: 248,850원)	
근로자부담비율	4.5% (최저액: 15,750원, 최고액: 248,850원)	4.5% (최저액: 15,750원, 최고액: 248,850원)	

건강보험

구분		2023년	2024년	증감률(%)
건강 보험	보험요율 (사업자+근로자)	7.09%	7.09%	-
	사업자 부담 비율	3.545%	3.545%	
	근로자부담비율	3.545%	3.545%	
장기요양보험		건강보험료의 12.81%	건강보험료의 12.95%	0.14%

고용보험

고용보험(실업급여요율)	2023년	2024년	증감률(%)
보험요율 (사업자+근로자)	1.8%	1.8%	-
사업자 부담 비율	0.9%	0.9%	
근로자부담비율	0.9%	0.9%	
고용안정 직업능력개발 사업 (사업자만 부담)	<ul style="list-style-type: none"> 150인 미만 기업: 0.25% 150인 이상 기업(우선지원 대상 기업 제외): 0.45% 150인 이상 기업 ~ 1000인 미만 기업(우선지원 대상 기업 제외): 0.65% 1000인 이상 기업 및 국가, 지방자치단체가 직접 행하는 사업: 0.85% 		-

(단위: 천분율(%))

사업종류	일반요율			사업종류	일반요율		
	'22년	'23년	'24년		'22년	'23년	'24년
1. 광업				4. 건설업	36	36	35
석탄광업 및 채석업	185	185	185	5. 운수·창고·통신업			
석회석·금속·비금속·기타광업	57	57	57	철도·항공·창고·운수관련서비스업	8	8	8
2. 제조업				육상 및 수상운수업	18	18	18
식료품 제조업	16	16	16	통신업	9	9	9
섬유 및 섬유제품 제조업	11	11	11	6. 임업	58	58	58
목재 및 종이제품 제조업	20	20	20	7. 어업	28	28	27
출판·인쇄·제본업	10	10	9	8. 농업	20	20	20
화학 및 고무제품 제조업	13	13	13	9. 기타의 사업			
의약품·화장품·연탄·석유제품 제조업	7	7	7	시설관리 및 사업지원 서비스업	8	8	8
기계기구·금속·비금속광물제품 제조업	13	13	13	기타의 각종사업	9	9	8
금속제련업	10	10	10	전문·보건·교육·여가관련 서비스업	6	6	6
전기기계기구·정밀기구·전자제품 제조업	6	6	6	도소매·음식·숙박업	8	8	8
선박건조 및 수리업	24	24	24	부동산업 및 임대업	7	7	7
수제품 및 기타제품 제조업	12	12	12	국가 및 지방자치단체의 사업	9	9	9
3. 전기·가스·증기·수도사업	8	8	7	0. 금융 및 보험업	6	6	5
* 해외파견자	14	14	14	* 출퇴근재해	1.0	1.0	0.6

산업재해보상보험 「최저·최고 보상」 기준 금액

(단위: 원)

구분 \ 년	2021. 1. 1. ~2021.12.31.	2022. 1. 1. ~2022.12.31.	2023. 1. 1. ~2023.12.31.	2024. 1. 1. ~2024.12.31.
최저 (1일)	69,760원(최저임금) (62,830원)	73,280원(최저임금) (64,629원)	76,960원(최저임금) (68,344원)	78,880원 (최저임금)
최고 (1일)	226,191원	232,664원	246,036원	253,354원

☞ 적용대상 보험급여 : 최고(휴업, 장애, 유족, 상병보상연금), 최저(장애, 유족)

☞ 최저 보상기준 금액이 최저임금보다 미달되므로 최저임금 1일(9,620원×8시간)을 최저보상기준 금액으로 함

산업재해보상보험 「장례비 최고·최저」 기준 금액

(단위: 원)

구분 \ 년	2021. 1. 1. ~2021.12.31.	2022. 1. 1. ~2022.12.31.	2023. 1. 1. ~2023.12.31.	2024. 1. 1. ~2024.12.31.
최 고	16,334,840원	16,775,750원	17,241,680원	18,125,360원
최 하	11,729,120원	12,082,820원	12,460,160원	13,053,080원

☞ 평균임금 120일분 산정금액과 최고·최하 금액과 비교 지급

통상근로계수

구분 \ 년	2000. 7. 1 ~ 현재	비 고
통 상 근로계수	73 / 100	☞ 일당×통상근로계수 1개월 미만자(단,1-3개월미만자 적용:이의신청에 의거 정정)

평균임금 자동 증감률

(단위: 원)

구분	년	2021. 1. 1. ~2021.12.31.	2022. 1. 1. ~2022.12.31.	2023. 1. 1. ~2023.12.31.	2024. 1. 1. ~2024.12.31.	비 고
	전체근로자 임금 평균액의 증감률		1.0195 (195% 상승)	1.0283 (283% 상승)	1.0543 (543% 상승)	
소비자 물가변동률		1.0036 (036% 상승)	1.0115 (115% 상승)	1.0382 (382% 상승)	1.0478 (478% 상승)	

산업재해보상보험 「간병료」 지급기준 금액

(단위: 원)

구분	년	2014. 8. 1. ~2017. 7.27		2017. 7.28. ~2024.12.31		비 고													
		간호사	1-4등급 의료기관	간병1등급 82,190원	간병2등급 71,000원		간병3등급 59,810원	1-4등급 의료기관	간병1등급 82,190원	간병2등급 71,000원	간병3등급 59,810원	<table border="1"> <thead> <tr> <th>병상수 대비 간병인의 수</th> <th>산재근로자 1명당 간병료</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1:1 이하인 경우</td> <td>간병료의 100분의 100</td> </tr> <tr> <td>1:1 초과 1.5:1 미만인 경우</td> <td>간병료의 100분의 85</td> </tr> <tr> <td>1.5:1 이상 2:1 미만인 경우</td> <td>간병료의 100분의 65</td> </tr> <tr> <td>2:1 이상인 경우</td> <td>간병료의 100분의 50</td> </tr> </tbody> </table> <p>* 전문간병인은 「산업재해보상보험법 시행규칙」 제12조제1항제1호 및 제2호에 해당하는 사람을 말함</p> <p>☞ 근로자가 간병인을 지정하여 간병을 받은 경우 간병인이 2명이상 동시간병: 20% 가산 지급</p>	병상수 대비 간병인의 수	산재근로자 1명당 간병료	1:1 이하인 경우	간병료의 100분의 100	1:1 초과 1.5:1 미만인 경우	간병료의 100분의 85	1.5:1 이상 2:1 미만인 경우
병상수 대비 간병인의 수	산재근로자 1명당 간병료																		
1:1 이하인 경우	간병료의 100분의 100																		
1:1 초과 1.5:1 미만인 경우	간병료의 100분의 85																		
1.5:1 이상 2:1 미만인 경우	간병료의 100분의 65																		
2:1 이상인 경우	간병료의 100분의 50																		
간호 조무사	5-7등급 의료기관	간병1등급 80,670원	간병2등급 69,480원	간병3등급 58,290원	5-7등급 의료기관	간병1등급 80,670원	간병2등급 69,480원	간병3등급 58,290원											
전문 간병인		간병 1등급	67,140원	간병 1등급	67,140원	간병 2등급	55,950원	간병 2등급	55,950원										
		간병 2등급	55,950원	간병 2등급	55,950원	간병 3등급	44,760원	간병 3등급	44,760원										
		간병 3등급	44,760원	간병 3등급	44,760원	간병 1등급	61,750원	간병 1등급	61,750원										
가족, 기타 간병인		간병 1등급	61,750원	간병 1등급	61,750원	간병 2등급	51,460원	간병 2등급	51,460원										
		간병 2등급	51,460원	간병 2등급	51,460원	간병 3등급	41,170원	간병 3등급	41,170원										
		간병 3등급	41,170원	간병 3등급	41,170원														

산업재해보상보험 「간병급여」 지급기준 금액

(단위: 원)

구분	년	2017. 1. 1. ~2017. 7.27.	2017. 7.28. ~2020.12.31.	2021. 1. 1. ~2024.12.31.
상시간병 (1일)		41,170원	41,170원	44,760원 <전문간병인> 41,170원 <가족·기타간병인>
수시간병 (1일)		27,450원	27,450원	29,840원 <전문간병인> 27,450원 <가족·기타간병인>

☞ 「산재법」에 의거 요양급여를 받은 자가 향후 간병이 필요하여 받은 자 (장해 1~3급)

「고령자」의 휴업급여 지급기준

(단위: 원)

연령	지 급 액	비 고
61세	1일당 휴업급여 지급액 × 66/70	☞ 지급대상: 휴업급여를 받는 근로자가 61세가 되면 그 이후의 휴업급여 산정. 다만, 61세 이후에 취업 중인 자가 업무상의 재해로 요양하거나 61세 전에 제37조제1항제2호에 따른 업무상 질병으로 장해급여를 받은 자가 61세 이후에 그 업무상 질병으로 최초로 요양하는 경우 대통령령으로 정하는 기간에는 “ <u>업무상의 재해로 요양을 시작한 날부터 2년</u> ”은 적용하지 아니한다
62세	1일당 휴업급여 지급액 × 62/70	
63세	1일당 휴업급여 지급액 × 58/70	
64세	1일당 휴업급여 지급액 × 54/70	
65세 이후	1일당 휴업급여 지급액 × 50/70	

「저소득 근로자」의 휴업급여

연령	지급액	비고
61세	1일당 휴업급여 지급액 × 86/90	☞ 지급대상: 1일당 휴업급여 지급액이 최저 보상기준 금액의 100분의 80보다 적거나 같으면 그 근로자에 대하여는 평균임금의 100분의 90에 상당하는 금액을 1일당 휴업급여 지급액으로 하거나, 휴업급여 지급액이 「최저임금법」 제5조제1항에 따른 시간급 최저임금액에 8을 곱한 금액(이하 “최저임금액”이라 한다)보다 적으면 그 최저임금액을 그 근로자의 1일당 휴업급여 지급액으로 함.
62세	1일당 휴업급여 지급액 × 82/90	
63세	1일당 휴업급여 지급액 × 78/90	
64세	1일당 휴업급여 지급액 × 74/90	
65세 이후	1일당 휴업급여 지급액 × 70/90	
연령	지급액	비고
61세	최저 보상기준 금액 × 80/100 × 86/90	☞ 지급대상: 1일당 휴업급여 지급액이 근로자의 평균임금의 100분의 90에 상당하는 금액이 최저 보상기준 금액의 100분의 80보다 많은 경우에는 최저 보상기준 금액의 100분의 80에 상당하는 금액을 1일당 휴업급여 지급액으로 함.
62세	최저 보상기준 금액 × 80/100 × 82/90	
63세	최저 보상기준 금액 × 80/100 × 78/90	
64세	최저 보상기준 금액 × 80/100 × 74/90	
65세 이후	최저 보상기준 금액 × 80/100 × 70/90	

산업재해보상보험 「진폐고시임금」지급기준 금액

구분	년	2021. 1. 1. ~2021.12.31.	2022. 1. 1. ~2022.12.31.	2023. 1. 1. ~2023.12.31.	2024. 1. 1. ~2024.12.31.
	진폐고시임금 (1일)		125,661원 86전	129,257원 55전	136,687원 17전

건설업 「월평균 보수」

구분	년	2021년	2022년	2023년	2024년
	월평균임금		4,330,442원	4,438,528원	4,647,165원

건설업 「노무비율 및 보험료율」

구분	년	2021년		2022년		2023년		2024년	
		노무비율	보험료율	노무비율	보험료율	노무비율	보험료율	노무비율	보험료율
건설업		27% (일반건설공사) 30% (하도급공사)	36/1000 (출퇴근재해 1.0% 제외)	27% (일반건설공사) 30% (하도급공사)	36/1000 (출퇴근재해 1.0% 제외)	27% (일반건설공사) 30% (하도급공사)	36/1000 (출퇴근재해 1.0% 제외)	27% (일반건설공사) 30% (하도급공사)	35/1000 (출퇴근재해 0.6% 제외)
별 목 업 노무비율		10,704원 (1㎡)		10,716원 (1㎡)		10,763원 (1㎡)		10,703원 (1㎡)	

건설업 「노무비율 및 보험료율」

구분	년	2018년	2019년~2022년	2023년~2025년
		요율	0.6/1,000 (전업종 공통)	0.6/1,000 (전업종 공통)

☞ 부담금 경감기준: 직전년도 말을 기준으로 ① 「근로자퇴직급여보장법」에 따라 퇴직금을 미리 정산하여 지급한 사업주, ② 퇴직연금제도를 설정한 사업주, ③ 퇴직 보험 또는 퇴직일시금신탁에 가입한 사업주, ④ 외국인근로자 출국만기보험 또는 출국만기일시금신탁에 가입한 사업주: 부담금의 100분의 50에 해당하는 금액에 전체 근로자의 최종 3년간 중간정산 지급비율 또는 퇴직연금제도 설정 지급이 보장되는 비율을 곱한 금액

「석면피해구제분담금률」

구분 \ 년	2021년	2022년	2023년	2024년	비 고
요 율	3/100,000	3/100,000	4/100,000	6/100,000	☞ 납부대상: 전전년도 상시근로자 수가 20인 이상 사업장 및 건설업(산재보험 일 괄적용사업장, 건설업 본사)

☞ 2010.3.22일 「석면피해구제법」 제정, 석면피해구제분담금률은 환경부장관 고시

고용보험 「보험요율」 및 부담주체

구분 \ 년	2013.07.01. ~ 2019.09.30.			2019.10.01. ~ <u>2022.06.30</u>			<u>2022.07.01.</u> ~ 현재			
	근로자	사업주	소계	근로자	사업주	소계	근로자	사업주	소계	
실업급여	0.65%	0.65%	1.3%	0.8%	0.8%	1.6%	0.9%	0.9%	1.8%	
고용안정· 직업능력 개발사업	150인 미만 기업	-	0.25%	0.25%	-	0.25%	0.25%	-	0.25%	0.25%
	150인 이상 (우선지원대상기업)	-	0.45%	0.45%	-	0.45%	0.45%	-	0.45%	0.45%
	150인 이상 ~1000미만 기업	-	0.65%	0.65%	-	0.65%	0.65%	-	0.65%	0.65%
	1000인 이상 기업, 국가·지방자치단체	-	0.85%	0.85%	-	0.85%	0.85%	-	0.85%	0.85%

☞ 2006.1.1.부터 고용안정사업 및 직업능력개발사업을 통합하여 고용안정·직업능력개발사업으로 운영

「자영업자」에 대한 고용보험료의 산정기준이 되는 보수액

구분	년	2020. 1. 1. ~2020.12.31.		2021. 1. 1. ~2021.12.31.		2022. 1. 1. ~2022.12.31.		2023. 1. 1. ~2025.12.31.	
		자영업자 I (신규가입자:실업급여, 고용안정,직업능력 가입자)	1등급	1,820,000	1,820,000	1,820,000	1,820,000	1,820,000	1,820,000
2등급	2,080,000		2,080,000	2,080,000	2,080,000	2,080,000	2,080,000	2,080,000	2,080,000
3등급	2,340,000		2,340,000	2,340,000	2,340,000	2,340,000	2,340,000	2,340,000	2,340,000
4등급	2,600,000		2,600,000	2,600,000	2,600,000	2,600,000	2,600,000	2,600,000	2,600,000
5등급	2,860,000		2,860,000	2,860,000	2,860,000	2,860,000	2,860,000	2,860,000	2,860,000
6등급	3,120,000		3,120,000	3,120,000	3,120,000	3,120,000	3,120,000	3,120,000	3,120,000
7등급	3,380,000		3,380,000	3,380,000	3,380,000	3,380,000	3,380,000	3,380,000	3,380,000
자영업자 II (기존가입자:고용안정,직업능력 가입자)		2,600,000원(월)		2,600,000원(월)		2,600,000원(월)		2,600,000원(월)	

「중. 소사업주」 산재보험료 산정기준 보수액 및 평균임금

구분	년	2022.1.1~2022.12.31		2023.1.1~2023.12.31		2024.1.1~2024.12.31	
		보수액(월)	평균임금(일)	보수액(월)	평균임금(일)	보수액(월)	평균임금(일)
1급		2,198,400원	73,280원	2,340,860원	76,960원	2,405,840원	78,880원
2급		2,623,800원	87,760원	2,808,380원	92,330원	2,889,600원	94,740원
3급		3,067,500원	102,250원	3,275,900원	107,770원	3,373,370원	110,600원
4급		3,502,200원	116,740원	3,743,420원	123,070원	3,857,140원	126,460원
5급		3,936,900원	131,230원	4,210,950원	138,440원	4,340,910원	142,320원
6급		4,371,600원	145,720원	4,678,470원	153,810원	4,824,680원	158,180원
7급		4,806,300원	160,210원	5,145,990원	169,180원	5,308,450원	174,040원
8급		5,241,000원	174,700원	5,613,510원	184,550원	5,792,220원	189,900원
9급		5,675,700원	189,190원	6,081,030원	199,920원	6,275,990원	205,760원
10급		6,110,400원	203,680원	6,548,550원	215,290원	6,759,750원	221,620원

1. 지역을 구분하여 적용하는 산업분류별 기준보수액 (단위: 원)

「기준보수」 (고용, 산재보험료 부과)

구분	C제조업	G도매 및 소매업	H운수 및 창고업	I숙박 및 음식점업	L부동산업	M전문, 과학 및 기술 서비스업	N사업시설관리, 사업지원 및 대 서비스업	P교육 서비스업	Q보건업 및 사회복지 서비스업	R예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	S협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업
서울	2,666,149	2,568,528	2,779,089	2,143,773	2,233,567	2,732,742	2,466,453	2,214,408	2,396,744	2,139,257	2,520,020
부산	2,764,920	2,360,340	2,896,502	2,093,014	2,135,186	2,669,662	2,120,243	2,212,517	2,265,480	2,141,533	2,287,544
대구	2,552,798	2,312,678	2,129,457	2,084,971	2,241,853	2,349,678	2,119,151	2,145,289	2,219,446	2,124,700	2,201,259
인천	2,841,859	2,355,608	2,633,047	2,099,046	2,335,927	2,811,443	2,281,258	2,172,383	2,314,194	2,606,673	2,223,273
광주	3,002,945	2,409,424	2,741,981	2,088,993	2,222,382	2,368,467	2,870,243	2,135,159	2,257,815	2,093,252	2,370,746
대전	2,812,384	2,306,834	2,409,595	2,070,897	2,112,388	2,506,172	2,376,343	2,095,024	2,321,317	2,065,283	2,506,862
울산	3,101,508	2,391,740	2,617,943	2,082,961	2,629,223	2,797,353	2,217,704	2,167,471	2,160,236	2,101,056	2,167,081
경기	2,974,607	2,472,750	2,346,934	2,103,945	2,321,057	2,769,962	2,324,127	2,159,536	2,231,830	2,311,371	2,482,420
강원	2,695,372	2,140,941	2,317,000	2,120,788	2,199,652	2,557,091	2,536,966	2,117,141	2,284,624	2,145,616	2,293,065
충북	3,346,401	2,278,767	2,272,420	2,095,024	2,348,309	2,611,800	2,353,208	2,180,763	2,287,678	2,177,166	2,261,557
충남	3,252,814	2,297,637	2,560,453	2,070,897	2,391,732	2,908,999	2,368,715	2,150,154	2,237,557	2,103,045	2,224,437
전북	2,924,701	2,178,407	2,498,108	2,080,950	2,060,740	2,354,301	2,172,191	2,144,873	2,374,335	2,079,390	2,328,354
전남	2,910,194	2,183,488	2,330,993	2,071,037	2,444,419	2,555,776	2,184,036	2,449,997	2,316,153	2,060,740	2,326,953
경북	2,962,747	2,240,285	2,138,793	2,078,940	2,139,311	2,527,480	2,243,698	2,076,929	2,245,532	2,205,289	2,238,298
경남	3,081,497	2,316,217	2,373,459	2,060,740	2,134,826	2,678,166	2,631,543	2,074,919	2,205,466	2,060,740	2,389,983
제주	2,666,546	2,139,695	2,678,526	2,242,119	2,060,740	2,742,379	2,187,472	2,353,387	2,235,957	2,147,931	2,269,674

2. 지역을 구분하지 아니하고 적용하는 산업분류별 기준보수액 (단위: 원)

「기준보수」 (고용, 산재보험료 부과)

산업분류	기준보수액
A. 농업, 임업 및 어업	2,578,501
B. 광업	2,885,730
D. 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	2,611,623
E. 수도, 하수 및 폐기물처리, 원료 재생업	2,745,903
F. 건설업	4,786,620
J. 정보통신업	2,868,139
K. 금융 및 보험업	2,617,013
O. 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	2,586,094
T. 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	2,081,067
※ 산업분류는 「통계법」에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준산업분류표에 따름	3,339,108

산재 보험급여 보상일수 및 산정방법 (평균임금/일)

구 분	1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급	10급	11급	12급	13급	14급
국가배상법 노동법상실율	100%	100%	100%	90%	80%	70%	60%	50%	40%	30%	20%	15%	10%	5%
산재보험 장해등급	1,474	1,309	1,155	1,012	869	737	616	495	385	297	220	154	99	55
장해 보상 연금	329	291	257	224	193	164	138	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 지급방법 : <ul style="list-style-type: none"> - 1급~3급 장해보상연금 지급 - 4급~7급 연금 또는 일시금 선택 - 8급~14급 일시금 지급 ▶ 산출식 : <ul style="list-style-type: none"> ① 일시금 : 평균임금×장해보상일수 ② 연금 : [평균임금×장해보상일수]÷12월 ▷ 연금선급분 : 1~7급해당 <ul style="list-style-type: none"> ① 1~3급 ; 최초 1~4년분 선급가능 ② 4~7급 ; 최초 1~2년분 선급가능 ▷ 지급일 : 매달 25일 						
유족 보상 연금	유족 급여	1,300	장의비	120	-	-	-	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 산출식 : <ul style="list-style-type: none"> - 유족급여 <ul style="list-style-type: none"> ① 일시금 : 평균임금×1,300일 ② 연금 : (평균임금×365일)×가산계수 (47%~62%)÷12월 ③ 일시금. 연금(½) : <ul style="list-style-type: none"> - 일시금(½) : (평균임금×1,300일)×50% - 연금(½) : [(평균임금×365일)×가산계수 (47%~62%)×50%]÷12월 - 장의비 : 평균임금×120일 ① 상한액 : 18,125,360원('24.1.1이후) ② 하한액 : 13,053,080원('23.1.1이후) ▷ 지급일 : 매달 25일 						

산재 보험급여 보상일수 및 산정방법 (평균임금/일)

구분	1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급	10급	11급	12급	13급	14급
	329	291	257	-	-	-	-	▶ 지급요건 : 요양개시후 2년이 경과된 자중 폐질등급 1~3급에 해당하는자 ▶ 산출식 : (평균임금×상병보상일수)÷12월 ▷ 지급일 : 매달 25일						

고령자의 상병보상연금 지급기준

상병
보상
연금

연령	폐질등급	제1급	제2급	제3급
61세		평균임금×(329/365-0.04)	평균임금×(291/365-0.04)	평균임금×(257/365-0.04)
62세		평균임금×(329/365-0.08)	평균임금×(291/365-0.08)	평균임금×(257/365-0.08)
63세		평균임금×(329/365-0.12)	평균임금×(291/365-0.12)	평균임금×(257/365-0.12)
64세		평균임금×(329/365-0.16)	평균임금×(291/365-0.16)	평균임금×(257/365-0.16)
65세 이후		평균임금×(329/365-0.20)	평균임금×(291/365-0.20)	평균임금×(257/365-0.20)

구분 \ 년	2021. 1. 1 ~2021.12.31	2022. 1. 1 ~2022.12.31	2023. 1. 1 ~2023.12.31	2024. 1. 1 ~2024.12.31
기준 (적용)연도	2021년	2022년	2023년	2024년
신고 연도	2022년	2023년	2024년	2025년
의무고용률 (민간사업주)	3.1%	3.1%	3.1%	3.1%
일반기업 (상시근로자수)	50명 이상 [부담금납부 : 100명 이상]	50명 이상 [부담금납부 : 100명 이상]	50명 이상 [부담금납부 : 100명 이상]	50명 이상 [부담금납부 : 100명 이상]
	1,094,000원 (3/4 이상)	1,149,000원 (3/4 이상)	1,207,000원 (3/4 이상)	1,237,000원 (3/4 이상)
부담액 (장애인 고용률에 따라 가산한 부담 기초액)	1/2 이상 ~3/4 미만 (6%가산) 1,159,640원 (65,640원 가산)	1/2 이상 ~3/4 미만 (6%가산) 1,217,940원 (68,940원 가산)	1/2 이상 ~3/4 미만 (6%가산) 1,279,420원 (72,420원 가산)	1/2 이상 ~3/4 미만 (6%가산) 1,311,220원 (74,220원 가산)
	1/4 이상 ~1/2 미만 (20%가산) 1,312,800원 (218,800원 가산)	1/4 이상 ~1/2 미만 (20%가산) 1,378,800원 (229,800원 가산)	1/4 이상 ~1/2 미만 (20%가산) 1,448,400원 (241,400원 가산)	1/4 이상 ~1/2 미만 (20%가산) 1,484,400원 (247,400원 가산)
	1/4 미만 (40%가산) 1,531,600원 (437,600원 가산)	1/4 미만 (40%가산) 1,608,600원 (459,600원 가산)	1/4 미만 (40%가산) 1,689,800원 (482,800원 가산)	1/4 미만 (40%가산) 1,731,800원 (494,800원 가산)
	1명 이상 고용하지 않은 경우 (최저임금) 1,822,480원 (728,480원 가산)	1명 이상 고용하지 않은 경우 (최저임금) 1,914,440원 (765,440원 가산)	1명 이상 고용하지 않은 경우 (최저임금) 2,010,580원 (803,580원 가산)	1명 이상 고용하지 않은 경우 (최저임금) 2,060,740원 (823,740원 가산)
부담금 부과에 대한 특례	100명 미만 : 장애인 고용의무는 있으나, “부담금 납부의무”는 면제			
신고기한	2024. 1. 1 ~ 2024. 1. 31 <법정기한 : 매 연도 1월 31일까지> ☞ 연도 중에 사업을 그만두거나 끝낸 경우에는 그 날부터 60일 이내에 신고·납부			
분할납부	1기 : 1월 31일, 2기 : 4월 30일, 3기 : 7월 31일, 4기 : 10월 31일			

열린노무법인 : 서울 서초구 서초중앙로 26. 래미안서초유니빌 213호 (3호선 남부터미널역 4번출구앞) 대표전화 02-521-5454 www.ylabor.com

이름	E-mail	직통번호	핸드폰
전혜선 대표	y-labor@hanmail.net	521-9767	010-4309-5735
김영석노무사	kyshs0314@hanmail.net		010-5554-0468
정희철노무사	ok@ylabor.com	521-8426	010-5471-8415
박진주노무사	pearl@ylabor.com	521-3957	010-2797-4664
유태선노무사	nosapia@ylabor.com	521-8414	010-9390-8413
강신의노무사	kse@ylabor.com	521-3957	010-8580-9956
김동욱노무사	dongpa@ylabor.com	521-3958	010-9858-8415
김진구노무사	kjg@ylabor.com	521-3959	010-8567-8411
박선형노무사	cpla0205@ylabor.com	521-8425	010-9389-8414
류기현노무사	heonaa@ylabor.com	521-8412	010-9900-8415
홍균표실장	_tomato@ylabor.com	521-9766	010-9396-9766

