
2022년

달라지는 노동법

2022년 새해 꼭
알아둬야 할 !

임금·노동시간

구제제도/산재/고용보험

노동안전



2022년 최저임금 9,160원



- 2022년 적용 시간급 최저임금 : 9,160원
- 일급 8시간 기준 환산액 : 73,280원
- 주 40시간(월 209시간, 주당 유급 주휴 8시간 포함) 사업장 월 환산액 : 1,914,440원
- 매월 지급되는 상여금은 월 환산액의 **10%**, 복리후생비는 **2%**를 초과하는 금액이 최저임금에 산입됨
- * 주 40시간 기준으로 상여금은 191,444원, 복리후생비는 38,288원을 초과하는 금액이 최저임금에 산입됨

임금명세서 교부 의무화



- 시행일 : 2021년 11월 19일
- 임금명세서 기재 사항 : 임금지급일, 임금 총액, 임금의 구성항목별 금액 및 계산방법, 임금의 공제내역 등
- 임금명세서를 서면(전자문서 포함)으로 교부하지 않은 사용자에게 **500만원 이하 과태료** 부과

특별연장근로



- 2021년 7월 1일부터 5인 이상 사업장에도 주 52시간 상한 적용
- 상시노동자 30인 미만 사업장은 2022년 12월 31일까지 한시적으로 1주 8시간 범위 내 특별연장근로 인정, 1주 최대 60시간(52+8시간) 까지 근무 가능
- 특별연장근로를 하기 위해서는 노동자 대표와 서면 합의를 해야 함

임신 노동자의 업무 출·퇴근 시간 변경권



- 시행일 : 2021년 11월 19일
- 임신 중인 노동자가 임신 기간과 상관없이 1일 소정근로시간을 유지하면서 출·퇴근시간을 변경할 수 있음
- 업무시간 변경 개시 예정일의 3일 전까지 임신기간, 업무의 시작·종료 시각, 변경 예정 기간 등을 적은 신청서(전자문서도 가능)에 임신 사실 확인하는 의사의 진단서를 첨부하여 사용자에게 제출
- 사용자는 특별한 사유가 없는 한 임신 중인 노동자의 출·퇴근시간 변경을 허용해야 함
- 사용자가 정당한 이유 없이 불허하는 경우, 500만원 이하 과태료 부과

공휴일 유급휴일 보장 확대



- 2022년부터 5인 미만 30인 미만 민간사업장도
‘관공서의 공휴일에 관한 규정’에 따른 공휴일 및 대체공휴일 유급 보장
- 공휴일 및 대체공휴일에 근무할 경우 휴일근로 가산수당 발생
 - ① 8시간 이내 휴일근무 : 통상임금 50% 가산
 - ② 8시간 초과 휴일근무 : 통상임금 100% 가산
- 휴일대체 : 공휴일 및 대체공휴일에 근무하고 ‘대체휴일’을 부여할 경우
노동자 대표와 서면 합의해야 함

마지막 근무년도의 연차휴가수당 발생 여부



- 대법원 2021.10.14. 선고 2021다22710 판결 취지에 따라 연차유급휴가 발생 시기에 관한 고용노동부 행정해석 변경
- 정규직·계약직 모두 1년(365일) 근무 다음 날인 366일째에도 근로관계 존속해야 연차휴가 15일(+ α)이 발생하고, 미사용수당 청구 가능
- 마지막 근무하는 해 1년(365일) 근무하고 퇴직하는 경우 연차휴가·가산휴가에 대한 미사용수당 지급을 **단체협약으로 확보 필요**

직장 내 괴롭힘에 대한 제재 규정 신설



폭행, 협박,
지속/반복적인
폭언 등



근로계약서 등에
명시되어 있지 않는
허드렛일만 시키거나
일을 거의 주지 않는 것



의사와 상관없이
음주/흡연화식
참여를 강요함



집단 따돌림,
업무 수행과정에서의
의도적 배제/무시



신체적인
위협이나 폭력을
가하거나 욕설

- 시행일 : 2021년 10월 14일
- 사용자 또는 사용자의 친족인 노동자가 직장내 괴롭힘 가해자인 경우 1천만원 이하의 과태료 부과
 - * 직장내 괴롭힘 행위에 대해 과태료 부과 대상이 되는 사용자의 친족 범위 : 사용자의 배우자와 4촌 이내의 혈족 및 인척
- 직장내 괴롭힘에 대한 사용자의 조치의무(① 객관적 조사 실시 ② 근무장소 변경 등 필요조치 실시 ③ 가해자 징계 등의 필요조치 ④ 비밀누설 금지 등)를 위반한 경우 500만원 이하의 과태료 부과

체당금 용어 변경 및 소액대지급금 지급 절차 간소화



- 시행일 : 2021년 10월 14일
- ‘체당금’을 ‘체불임금 등 대지급금(약칭 대지급금)’으로 용어 변경
- 소액대지급금은 법원 확정판결이 없어도 지방노동관서가 발급하는 ‘체불임금 등 사업주 확인서’에 의해 지급할 수 있도록 절차 간소화
- 대지급금 지급 대상에 재직노동자 포함

고용상 성차별 등에 대한 노동위원회 구제제도 시행

- 시행일 : 2022년 5월 19일
- 고용상 성차별, 직장 내 성희롱 피해자 보호조치 위반에 대해 노동위원회에 시정신청 가능
 - ① 노동자가 성별을 이유로 모집, 채용, 임금 등 고용상 차별을 받은 경우
 - ② 직장 내 성희롱 피해노동자에 대해 사업주가 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하지 않은 경우
 - ③ 고객 등 업무와 관련이 있는 사람이 업무 과정에서 성적 언동 등으로 성적 굴욕감, 혐오감을 느끼게 하여 노동자가 고충 해소를 요청했음에도 사업주가 근무장소 변경 등 적절한 조치를 하지 않은 경우
- 차별 처우 등을 받은 날부터 6개월 이내에 시정 신청
→ 노동위원회는 조사, 심문 등을 거쳐 차별적 처우 중지, 적절한 배상 등 시정명령을 할 수 있음
- 확정된 시정명령을 이행하지 않은 사업주에 1억원 이하의 과태료 부과

특수고용노동자 산재보험 적용 제외 신청 사유 구체화



- 시행일 : 2021년 7월 1일
- 적용제외 신청 사유
 - ① 부상·질병, 임신·출산·육아로 1개월 이상 휴업하는 경우
 - ② 사업주의 귀책사유에 따라 1개월 이상 휴업하는 경우
 - ③ 그 밖에 위 사유에 준하는 것으로서 대통령령으로 정하는 경우 : 사업주가 천재지변, 전쟁 또는 이에 준하는 재난이나 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 따른 감염병의 확산으로 불가피하게 1개월 이상 휴업하는 경우

특수고용노동자 고용보험 적용 직종 확대



- 시행일 : 2022년 1월 1일
- 기존 12개 직종 외에 플랫폼을 기반으로 일하는 **퀵서비스 기사**, **대리운전 기사**도 고용보험 적용
- 실업급여와 출산전후급여 수급 가능
- * 기존 적용 직종 : 보험설계사, 학습지 방문강사, 교육교구 방문강사, 택배기사, 대출모집인, 신용카드회원 모집인, 방문판매원, 대여제품 방문점검원, 가전제품 배송설치기사, 방과후학교 강사(초·중등학교), 건설기계조종사, 화물차주

임신 중인 노동자도 육아휴직 신청 가능



- 시행일 : 2021년 11월 19일
- 임신 중인 노동자도 육아휴직을 신청할 수 있도록 변경
- 임신 중인 노동자가 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직 분할횟수에 포함하지 않음

3+3 부모육아휴직제 시행 및 육아휴직 급여 인상



- 3+3 육아휴직제 : 2022년부터 자녀 생후 12개월 내 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직을 하는 경우, 첫 3개월간 부모 각각에게 월 통상임금의 100%(상한 300만원) 지급하고 4~12개월은 80% (상한 150만원) 지급
- 2022년부터 육아휴직 4~12개월 급여를 통상임금의 50%에서 80%로 인상함. 이에 따라 육아휴직 1~12개월 전체에 대해 모두 월 통상임금의 80% 지급

가족돌봄 등 노동시간 단축제도 확대



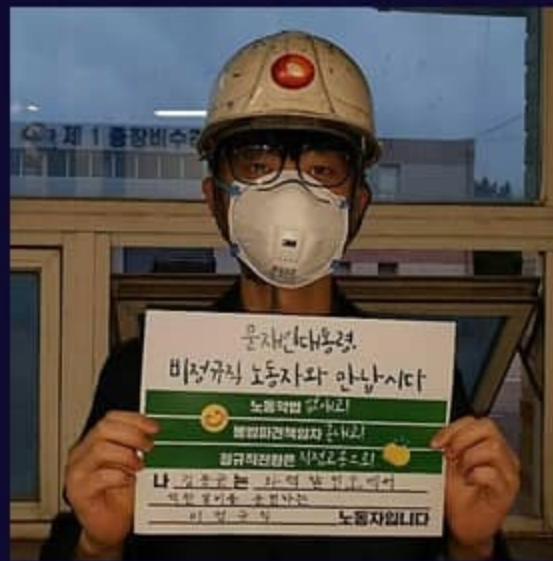
- 2022년부터 30인 미만 사업장까지 **전 사업장으로 확대** 시행
- 주 15시간 이상 30시간 이내에서 노동시간 단축 가능
- 6개월 이상을 근무한 노동자가 △자신의 가족이나 본인의 건강을 돌보기 위한 경우, △만 55세 이상의 노동자가 은퇴를 준비하는 경우, △노동자의 학업을 위한 경우에 1년 이내(1회 연장하여 총 3년까지 가능, 단 학업사유는 총 1년)에서 사용 가능

중대재해처벌법 시행



- 사업주 또는 경영책임자가 안전·보건확보 의무를 위반해 '중대재해'가 발생하면 처벌하고, 법인이나 기관에 벌금 부과
- 2022년 1월 27일 시행, 50인 미만 사업장은 2024년 1월 27일 시행, **5인 미만 사업장 제외**
- 중대산업재해란 ① 사망자가 1명 이상 발생, ② 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생, ③ 동일한 유해요인으로 발생하는 직업성 질병자가 1년에 3명 이상 발생한 재해

중대재해처벌법 시행



▪ 중대산업재해에 대한 처벌과 배상 책임

① 사망사고 발생 : 1년 이상 징역 또는 10억원 이하 벌금, 법인 50억원 이하 벌금

② 부상·질병 발생 : 7년 이하 징역 또는 1억원 이하 벌금, 법인 10억원 이하 벌금

③ 손해배상 책임 : 사업주 또는 경영책임자 등이 고의 또는 중대한 과실로 안전·보건 의무를 위반해 중대재해를 발생하게 한 경우, 손해액의 5배를 넘지 않는 범위 내에서 배상 책임

사업장 내 휴게시설 설치 의무화



- 시행일 : 2022년 8월 18일
- 사업주는 노동자가 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 설치해야 함
- 대상 사업 종류, 휴게시설 설치·관리기준 등은 시행령으로 정함
- 휴게시설을 갖추지 않은 경우 1,500만원 이하 과태료
- 휴게시설 설치·관리기준 미준수 1,000만원 이하 과태료

이동노동자 휴게시설 설치·운영



- 시행일 : 2022년 2월 18일
- 휴게시설 설치·운영 권한 : 국가 또는 지자체 (법인, 단체에 위탁 가능)
- 대상 : 근로기준법을 적용받지 못하는 특수고용노동자 중, 소화물배송, 대리운전 등 근무장소가 일정치 않은 이동 노동자
- 휴게시설의 요건(부대시설) : ① 세면시설을 갖춘 화장실
② 냉난방설비 ③ 남녀 구분하여 이용하는 휴게공간

폭언 등에 의한 건강 보호 대상 확대



- 폭언 등에 대한 건강 보호 대상 범위를 기존 고객응대노동자 외에 모든 노동자로 확대
- 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우, 사업주는 업무의 일시 중단 또는 전환 등 적절한 보호조치를 취해야 하며, 노동자는 보호조치를 요구할 수 있음
- 사업주는 보호조치 요구를 이유로 노동자에게 불리한 처우를 할 수 없음

“민주노총인천본부 노동법률상담소”

부평상담소 032-525-1802

남동상담소 032-466-1802

공항상담소 032-223-1803