

# NEW | 주요 법령 및 제도 변경 안내

## 1. 연차유급휴가 사용 촉진제도 안내 (법령변경X)

회계연도를 기준으로 연차유급휴가를 관리하는 사업장의 1차 연차촉진일(2023. 7. 1. ~ 2023. 7. 10.)이 다가오는바, 근로기준법 제61조의 '연차유급휴가 사용 촉진제도'에 관하여 안내드립니다.

- 정의 및 효과

구분	내용
개념	'연차유급휴가 사용 촉진제도'란 근로기준법 제61조에서 정한 절차에 따라 근로자에게 휴가 사용을 적극적으로 권유하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 않을 시, 사용자의 미사용 연차유급휴가에 대한 금전 보상 의무가 면제되는 제도를 의미
시행 효과	미사용 연차유급휴가에 대한 금전 보상 의무 면제
미사용 수당 지급대상	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로기준법 제61조에 따른 사용 촉진을 하지 않은 경우(미시행, 절차 흠결 포함)</li> <li>- 근로자 퇴직·해고 및 사업장 폐업 등으로 근로관계가 종료되는 경우</li> <li>- 사용 촉진에 의해 휴가를 사용하기로 한 날에 근로자가 출근하였으나 사용자가 노무수령거부를 하지 않아 정상적인 근로 제공을 한 경우</li> <li>- 휴가를 사용하기로 한 날에 회사가 근로제공을 요구한 경우</li> </ul>

- 1년 미만자 연차유급휴가(11개) 사용 촉진

구분	내용
시행 방법	9개 <ul style="list-style-type: none"> <li>① 1차 촉진: 입사 1년이 되기 3개월 전부터 10일 이내에 회사가 근로자에게 잔여 연차 일수 안내 및 연차 사용 서면 촉구 → 근로자는 촉구를 받은 날로부터 10일 이내에 사용 시기를 정하여 회사에 통보</li> <li>② 2차 촉진: 만약 근로자가 2번과 같이 10일 이내에 회사에 통보하지 않으면, 회사는 그날로부터 입사 1년이 되기 1개월 전까지 사용 시기를 정하여 서면으로 통보</li> </ul>
	2개 <ul style="list-style-type: none"> <li>① 1차 촉진: 입사 1년이 되기 1개월 전부터 5일 이내에 회사가 근로자에게 잔여 연차 일수 안내 및 연차 사용 서면 촉구 → 근로자는 촉구를 받은 날로부터 10일 이내에 사용 시기를 정하여 회사에 통보</li> <li>② 2차 촉진: 만약 근로자가 2번과 같이 10일 이내에 회사에 통보하지 않으면, 회사는 그날로부터 입사 1년이 되기 10일전까지 사용시기를 정하여 서면으로 통보</li> </ul>

시행 방법	예시	<1월1일 입사자 또는 회계연도 관리 사업장(1년 미만)>	
		촉진절차	실시기간
		미사용 연차유급휴가 일수 서면 촉구	10.1. ~ 10.10.(9일) / 12.1. ~ 12.5.(2일)
		근로자의 연차유급휴가 시기 지정	촉구받은 날 ~ 10일 이내
		(근로자가 미지정 시) 미사용 연차 유급휴가 사용 시기 지정 통보	촉구받은 날 10일 경과 시 ~ 11.31.(9일) / 12.21.(2일)

- 1년 이상자 연차유급휴가(15개 이상) 사용 촉진

구분	내용										
시행 방법	<p>① 1차 촉진: 사용기한이 끝나기 <u>6개월 전부터</u> 10일 이내에 회사가 근로자에게 잔여 연차 일수 안내 및 연차 사용 서면 촉구 → 근로자는 촉구를 받은 날로부터 10일 이내에 사용 시기를 정하여 회사에 통보</p> <p>② 2차 촉진: 만약 근로자가 2번과 같이 10일 이내에 회사에 통보하지 않으면, 회사는 그날로부터 사용기한이 끝나기 <u>2개월 전까지</u> 사용 시기를 정하여 서면으로 통보</p>										
예시	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">&lt;1월1일 입사자 또는 회계연도 관리 사업장(1년 미만)&gt;</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">촉진절차</td> <td style="text-align: center;">실시기간</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">미사용 연차유급휴가 일수 서면 촉구</td> <td style="text-align: center;">7.1. ~ 7.10.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">근로자의 연차유급휴가 시기 지정</td> <td style="text-align: center;">촉구받은 날 ~ 10일 이내</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">(근로자가 미지정 시) 미사용 연차 유급휴가 사용시기 지정 통보</td> <td style="text-align: center;">촉구받은 날 10일 경과 시 ~ 10.31.</td> </tr> </table>	<1월1일 입사자 또는 회계연도 관리 사업장(1년 미만)>		촉진절차	실시기간	미사용 연차유급휴가 일수 서면 촉구	7.1. ~ 7.10.	근로자의 연차유급휴가 시기 지정	촉구받은 날 ~ 10일 이내	(근로자가 미지정 시) 미사용 연차 유급휴가 사용시기 지정 통보	촉구받은 날 10일 경과 시 ~ 10.31.
<1월1일 입사자 또는 회계연도 관리 사업장(1년 미만)>											
촉진절차	실시기간										
미사용 연차유급휴가 일수 서면 촉구	7.1. ~ 7.10.										
근로자의 연차유급휴가 시기 지정	촉구받은 날 ~ 10일 이내										
(근로자가 미지정 시) 미사용 연차 유급휴가 사용시기 지정 통보	촉구받은 날 10일 경과 시 ~ 10.31.										

# NEW | 주요 법령 및 제도 변경 안내

## 2. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행규칙 개정 안내 (시행일: 2023. 6. 8. ~ )

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행규칙 제3조가 개정됨에 따라, 협의회규정이 변경되는 경우 '신·구조문대비표'를 추가로 첨부하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 합니다.

- 주요 내용

구분	내용
기존	제3조(협의회규정의 제출 등) ① 협의회는 법 제18조에 따른 협의회규정(이하 “협의회규정”이라 한다)을 제정하거나 변경한 경우에는 별지 제1호서식의 제정·변경 협의회규정 제출서에 <u>제정하거나 변경된 협의회규정을</u> 첨부하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다.
변경	제3조(협의회규정의 제출 등) ① 협의회는 법 제18조에 따른 협의회규정(이하 “협의회규정”이라 한다)을 제정하거나 변경한 경우에는 별지 제1호서식의 제정·변경 협의회규정 제출서에 <b>다음 각 호의 서류</b> 를 첨부하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출해야 한다. <b>1. 제정하거나 변경된 협의회규정</b> <b>2. 신·구조문대비표(협의회규정이 변경된 경우만 해당한다)</b>

# NEW | 주요 법령 및 제도 변경 안내

## 3. 산업재해보상보험 가입 대상 확대 (시행일: 2023. 7. 1. ~ )

현행 산업재해보상보험법상의 '전속성 요건'이 폐지됨에 따라 여러 업체에서 일하는 특수형태근로종사자뿐만 아니라 온라인 플랫폼을 통해 불특정 다수의 업체에 노무를 제공하는 자에 대하여도 산업재해보상보험법의 적용을 받게 됩니다.

- 주요 내용

구분	내용
기존	<p>제125조(특수형태근로종사자에 대한 특례)</p> <p>① 계약의 형식과 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 사람으로서 다음 각 호의 모두에 해당하는 사람 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람(이하 이 조에서 “특수형태근로종사자”라 한다)의 노무(勞務)를 제공받는 사업은 제6조에도 불구하고 이 법의 적용을 받는 사업으로 본다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것</li> <li>2. 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 아니할 것</li> </ol>
변경 (신설)	<p>제91조의15(노무제공자 등의 정의) 이 장에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. “노무제공자”란 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 방법에 따라 자신이 직접 노무를 제공하고 그 대가를 지급받는 사람으로서 업무상 재해로부터의 보호 필요성, 노무제공 형태 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람을 말한다.             <ul style="list-style-type: none"> <li>가. 노무제공자가 사업주로부터 직접 노무제공을 요청받은 경우</li> <li>나. 노무제공자가 사업주로부터 일하는 사람의 노무제공을 중개·알선하기 위한 전자적 정보처리시스템(이하 “온라인 플랫폼”이라 한다)을 통해 노무제공을 요청받는 경우</li> </ul> </li> </ol>

※ 확대 직종 및 보험료 징수에 관한 사항은 법령 개정 후 다음 뉴스레터를 통해 안내드리겠습니다.

# NEW | 주요 법령 및 제도 변경 안내

## 4. 23년도 직장 내 괴롭힘 예방 및 근절교육 사업장 강사지원 (시행일: 2023. 4. 24. ~ 2023. 12. 8.)

직장 내 괴롭힘 예방 및 근절교육 활성화를 위해 사업장에 직장 내 괴롭힘 전문 강사를 지원합니다.

- 주요 내용

구분	내용
교육 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 노동인권의 보호와 직장 내 괴롭힘의 개념</li> <li>- 직장 내 괴롭힘 관련 법률 및 실태</li> <li>- 직장 내 괴롭힘 판단 및 관련 사례</li> <li>- 직장 내 괴롭힘 대응 및 후속 조치</li> <li>- 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조직문화 형성</li> <li>- 근로기준법 및 성희롱 예방 등 관련 교육(신청 기업에 한함)</li> </ul>
교육 대상	중소기업 사업주 및 근로자(중소금융업, 보건, 돌봄, IT 업종 우선지원)
교육 일정	23. 4. 24.(월) ~ 23. 12. 8.(금) 중 수요기관 희망일(선착순, 예산 소진시 마감)
교육 시간	1~2시간
교육 방식	집합교육, 실시간 화상교육(zoom), 동영상 교육 중 택 1
교육 장소	신청 사업장 희망 장소
교육비	무료
신청 절차	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px; text-align: center;">교육신청</div> <div style="margin: 0 10px;">▼</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px; text-align: center;">세부내용 협의</div> <div style="margin: 0 10px;">▼</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px; text-align: center;">교육실시</div> <div style="margin: 0 10px;">▼</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px; text-align: center;">교육실시 확인</div> </div> <div style="margin-left: 20px;"> <p>신청서 QR코드 링크 또는 담당자 메일(shinhj@keli.kr)접수(택1)</p> <p>교육담당자와 세부사항 협의, 강사 선정 안내</p> <p>해당 일시·장소에서 교육실시</p> <p>교육 종료 후3일 이내 실시확인서 송부 및 만족도조사 실시 후 수료증 발급</p> </div>