

(제29조의4제4항에서 준용하는 경우를 포함한다)”은 “제85조제3항”으로, 같은 법 제90조”로, ““교원””을 ““교원(제4조의2제2호에 해당하는 사람을 포함한다)””으로 하며, 같은 조 제2항 중 “「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제4호라목 단서”를 “「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제4호라목”으로, “제81조제2호 단서”를 “제81조제1항제2호 단서”로, “대하여는”을 “대해서는”으로 한다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

◇개정이유 및 주요내용

국제노동기구의 핵심협약인 「결사의 자유에 관한 협약」의 비준을 추진하면서 해당 협약에 부합하는 내용으로 법률을 개정하기 위하여, 교원으로 임용되어 근무하였던 사람으로서 노동조합 규약으로 정하는 사람도 교원 노동조합에 가입할 수 있도록 하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

<법제처 제공>

국회에서 의결된 근로기준법 일부개정법률을 이에 공포한다.

대 통 령 문 재 인 

2021년 1월 5일

국 무 총 리 정 세 군

국 무 위 원
고용노동부
장

이 재 갑

●법률 제17862호

근로기준법 일부개정법률

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제14조의 제목 “(법령 요지 등의 게시)”를 “(법령 주요 내용 등의 게시)”로 하고, 같은 조 제1항 중 “요지(要旨)와”를 “주요 내용과”로 한다.

제17조제2항 본문 중 “서면”을 “서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)”으로 한다.

제41조제1항에 단서를 다음과 같이 신설한다.

다만, 대통령령으로 정하는 일용근로자에 대해서는 근로자 명부를 작성하지 아니할 수 있다.

제43조의2제1항 본문 중 “제56조”를 “제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조”로 한다.

제51조의 제목 “(탄력적 근로시간제)”를 “(3개월 이내의 탄력적 근로시간제)”로 한다.

제51조의2 및 제51조의3을 각각 다음과 같이 신설한다.

제51조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제) ① 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월을 초과하고 6개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을,

특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.

1. 대상 근로자의 범위

2. 단위기간(3개월을 초과하고 6개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)

3. 단위기간의 주별 근로시간

4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

② 사용자는 제1항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다. 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따른다.

③ 사용자는 제1항제3호에 따른 각 주의 근로일이 시작되기 2주 전까지 근로자에게 해당 주의 근로일별 근로시간을 통보하여야 한다.

④ 사용자는 제1항에 따른 근로자대표와의 서면 합의 당시에는 예측하지 못한 천재지변, 기계 고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유가 발생한 때에는 제1항제2호에 따른 단위기간 내에서 평균하여 1주간의 근로시간이 유지되는 범위에서 근로자대표와의 협의를 거쳐 제1항제3호의 사항을 변경할 수 있다. 이 경우 해당 근로자에게 변경된 근로일이 개시되기 전에 변경된 근로일별 근로시간을 통보하여야 한다.

⑤ 사용자는 제1항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금항목을 조정 또는 신설하거나 가산임금 지급 등의 임금보전방안(賃金補填方案)을 마련하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 다만, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우에는 그러하지 아니하다.

⑥ 제1항부터 제5항까지의 규정은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대해서는 적용하지 아니한다.

제51조의3(근로한 기간이 단위기간보다 짧은 경우의 임금 정산) 사용자는 제51조 및 제51조의2에 따른 단위기간 중 근로자가 근로한 기간이 그 단위기간보다 짧은 경우에는 그 단위기간 중 해당 근로자가 근로한 기간을 평균하여 1주간에 40시간을 초과하여 근로한 시간 전부에 대하여 제56조제1항에 따른 가산임금을 지급하여야 한다.

제52조 제목 외의 부분을 제1항으로 하고, 같은 조 제1항(종전의 제목 외의 부분) 각 호 외의 부분 중 “1개월”을 “1개월(신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우에는 3개월로 한다)”로 하며, 같은 항 제2호를 다음과 같이 하고, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설한다.

2. 정산기간

② 사용자는 제1항에 따라 1개월을 초과하는 정산기간을 정하는 경우에는 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 근로일 종료 후 다음 근로일 시작 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 줄 것.
다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이

에 따른다.

2. 매 1개월마다 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과한 시간에 대해서는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급할 것. 이 경우 제56조제1항은 적용하지 아니한다.

제53조제2항 중 “제51조”를 “제51조 및 제51조의2”로, “제52조제2호”를 “제52조제1항제2호”로, “제52조의”를 “제52조제1항의”로 하고, 같은 조에 제7항을 다음과 같이 신설한다.

- ⑦ 사용자는 제4항에 따라 연장 근로를 하는 근로자의 건강 보호를 위하여 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 한다.

제57조 중 “제56조”를 “제51조의3, 제52조제2항제2호 및 제56조”로, “휴일근로”를 “휴일근로 등”으로 한다.

제63조제1호 중 “재식(栽植)”을 “식재(植栽)”로 하고, 같은 조 제2호 중 “채포(採捕)”를 “채취·포획”으로 한다.

제67조제3항 중 “서면”을 “서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)”으로 한다.

제83조의 제목 “(장의비)”를 “(장례비)”로 하고, 같은 조 제목 외의 부분 중 “장의비”를 “장례비”로 한다.

제109조제1항 중 “제46조”를 “제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호”로 하고, 같은 조 제2항 중 “제46조”를 “제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호”로 한다.

제110조제1호 중 “제50조”를 “제50조, 제51조의2제2항, 제52조제2항제1호”로, “제3항 본문, 제54조”를 “제3항 본문·제7항, 제54조”로 한다.

제116조제1항제3호를 제4호로 하고, 같은 항에 제3호를 다음과 같이 신설한다.

3. 제51조의2제5항에 따른 임금보전방안을 신고하지 아니한 자

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제53조제7항의 개정규정 및 제110조제1호의 개정규정 중 “제53조제7항”에 관한 부분은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행하고, 제43조의2제1항, 제51조의2, 제51조의3, 제52조, 제53조제2항, 제57조, 제109조 및 제116조의 개정규정 및 제110조제1호의 개정규정 중 “제51조의2제2항 또는 제52조제2항제1호”에 관한 부분은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 상시 50명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 공포 후 3개월이 경과한 날
2. 상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 7월 1일

제2조(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 도입을 위한 준비행위) 사용자는 이 법 시행 전에 3개월

을 초과하는 탄력적 근로시간제 도입을 위하여 근로자대표와의 서면 합의 등 필요한 준비행위를 할 수 있다.

제3조(1개월을 초과하는 선택적 근로시간제 도입을 위한 준비행위) 사용자는 이 법 시행 전에 1개월을 초과하는 선택적 근로시간제 도입을 위하여 근로자대표와의 서면 합의 등 필요한 준비행위를 할 수 있다.

제4조(이 법 시행을 위한 준비행위) 고용노동부장관은 탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제의 원활한 시행 등을 위하여 실태를 조사·파악할 수 있다.

◇개정이유

전자문서의 방법으로도 근로조건을 명시하여 교부할 수 있도록 함으로써 사용자와 근로자 모두의 편의를 제고하고, 근로자 명부 작성 예외 사유에 대한 근거 조항을 신설함으로써 법률유보 원칙에 충실하려는 것임.

아울러, 주 최대 근로시간을 52시간으로 명확히 하고 특례업종을 축소하 가운데, 산업현장의 근로시간 운영상 애로 해소를 위한 보완책으로 경제사회노동위원회에서 노사정이 합의한 내용을 반영하여 3개월 초과 6개월 이내의 탄력적 근로시간제를 도입하는 한편, 근로시간의 탄력적 운영 및 근로자의 시간 선택권의 중요성이 높은 연구개발 업무에 한정하여 선택적 근로시간제의 정산기간을 3개월로 확대하려는 것임.

그 밖에 연장근로 시 근로자의 건강보호를 위한 사용자의 조치 의무를 규정하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

◇주요내용

가. 「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서의 방법으로도 근로조건을 명시하여 교부할 수 있도록 함(제17조제2항 및 제67조제3항).

나. 대통령령으로 정하는 일용근로자에 대해서는 근로자 명부를 작성하지 아니할 수 있도록 근로자 명부 작성의 예외 사유에 대한 근거조항을 신설함(제41조제1항 단서 신설).

다. 단위기간이 3개월을 초과하고 6개월 이내인 탄력적 근로시간제를 신설함(제51조의2 및 제116조제1항제3호 신설).

- 1) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 대상 근로자의 범위, 단위기간, 단위기간의 주별 근로시간 등을 정하면 단위기간이 3개월을 초과하고 6개월 이내인 탄력적 근로시간제를 도입할 수 있도록 함.
- 2) 사용자는 단위기간이 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제를 도입하는 경우 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주도록 함.
- 3) 사용자는 각 주의 근로일이 시작되기 2주 전까지 근로자에게 해당 주의 근로일별 근로시간을 통보하도록 함.
- 4) 사용자는 근로자대표와의 서면합의 당시 예측하지 못한 불가피한 사유가 발생한 때에는 근로자대표와의 협의를 거쳐 주별 근로시간을 변경할 수 있음.

- 5) 사용자는 단위기간이 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 도입 시 임금보전방안을 마련하여 고용노동부장관에게 신고하도록 하되, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우는 신고의무를 면제하며, 임금보전방안 미신고 시 500만원 이하의 과태료를 부과함.
- 라. 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무에 한정하여 선택적 시간근로제 정산기간을 3개월로 확대하고, 1개월을 초과하는 정산기간을 정하는 경우에는 근로일 간 11시간 연속 휴식을 부여하며, 매 1개월마다 평균하여 1주간의 근로시간이 주40시간을 초과한 시간에 대해 가산수당을 지급하도록 함(제52조).
- 마. 사용자는 특별한 사정으로 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 근로시간을 연장하여 근로시키는 경우 연장근로를 하는 근로자의 건강 보호를 위하여 건강검진 실시 또는 휴식 시간 부여 등 적절한 조치를 하도록 함(제53조제7항 신설).

<법제처 제공>

국회에서 의결된 노동위원회법 일부개정법률을 이에 공포한다.

대 통 령 문 재 인 인

2021년 1월 5일

국 무 총 리 정 세 군

국 무 위 원
고용노동부
장 이 재 갑

●법률 제17863호

노동위원회법 일부개정법률

노동위원회법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조의2제1호 중 “「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 및 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에”를 “「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 및 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」에”로 한다.

제15조제4항 중 “「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에”를 “「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 또는 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」에”로 한다.

제32조에 단서를 다음과 같이 신설한다.

다만, 법인·단체 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

부 칙

이 법은 공포한 날부터 시행한다.