

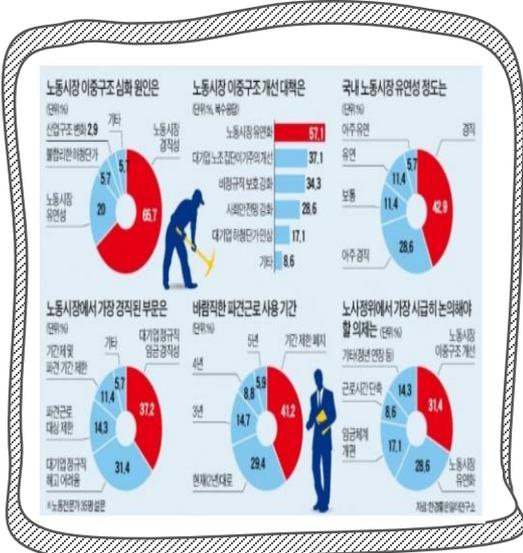
2023년 하반기 노동동향



희망노무법인
공인노무사 최용대



강 의 목 차



상반기 노동시장
평가



노동시장 동향



하반기 변경
노동법

상반기
노동시장
평가



2023년 상반기 부문별 노동시장 평가

1. 여성위주 비경제활동인구의 감소, 둔화된 실업률 감소세 유지

(표 4) 비경제활동인구 성별·사유별 증감

(단위: 천명, 전년동기대비)

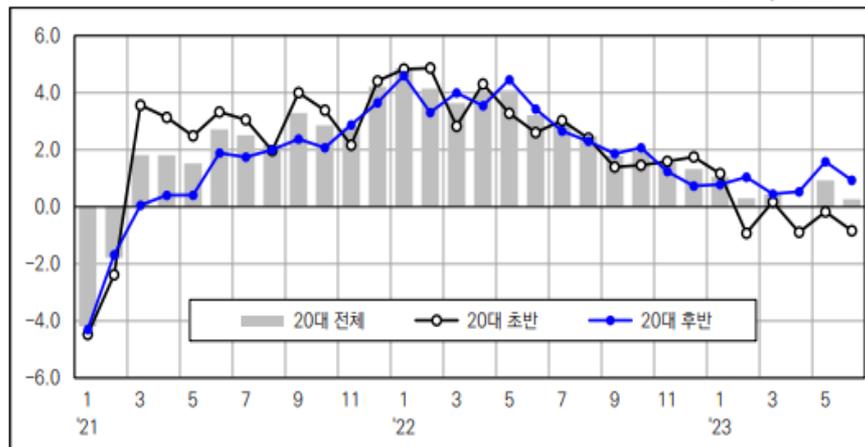
사유	전체				남성				여성			
	2022년		2023년		2022년		2023년		2022년		2023년	
	3분기	4분기	1분기	2분기	3분기	4분기	1분기	2분기	3분기	4분기	1분기	2분기
전체	-527	-373	-178	-130	-247	-108	61	101	-280	-265	-238	-231
육아·가사	-194	-160	-145	-155	6	-3	21	27	-200	-158	-167	-182
통학	-110	-34	42	74	-70	-13	36	45	-40	-21	6	29
취업준비	-98	-67	-107	-90	-68	-31	-60	-38	-29	-36	-47	-52
연로	80	-28	-95	-129	21	-10	-17	-55	59	-18	-78	-74
쉬었음	-148	-43	105	163	-112	-21	67	120	-36	-22	39	43
기타	-59	-41	23	7	-24	-31	14	2	-35	-10	8	5

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

2. 청년층 고용 둔화, 60대 이상 고령층 위주 고용증가

[그림 10] 20대 세부연령별 고용률 증감 추이

(단위: %p, 전년동월대비)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

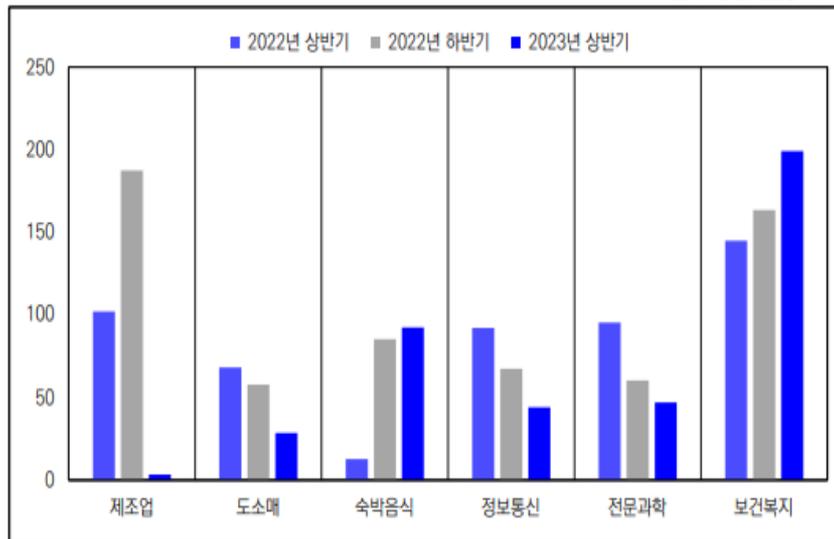


2023년 상반기 부문별 노동시장 평가

3. 상용직 위주의 고용증가

[그림 19] 상용직 산업별 취업자 증감 변화 추이

(단위: 천 명, 전년동기대비)

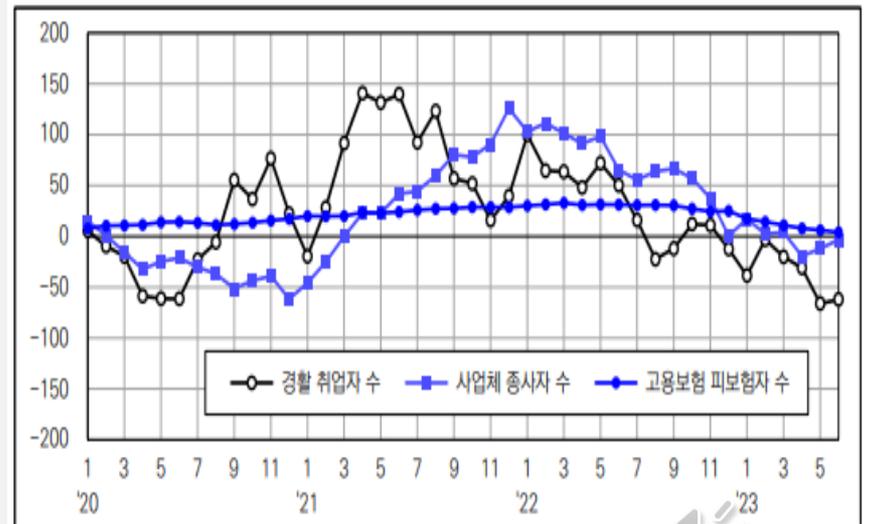


자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도

4. 건설업 고용부진 지속

[그림 34] 건설업 고용지표 증감 추이

(단위: 천 명, 전년동월대비)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도; 고용노동부, 「사업체노동력조사」, 고용노동통계, 한국고용정보원, 「33행정통계」, EIS.

2023년 상반기 부문별 노동시장 평가

5. 코로나 19 이전 수준을 회복한 대면서비스업 고용

〈표 13〉 업종별 서비스업 취업자 증감

(단위: 천 명, 전년동기대비)

	2020년 상반기	2021년 상반기	2022년 상반기	2023년 상반기
서비스업 전체	-100	31	695	474
도매 및 소매업	-142	-177	-38	-54
운수 및 창고업	66	69	112	-30
숙박 및 음식점업	-98	-92	33	164
정보통신업	-14	23	95	54
금융 및 보험업	-18	23	-33	13
부동산업	-11	-13	35	-11
전문, 과학, 기술 서비스	16	42	75	73
사업 시설 관리 및 지원	22	49	62	-4
공공행정	-18	67	73	25
교육서비스업	-65	1	79	10
보건 및 사회복지서비스	141	143	223	173
여가, 스포츠 및 여가서비스	34	-38	13	37
협회·단체, 수리, 기타개인서비스	-53	-65	-20	15

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

6. 지속적 증가세인 정보통신업 및 전문과학기술서비스업

〈표 16〉 정보통신업 및 전문, 과학 및 기술서비스업의 상용직, 전문가, 남성, 연령대별 비율 추이

(단위: %)

		2019년 상반기	2020년 상반기	2021년 상반기	2022년 상반기	2023년 상반기
정보통신, 전문서비스업		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
종사상지위	상용직	80.4	80.6	81.2	83.4	82.8
	전문가	57.9	61.3	61.6	61.8	62.2
직종별	사무종사자	30.1	27.6	26.8	26.4	26.1
	15-29세	21.6	20.1	21.8	22.2	20.9
연령대	30-59세	73.5	74.1	72.4	72.6	73.1
	60세 이상	4.9	5.8	5.8	5.2	6.1
성별	남성	67.2	68.3	66.7	64.9	64.8
근로시간	36시간 이상	91.2	82.4	89.6	89.5	88.2

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

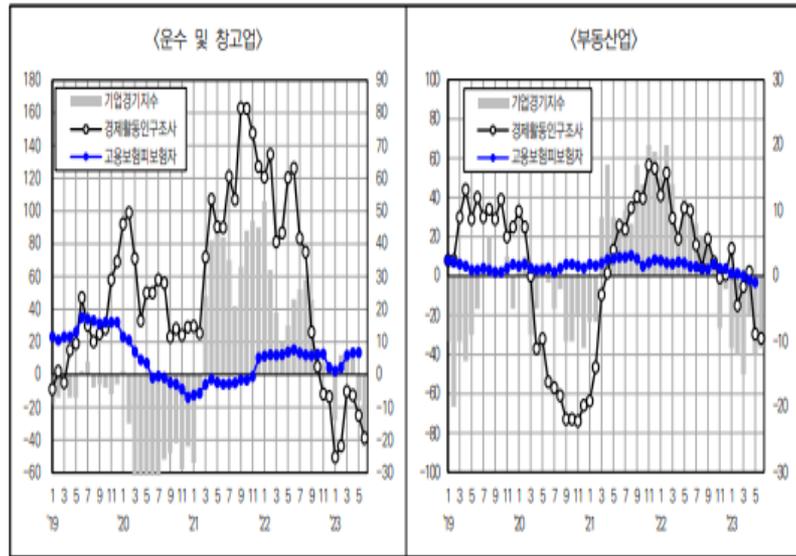


2023년 상반기 부문별 노동시장 평가

7. 경기 부진상황에 따른 운수 및 창고업 및 부동산업 고용감소

[그림 41] 운수 및 창고업, 부동산업의 기업경기지수 및 취업자 증감

(단위: p, 천 명, 전년동월대비)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도 고용노동부, 「사업체노동력조사」, 고용노동통계, 한국고용정보원, 「고용행정통계」, EIS.

8. 사회서비스 분야 업종 취업자 증가폭 둔화

〈표 18〉 각 부문별 보건 및 사회복지서비스업 취업자 증감 추이

(단위: 천 명, 전년동기대비)

	2019년 상반기	2020년 상반기	2021년 상반기	2022년 상반기	2023년 상반기	
보건 및 사회복지서비스업	161	141	143	223	173	
연령대	15-29세	18	-18	-29	66	-8
	30-49세	9	2	14	23	40
	50-59세	51	56	32	40	60
	60세 이상	83	101	127	94	81
종사상 지위	상용직	138	77	57	145	199
	임시직, 일용직	35	60	94	73	-29
	자영업자	-12	4	-7	6	2
직종별	전문가	25	-21	10	97	103
	서비스 종사자	77	92	30	48	51
	단순노무 종사자	37	58	101	52	15
	나머지	22	12	1	25	4
근로 시간	15시간 미만	38	94	7	60	25
	15-35시간	26	102	44	36	64
	36시간 이상	98	-55	93	127	85

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

2023년 하반기 고용 전망

하반기 취업자 수가 상반기보다 크지 않은 상고하저 기조 유지

〈표 19〉 2023년 하반기 및 연간 고용 전망

(단위: %, 천명)

	2022			2023		
	상반기	하반기	연간	상반기	하반기p	연간p
취업자	27,858	28,320	28,089	28,230	28,537	28,402
(증가율)	3.4	2.4	3.0	1.3	0.9	1.1
(증감수)	941	692	816	372	253	312
실업률	3.2	2.5	2.9	3.0	2.4	2.7
고용률	61.6	62.5	62.1	62.2	62.9	62.6

주: p는 전망치임.
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.



노동이슈

朝鮮日報 (+) 구독

전용차 쓰고 회사에서 현금 수익원 받고... 노조 부당 지원 막는다

입력 2023.08.28. 오후 9:04 · 수정 2023.08.29. 오전 4:40 기사원문

고용부 "건전한 노사관계 확립"... 노동계 "노조 망신주기" 반발

위법·부당 사례 발표 후폭풍

이정식 "불법 전임자·운영비 지원
노조의 독립성·자주성 침해" 강조
사측 임금체불도 '발본색원' 의지
노동계 "전임자, 노사 자율 맡겨야"

이 장관은 이날 서울고용노동청에서 개최한 '노동개혁 추진 점검회의'에서 노조가 있는 근로자 1000명 이상 사업장 521곳에 대해 근로시간면제와 노조 운영비 원조 현황을 조사한 결과 다수 사업장에서 노조와 사용자가 담합한 위법·부당 사례를 확인했다고 공개했다. 이 장관은 "사용자의 위법한 근로시간면제 적용과 운영비 원조는 노조의 독립성·자주성을 침해하고 건전한 노사관계 형성을 방해한다"는 원칙을 강조한 뒤 "위법행위는 감독을 통해 시정하겠다"고 말했다. 앞서 고용부는 노조 회계 투명성 문제와 노총이 위탁 운영하는 근로자종합복지관 운영 실태 등을 공개하며 노조를 직격한 바 있다.



노동이슈

동아일보 | 사회

[단독] '직장 갑질' 신고, 4년간 13% 인정... "모호한 기준 명확히 해야"

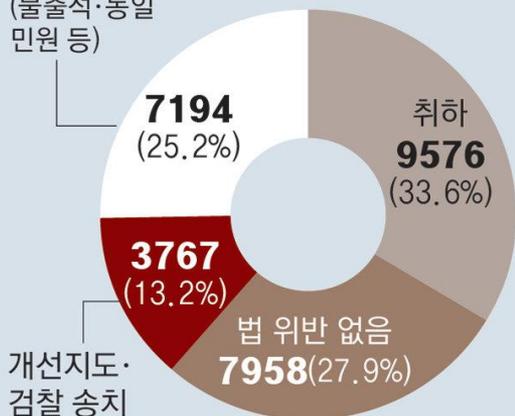
고용노동부 접수 '직장 내 괴롭힘' 처리 현황

단위: 건

2019년 7월 16일~2023년 6월 30일 기준.

기타
(불출석·동일
민원 등)

▶ 합계 **2만8495**(100%)



자료: 국민의힘 이주환 의원실

? 근로기준법상 '직장 내 괴롭힘'

사용자·근로자가 직장 지위 또는 관계 등의 우위를 이용해 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

자료: 근로기준법 76조의2

● 10건 중 6건은 '위반 없음'이나 '취하'

● 금전적 보상 노린 허위 신고도

○ 괴롭힘 신고, 하루 22건 꼴... 근로감독관 현장 조사



2024년 고용노동 예산

I. 2024년 고용노동부 예산안의 전체 모습

❖ '24년 부처 예산안은 **33조 6,039억원 편성**(전년 대비 $\Delta 3.9\%$)

* <20> 30.5조원 → <21> 35.6조원 → <22> 36.6조 → <23> 34.95조 → <24.안> 33.6조

◇ 비효율적이고 관행화된 보조사업 구조조정

☞ 노동개혁 뒷받침, 청년 투자·핵심 인력 양성 등
미래 성장과 지속 가능한 일자리 창출에 집중

① **공정하고 안전한 일터 조성**

② **민간 주도 일자리 중심의 지속 가능한 일자리 창출 지원**

③ **저출생·고령화에 대응하여 노동시장 참여 촉진**



2024년 고용노동 예산의 사용

1. 공정하고 안전한 일터 조성

1 불공정한 격차를 완화하겠습니다.

○ (임금체계 개편) 임금정보시스템 구축 및 실태조사 실시, 컨설팅 신설

- ✓ 상생협력 확산 지원(183억) : ▲업종별 시장임금실태조사(4억) ▲**신규**통합형임금정보시스템(28억)
▲**신규**업종별 임금체계컨설팅(60억), ▲**신규**NCS 기업활용컨설팅 내 임금체계 개편 컨설팅 신설(150건)

○ (복지 확대) 中企 퇴직기금 부담금 및 공동근로복지기금 지원 확대

- ✓ 퇴직연금사업운영 : <23> 156억 → <24안> 223억, ▲사업주·근로자 각각 부담금의 10% 지원(192억원)
- ✓ 근로복지기금지원 : <23> 155억 → <24안> 233억, ▲원·하청 상생협약 체결시 3년간 年 최대 20억 지원(기준 10억)

○ (역량 제고) 中企 훈련 접근성 제고를 통한 훈련 격차 해소

- ✓ 사업주직업훈련지원금 : <23> 3,030억 → <24안> 3,568억
↳ ▲기업직업훈련카드(23. 307 → 476억) ▲**신규**패키지구독형원격훈련(140억, 10만명)

○ (취약근로자 보호) 노동단체 지원 폐지→ 비정규직 등 실질적 보호가 필요한 미조직 취약근로자 권익 보호 사업 신설

- ✓ 취약 근로자 참여 커뮤니티 구축 및 활성화 지원(**신규**19억원)
- ✓ 지역산업맞춤형일자리 창출지원 내 이중구조개선 프로젝트 신설(**신규**41억원)



2024년 고용노동 예산의 사용

1. 공정하고 안전한 일터 조성

2 상생·협력을 정부가 뒷받침 하겠습니다.

○ (노·사) 원청 노사 기금 출연 + 격차 완화에 활용 시 정부 매칭 지원

✓ 상생연대 형성지원(산750억): 협력사 근로자 복리후생 증진, 자산형성 등 위한 기금 매칭 지원

○ (원·하청) 원·하청 안전보건 상생 협약 체결 시 컨설팅 비용 등 지원

✓ 대중소안전보건상생협력: <23> 99억, 500개소 → <24안> 118억, 600개소

○ (대·중기) 대기업이 중소기업에 훈련과정 공유 시 운영비 등 지원

✓ 대중소상생아카데미(산7122억): 대기업에 프로그램 개발·운영비 등을 지원, 중기근로자와 공동 훈련 실시

3 근로자의 생명과 안전을 보호합니다.

○ (중소 안전역량 강화) 안전장비 투자 확대, 자기규율예방체계 구축 지원

✓ 안전동행지원사업(4,025개소, 3,220억원), 스마트 안전장비 보급·확산(2,544개소, 350억원)
 ✓ 산재예방시설용자:(23) 3,563억→(24안) 4,586억, 자율안전관리체계 구축:(23) 540억→(24안) 859억

○ (안전보건 인프라 개선) 건강센터 등 인프라 확대, 통합 포털 구축

✓ 근로자건강센터: (23) 208억 → (24안) 221억(근로자건강센터 +1개소, 트라우마센터 +9개소)
 ✓ 산재예방 365포털 구축: (23) 5억 → (24안) 124억

○ (산재 적용 확대) 특고·방과후 강사 등 적용 확대, 태아산재 특례 등

✓ 특고 전속성 폐지(+472억), 방과후 강사 등 8개 직종(+468억), 태아산재특례(20억)

○ (안전의식 확산) 사업주 교육 강화, 안전의식·문화 확산을 위한 홍보

✓ 사업주·취약계층 안전보건교육(+7억원/+8억원), 빅데이터 기반 위험요인·감:명안 지도(비편전)

2024년 고용노동 예산의 사용

2. 지속 가능한 일자리 창출 지원

1 빈 일자리와 적합 인력의 매칭을 지원합니다.

○ (지역 연계 매칭) 자치단체-중앙부처 연계 통한 빈 일자리 매칭 지원

- ✓ 지역형플러스: (23) 356억 → (24안) 652억 (조선, 뿌리 등 지역 구인난 업종에 채용장려금 등 지원)
- ✓ 지역혁신프로젝트지원: (24안) 109억(주력산업 구인난 개선 및 신성장 산업 지원에 대해 정부와 지자체가 매칭 지원)

○ (청년 매칭 강화) 빈 일자리 업종 취업 청년에 대한 지원금 신설

- ✓ 빈 일자리 청년 취업지원금(신규 483억): 빈 일자리 취업 후 3개월째 취업성공수당 100만원, 6개월째 근속지원금 100만원 지원(청년 2.4만명)

○ (핵심인력 양성) 저성과 훈련 폐지 → 산업 수요가 많은 디지털 첨단 산업(반도체 등) 인재 양성 확대 및 돌봄서비스 훈련 등에 재투자

- ✓ K-Digital Training: (23) 4,136억 → (24안) 4,732억(+74백명)
- ✓ 돌봄 서비스 훈련(신규 350억): 총 10만명(의료기술 지원 94천명, 아이 돌봄 6천명)
- ✓ 첨단산업·산업전환 공동훈련센터(+15개소/+5개소), 외국인유학생 일학습병행(신규 124억, 1,000명),

2 미래세대 청년에 대한 일자리 투자를 강화합니다.

○ (선제적 지원) 재학생(고교+대학) 맞춤형 고용서비스 및 특성화고 신기술 훈련지원을 확대하고, 근접 인프라인 대학일자리+센터 확충

- ✓ 고교재학생맞춤형고용서비스(신규 62억) ▲ 대학재학생맞춤형고용서비스(+304억), 대학일자리+센터(+20개)
- ✓ 미래유망분야고졸인력양성 : (23) 75억, 55개 → (24안) 118억, 75개

○ (숙련기술인 양성) 청년 대상 국가기술자격시험 응시료의 50% 감면

- ✓ 청년 국가기술자격 응시료 지원(신규 242억): 청년 국가기술자격시험 응시료 50% 할인 제공

○ (일경험 확대) 다양하고 질 높은 일경험 프로그램 제공

- ✓ 청년일경험지원 : (23) 553억 → (24안) 1,663억
↳ ▲ 기업탐방·프로젝트·인턴형 확대(2→4만명), ESG형 8천명 ▲ 일경험 통합플랫폼 구축 등

○ (현장훈련 강화) 개별기업의 특성·역량에 적합한 훈련과정 개발·지원

- ✓ 현장맞춤형 체계적 훈련 : (23) 134억, 1,920개소 → (24안) 161억, 2,300개소
- ✓ 일반직무훈련(채용예정자훈련) : (23) 1,479억 → (24안) 2,134억(채용예정자 +600억)

○ (해외진출 지원) K-Move 스쿨 지원 확대 및 연수 장려금 신설

- ✓ K-Move 스쿨 : (23) 201억 → (24안) 324억(▲자원인원 확대(+1천명) ▲ 신규 연수 장려금(최대 100만원) 신설(+28억))



2024년 고용노동 예산의 사용

2. 지속 가능한 일자리 창출 지원

3 고용서비스를 고도화·내실화하겠습니다.

- (효율화) 대표적인 고용안전망인 구직급여와 국민취업지원제도 등이 본연의 취업지원 기능을 회복할 수 있도록 효율적으로 운영

✓ 국민취업지원제도 : <'23> 1유형 40만, 2유형 7만 → <'24안> 1유형 24.8만, 2유형 6만

✓ 구직급여: <'23>11조 1,839억→<'24안>10조 9,144억, 두루누리: <'23>1조 764억→<'24안> 8,375억

- (내실화) 기존 인건비 등 사회적기업에 대한 직접지원 중심 → 개편 사회적가치 실현과 시장경쟁력을 평가하여 선별 지원

- (고도화) 통합네트워크 증설을 통해 효율적인 고용서비스 제공

✓ 고용서비스통합네트워크(유관기관 서비스 통합제공): <24안> 78억(2개소 신축, 기존 4개소 운영 비용 등)



2024년 고용노동 예산의 사용

3. 노동시장 참여 촉진

1 구직자 특성별 취업장벽을 제거합니다.

- (고령자) 계속고용장려금 지원 확대 및 중장년 내일센터 확충
 - ✓ 고령자계속고용장려금(+58억), 중장년 내일센터 확충(+3개소), 고령자고용지원금(2.5만명)
- (장애인) 표준사업장·디지털훈련센터 등 취업 인프라 및 서비스 확대
 - ✓ 장애인취성패 확대(+2천명), 장애인고용장려금(+302억), 근로지원인(+5백명), 인턴제(+3백명)
 - ✓ 표준사업장 설립지원(172개소, +25개소), 디지털 맞춤형 훈련센터(+3개소)
- (청년 니트) 청년 니트(NEET) 대상 맞춤형 프로그램 및 인프라 등 마련
 - ✓ 청년도전지원사업(+17억, 9천명) * 청년성장프로젝트(+281억, 지자체(10개) 연계 니트 사전예방·발굴 등)

2 일하는 부모의 부담이 줄어듭니다.

- (유연근로 활성화) 재택·시차출퇴근 등 다양한 근무 형태 활성화
 - ✓ 30인 이하 육아기 시차출퇴근제 지원(+10억), 일·생활 인프라 지원(+20억)
- (장시간 근로개선) 근로시간 단축 지원금 확대, 컨설팅 통합·고도화
 - ✓ 워라밸일자리장려금: <23> 296억 → <24안> 339억(+43억), 일터혁신 및 기업 컨설팅: <24안> 440억
- (육아휴직 기간 연장) 부모 모두 3개월 이상 육아휴직 사용 시 6개월 추가 부여(1년→1년6월) 및 급여 지급, 3+3 특례 → 6+6 특례 확대
 - ✓ 육아휴직급여: <23> 1조 6,964억 → <24안> 1조 9,869억
 - ✓ 6+6 개편사항: (사용가능 자녀연령) 생후 12개월 내 → 생후 18개월 내, (특례 적용기간) 첫 3개월 → 첫 6개월, (상한액) 월 최대 200~300만원 → 200~450만원
- (육아기 지원 강화) 출산육아기 지원 확대, 난임치료휴가 급여 신설
 - ✓ 육아기단축 개편사항: (자녀연령) 8세, 초등학교 2학년 → 12세, 초등학교 6학년 이하 (사용기간) 최대 24개월(1년+육아휴직 미사용기간) → 36개월(1년+육아휴직 미사용기간의 3배)
 - ✓ 육아기근로시간단축급여(+554억), * 육아기단축업무분담지원금(24안, 24억), ** 난임치료휴가급여(24안, 37억)

23 하반기
변경 노동법



하반기 변경 노동법

- 개인의 교육·훈련·자격 등 다양한 직무능력을 저축·통합 관리하여 취업 및 경력관리 등에 활용할 수 있도록 지원하는 직무능력은행제가 2023년 9월부터 시행됩니다.

<직무능력은행제 도입>

- **추진배경** : 직무능력 중심사회 구축을 위해 개인이 습득한 다양한 직무능력을 체계적으로 관리하고 취업 등에 활용할 수 있도록 지원 필요
- **주요내용**
 - 개인의 다양한 직무능력을 저축·통합 관리하여 취업·인사배치 등에 활용할 수 있는 '개인별 직무능력 인정·관리체계(직무능력은행제)' 구축



- **시행일** : 2023년 9월 1일(예정)



하반기 변경 노동법

- 고용·산재보험료 고액·상습체납자에 대한 인적사항 공개 기준이 강화됩니다.
- 금년 하반기 변경되는 제도에 따르면 납부기한의 다음날 부터 1년이 경과한 보험료 등의 총액이 5천만원 이상인 경우
 - * (기존 공개 대상) 납부기한의 다음날부터 2년이 지난 보험료 등의 총액이 10억원 이상

<고액·상습체납자 인적사항 공개기준 강화>

□ 주요내용

- 고용·산재보험료 고액·상습체납자 인적 사항 공개기준을 아래와 같이 강화

구분		기존	개편 후
공개 기준	체납기간	2년	1년
	체납액	10억원	5천만원

- 시행일 : 2023년 7월 1일



하반기 변경 노동법

- 7월 1일부터 여러 사업장에서 일을 하고 있다는 사유로 업무상 재해 시 산재보험을 통한 보호를 받지 못하던 노무제공자들도 산재보험을 통해 보호받을 수 있게 됩니다.
- 어린이통학버스기사 등 4개 직종을 신규 적용*(현행 14개→18개)하고, 기존 화물차주 등 6개 직종의 적용 범위를 확대**하였습니다.
 - * (신규 직종) 건설현장화물차주, 관광통역안내원, 어린이통학버스기사, 방과후강사 ('24.1.1.부터 적용)
 - ** (범위 확대) 퀵서비스기사, 방문판매원, 대리운전 기사, 일반화물차주, 택배기사, 보험설계사(신협·새마을금고는 '24.1.1.부터 적용)
- ※ 보험설계사(교차모집, 신협·새마을금고 등) 등 일부 직종은 '24.1.1.부터 적용 예정(검토)

<산재보험 전속성 요건 폐지로 노무제공자의 산재보험 사각지대 해소>

- 추진배경 : 산재보험 적용 확대를 통한 사회안전망 강화
- 주요내용
 - 특고 전속성 요건을 폐지하는 개정 산재보험법 시행으로 여러 사업에 노무를 제공하는 노무제공자도 산재보험 보호
- 시행일 : 2023년 7월 1일



하반기 변경 노동법

- 쉽고 간단한 위험성평가 방법과 상시평가가 새로 도입되고, 모든 과정에 근로자 참여를 보장하였습니다.(‘23.5.22. 개정 「사업장 위험성평가에 관한 지침」 시행)
 - 위험요인의 파악과 개선대책 마련에 집중하도록 위험성평가를 재정의하였고, 위험성 결정 시 가능성(빈도)과 중대성(강도)을 반드시 숫자로 계산하지 않고도 재해사례, 근로자 경험 등이 종합적으로 반영될 수 있도록 추정과 결정 단계를 통합하였습니다.
 - 중소기업에서도 쉽고 간단하게 위험성평가를 실시할 수 있도록 빈도·강도별 외에 위험성 수준 3단계(저·중·고) 판단법, 체크리스트(Checklist)법, 핵심요인 기술(One Point Sheet)법 등을 추가로 도입하였습니다.
 - 유해·위험요인의 변동이 잦은 사업장은 매년 수시평가를 실시하기 어렵다는 사정을 감안하여 상시평가 제도를 신설하였습니다.
 - 위험성평가 모든 과정에 근로자가 참여할 수 있도록 하고, 그 결과도 공유하도록 하였습니다.

<위험성평가 제도 개편>

- 추진배경 : 안전·보건 자원이 부족한 중소기업에서는 위험성평가 제도가 어렵고 복잡하여 실시하기 어렵고, 매년 사업장 내 전체 유해·위험요인에 대한 정기평가에 대한 부담과 근로자의 참여도 일부 절차에 한정되어 있던 문제점을 해소하기 위해 위험성평가 제도를 개편
- 주요내용
 - 중소기업 사업장의 실행력을 높이기 위해 쉽고 간편한 방법을 추가 도입 (위험성 수준 3단계 판단법, 체크리스트, OPS 등), 유해·위험요인 변동이 잦은 사업장을 위한 상시평가 신설, 위험성평가 모든 과정에 근로자 참여 보장, 평가 결과에 대해 작업 전 안전점검회의(TBM) 등을 통한 공유 등
- 시행일 : 2023년 5월 22일



하반기 변경 노동법

- 2023년 7월 1일부터 유산·사산휴가기간 중 근로계약기간이 만료된 기간제·파견근로자에게도 유산·사산휴가 급여를 보장합니다.

<기간제·파견근로자 잔여 유산·사산휴가 급여 지급 보장>

- **추진배경** : 비정규직 근로자의 유산·사산으로 인한 경제적 부담 완화 및 고용형태상 차별 없는 모성보호제도 활용
- **주요내용**
 - 기간제·파견근로자가 유산·사산휴가 기간 중 근로계약이 만료된 경우, 기업 규모와 관계없이 남은 휴가 기간에 대해 유산·사산휴가 급여에 상당하는 금액을 지급
- **시행일** : 2023년 7월 1일



하반기 변경 노동법

- 첨단산업·디지털 분야 취업을 희망하는 청년들을 위해 K-디지털 트레이닝 단기 심화과정이 운영됩니다.
- K-디지털 트레이닝은 삼성·KT와 같은 선도기업이 직접 훈련 과정을 설계·운영하는 현장 프로젝트 중심의 첨단산업·디지털 분야 직업훈련사업입니다.

<K-디지털 트레이닝 단기 심화과정 운영>

- **추진배경** : 첨단산업·디지털 분야 실무역량 향상을 위해 추가 훈련을 원하는 훈련생들의 수요 증가
- **주요내용**
 - 중·고급 프로젝트가 70% 이상 편성되어 있는 350시간 이내의 K-디지털 트레이닝 단기 심화과정* 운영
 - * 국민내일배움카드 발급자라면 누구나(카드잔액 무관, 기존 훈련참여 이력 무관) K-디지털 트레이닝 단기 심화과정 1회 참여 가능
- **시행일** : 2023년 6월 1일



하반기 변경 노동법

- **그간 만 45세 이상 재직자*** 및 특수형태근로종사자 등에게 중장기적인 관점의 경력설계 컨설팅을 제공해 온 「중장년 경력 설계 카운슬링」 사업이 개편됩니다.

※ 1,000인 미만 기업 재직자

「중장년 경력설계 카운슬링」 대상 확대·자부담금 폐지 등 제도 개편

- **추진배경** : 경력설계 필요성이 높아지고 있어 지원 가능 연령을 확대하고, 참여자의 경제적 부담완화를 위한 자부담 면제 등 제도 개편
- **주요내용**
 - (지원 대상 확대) 만 45세 이상 재직자 및 특수형태근로종사자
→ 만 40세 이상 재직자 및 특수형태근로종사자
 - (참여 부담 완화) 자부담금(상담 비용의 10%) 폐지
- **시행일** : 2023. 6. 1.
 - 2023년 6월 1일 이후 개설되는 상담 과정부터 적용



하반기 변경 노동법

- 그간 1년 이상 사업을 영위하는 상시근로자 300인 이하 사업장을 대상으로 지원해 온 체불청산지원 사업주 용자제도를 '23년 7월 1일부터 6개월 이상 사업을 영위하는 모든 사업장으로 확대합니다.

<체불청산지원 사업주 용자제도 지원대상 확대>

- **추진배경** : 임금을 체불한 사업주가 체불을 청산할 수 있도록 지원하는 체불청산지원 사업주 용자제도를 활성화하기 위하여 규제 완화
- **주요내용**
 - (지원기준) 6개월 이상 사업을 영위하는 모든 사업장
 - (용자한도) 사업주당 1억5천만원, 근로자 1인당 1천5백만원
 - (상환방법) 1년(또는 2년) 거치, 3년(또는 4년) 분할상환
- **시행일** : 2023년 7월 1일



하반기 변경 노동법

- 상시근로자 수 10인 미만인 소규모 사업장에서 퇴직한 근로자가 도산대지급금*을 신청하는 경우 공인노무사의 조력을 받을 수 있도록 지원하는 공인노무사 조력지원 제도를 상시근로자 수 30인 미만 사업장으로 확대합니다.

* 사업주가 사업장의 도산 등으로 임금 등을 지급할 능력이 없을 때 국가에서 근로자에게 체불임금 등을 대신 지급해주고 추후 사업주에서 구상권을 청구하는 제도

<대지급금 관련업무 지원 공인노무사 제도 개편>

- 추진배경 : 경제적 어려움에 처해 있는 근로자의 실질적 권리구제를 도모하고자 지원요건을 완화하여 제도 활성화 추진
- 주요내용
 - (지원대상) 상시근로자 수 30인 미만 사업장
 - (소득요건) 신청 근로자 본인의 해당 사업장에서의 월평균보수 월350만원 이하
 - (규정정비) 도산등사실인정 신청 시 지원
- 시행일 : 2023년 7월 1일



하반기 변경 노동법

- 2023년 8월 18일부터 휴게시설 미설치 또는 설치·관리기준 위반으로 과태료 부과대상이 되는 사업장의 범위가 확대됩니다.
- ① 상시근로자 20명 이상 사업장(건설업은 총공사금액 20억 이상 공사현장) 및 ② 7개 직종 근로자 2명 이상으로 상시근로자 10명 이상인 사업장까지 적용이 확대됩니다.
- * (과태료) 1,500만원(휴게시설 미설치), 1,000만원(설치·관리기준 미준수) 이하

< 과태료 부과대상 사업장 적용범위 확대 >

2022. 8. 18. 시행	2023. 8. 18. 시행
상시근로자 50명 이상 사업장 (건설업은 총공사금액 50억원 이상 공사현장)	○ 상시근로자 20명 이상 50명 미만 사업장 (건설업은 총공사금액 20억원 이상 50억원 미만 공사현장) ○ 상시근로자 10명 이상 20명 미만을 사용하는 사업장으로 7개 직종 중 어느 하나에 해당하는 직종의 상시근로자가 2명 이상인 사업장 ①전화상담원 ②돌봄서비스종사원 ③텔레마케터 ④배달원 ⑤청소원 환경미화원 ⑥아파트경비원 ⑦건물경비원

< 휴게시설 설치, 설치·관리기준 준수 의무제도 확대 >

- **추진배경** : 휴게시설 설치의무 이행의 실효성을 높이기 위하여 제재규정(과태료 부과) 도입
- **주요내용**
 - 휴게시설 설치 및 설치·관리기준 준수 의무 위반 시 과태료 부과 대상 사업장 확대
- **시행일** : 2023년 8월 18일
 - 20명 이상 50명 미만 사업장 (건설업은 총공사금액 20~50억원 미만 공사현장)
 - 10~20명 미만을 사용하는 사업장으로 7개 직종 근로자가 2명 이상인 사업장
 - ①전화상담원 ②돌봄서비스종사원 ③텔레마케터 ④배달원 ⑤청소원 환경미화원
 - ⑥아파트경비원 ⑦건물경비원



Q & A



THANK YOU

