

2022년에 새롭게 바뀌는 주요 노동관계법령상 정책사항

Key policy changes
of 2022 National Labor Relations Act

글. 신향철
Shin, Hangcheoul
삼성노무법인 대표 공인노무사

매년 다양한 노동정책이 쏟아지고, 노동 관련 법률이 이미 개정되었거나 개정하려는 움직임을 보이고 있다. 2022년을 맞아 올 상반기에 새롭게 바뀌는 주요 노동관계법령상 정책사항을 전체적으로 개관하고, 변경되는 내용에 대해 점검이 필요한 시점이라 하겠다.

따라서 이번 인사노무상식 시리즈에서는 근로기준법은 물론 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 '남녀고용평등법')」 등 올해 변경되는 노동관계법령상 정책사항에 대해 알아보려 한다.

■ 노동관계법령상 변경되는 주요 정책사항

1. 최저임금액 인상 [2021년 8,720원 → 2022년 9,160원](2022.1.1.)

올해부터 최저임금이 시간급 9,160원으로 인상된다. 주 근로시간 40시간 기준 월 환산액 1,914,440원(월환산 기준시간 수 209시간, 주당 유급주휴 8시간 포함)이다. 다만, 수습사용 중인 자로서 수습사용한 날부터 3개월 이내인 자는 최저임금액의 10%를 감액¹⁾할 수 있다.

매월 1회 이상 지급되는 임금이 최저임금에 산입되며, 2022년의 경우 월 환산액 기준으로 '산정단위 1개월 초과 상여금'은 10%, 식대, 차량유지비 등 '현금으로

지급되는 복리후생비'는 2% 각 초과금액이 산입된다.

Ex) 주 40시간 근로자의 경우, 상여금 191,444원(9,160원×209시간×10%), 복리후생비 38,288원(9,160원×209시간×2%) 이상 지급되는 금액이 최저임금 산입범위에 포함됨.

2. 5인 ~ 29인 기업 관공서 공휴일 민간기업 적용²⁾(2022.1.1.)

2022년부터 5인 이상 30인 미만의 민간기업도 명절, 국경일 등 관공서의 공휴일(일요일 제외) 및 대체공휴일을 유급휴일로 보장해야 한다.

실무적으로는 다수의 기업이 공휴일 및 대체공휴일을 연차유급휴가로 대체하여 활용해왔으나, 올해부터 5인 이상 기업은 공휴일 및 대체공휴일과는 별도로 연차유급휴가를 부여해야 함에 유의해야 한다.

3. 고용상 성차별 및 직장내성희롱 피해자 보호조치 위반에 대한 노동위원회 구제제도 시행(2022.5.19.)

개정 남녀고용평등법에 따라오는 5월 19일부터 고용상 성차별·직장 내 성희롱 피해자 보호조치 위반에 대한 노동위원회 구제제도가 시행된다. 이에 따라, ①근로자가 성별을 이유로 모집·채용, 임금 등 고용상 차별을 받은 경우나 ②직장 내 성희롱 피해 근로자에 대해 사업주가 적절한 조치 의무를 이행하지 않거나 불리

1) ① 1년 미만 근로계약 체결한 자, ② 단순노무종사자(고용노동부장관이 고시한 직종에 종사하는 근로자)의 경우 수습사용 중이어도 감액적용이 불가능함.

2) 시행시기: ▲ 300인 이상 및 공공기관: 2020.1.1., ▲ 30~299인: 2021.1.1., ▲ 5~29인: 2022.1.1.

한 처우를 하는 경우, 피해 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다(시정 명령을 이행하지 않은 사업주에 대해 1억 원 이하의 과태료 부과).

4. 1인 이상 기업 가족돌봄 등 근로시간 단축제도 확대 시행³⁾(2022.1.1.)

가족돌봄 등 근로시간 단축 제도가 30인 미만 기업까지 확대 시행된다. 이에 따라 근로자는 가족돌봄, 본인건강, 학업, 은퇴준비의 사유로 근로시간의 단축을 사업주에게 신청할 수 있고, 사업주는 허용 예외 사유에 해당하지 않는 한 이를 허용하여야 한다.

▶ 허용 예외 사유 : 근속기간 6개월 미만, 대체인력 채용이 불가한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, 단축 종료 후 2년이 미경과 한 경우.

5. 육아휴직 급여 소득대체를 인상 및 3+3 부모육아휴직제 시행 (2022.1.1.)

2022년부터 육아휴직 4~12개월째 급여가 현행 통상임금 50%(상한 월 120만원)에서 통상임금 80%(상한 월 150만원)로 인상되었다. 개정 내용은 1월 1일 이후 육아휴직 기간에 대한 급여부터 적용된다.

<일반근로자 육아휴직급여 비교>

구분	변경 전	변경 후
1~3개월	통상임금 80% (상한 월 150만 원)	통상임금 80% (상한 150만 원)
4~12개월	통상임금 50% (상한 월 120만 원)	

또한, 2022년부터 자녀 생후 12개월 내 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직 사용 시, 첫 3개월에 대해 부모 각각의 육아휴직 급여를 상향하여 지급하는 '3+3 부모육아휴직제'가 시행된다.

<첫 3개월의 육아휴직급여 지급수준>

구분	변경 전	변경 후
부모 중 1인 육아휴직	통상임금의 80%	(좌동)
부모 모두 육아휴직	(첫 번째) 통상임금의 80% (두 번째) 통상임금의 100%	(첫 번째) 통상임금의 100% (두 번째) (좌동)

이에 따라, 생후 12개월 내 자녀에 대해 부모 모두 육아휴직을 사용하는 경우 각각 3개월간 최대 월 300만 원(통상임금 100%)의 육아휴직 급여를 지원받을 수 있다. 개정 내용은 부모 중 두 번째 육아휴직자가 1월 1일 이후 육아휴직을 최초 개시한 경우부터 적용된다.

6. 출산육아기 고용안정장려금 제도 개편(2022.1.1.)

만 12개월 초과 자녀 대상 육아휴직을 허용한 우선지원대상기업 사업주에 대해서는 월 30만 원을 지원한다(기준과 동일). 아울러, 2022년부터 우선지원대상기업 사업주가 만 12개월 이내 자녀 대상 육아휴직을 3개월 이상 허용하면 '육아휴직 지원금'을 월 200만 원으로 상향하여 3개월간 지원한다(이후 육아휴직 기간에 대해서는 월 30만 원 지원).

현행 육아휴직에 대한 대체인력 지원금과 대규모 기업에 대한 지원 제도는 올해부터 폐지된다. 다만, 2021년 12월 31일 이전에 육아휴직을 허용하고 대체인력을 채용한 사업주(대규모기업 포함)는 기존 법령에 따라 대체인력지원금 신청이 가능하다.

개정 내용은 2022년 1월 1일 이후 육아휴직을 부여한 사업주부터 적용된다.

요건	변경 전	변경 후
지원 대상	- 모든 기업(단, 육아휴직 간접 노무비는 대규모기업 제외)	- 우선지원대상기업 * 대규모기업 지원 제외
지원 내용	- 육아휴직 등 부여 지원금(간접 노무비) (육아휴직: 우선지원대상기업 월 30만 원 / 육아기 근로시간 단축: 우선지원대상기업 월 30만 원, 대규모 월10만 원) - 대체인력 지원금 (우선지원대상기업 월 80만 원, 인수인계기간 월 120만 원, 대규모기업 월 30만 원)	- 육아휴직 지원금 (월 30만원, (특례) 만 12개월 이내 자녀 대상 3개월 이상 육아휴직 허용 시 첫 3개월 월 200만 원) - 육아기 근로시간 단축 지원금 (월 30만 원, 인센티브 적용 시 월 40만 원) - 대체인력 지원금 (월 80만 원, 인수인계 월 120만 원) * 육아휴직에 대한 대체인력 지원금 폐지

3) 시행시기 : ▲ 300 인 이상 및 공공기관 : 2020.1.1. ▲ 30~299 인 : 2021.1.1. ▲ 1 인 이상 : 2022.1.1.

7. 청년 일자리 도약 장려금 사업 신설 (1월 중 시행)

청년의 취업을 돕고, 기업의 부담을 덜어주기 위한 '청년 일자리 도약 장려금 사업'을 2022년 1월부터 시작한다. 청년 일자리 창출을 지원하기 위해 중소기업이 취업애로청년을 정규직으로 신규 채용하여 6개월 이상 고용유지 시 월 80만 원씩 최대 1년간 인건비를 지원하는 것을 주요 내용으로 한다.

8. 고령자 고용지원금 신설(2022.1.1.)

사업주가 고용하고 있는 60세 이상의 근로자 수가 과거 평균 3년보다 증가한 기업에 그 비용의 일부를 지원하는 '고령자 고용지원금'을 2022년 1월 1일부터 시행한다.

▶ 주요 내용 : ①매 분기별로 사업주가 1년 초과 고용하고 있는 60세 이상의 근로자 수 월평균이 ②과거 3년간 월평균 60세 이상 고령자 수보다 증가하는 경우, 1인당 분기별 30만 원 지원.

9. 일자리안정자금 6개월간 계속 지원

일자리안정자금을 2022년에도 6개월간 계속 지원한다. 올해는 월 평균보수 230만 원 미만 노동자를 고용한 30인 미만 사업주에게 1인당 월 3만 원을 지원한다. 단, 단시간근로자 및 일용근로자는 상용근로자의 지원 수준을 고려하여 근로시간 및 근로일 구간별로 지원한다.

10. 장애인 신규고용장려금 시행(2022.1.1.)

장애인 고용의무가 없는 사업주(근로자 5인 이상 50인 미만)가 장애인 근로자를 신규로 고용하고 6개월 이상 고용을 유지한 경우 '장애인 신규고용장려금'을 지급한다. 해당 사업은 2022년 1월 1일 이후 장애인 근로자를 신규로 고용한 사업주에 대하여 지원한다.

▶ 주요 내용 : 장애인 근로자의 성별 및 장애 정도에 따라 6개월 고용유지 시 180~480만 원, 1년 고용유지 시 360~960만 원.

11. 중소기업퇴직연금기금제도 시행 (2022.4.14.)

4월 14일부터는 30인 이하 중소기업 근로자들의 퇴직급여 보장을 위한 중소기업퇴직연금기금제도가 시행된다.

중소기업퇴직연금기금제도란 상시 근로자 30인 이하 중소기업 근로자들의 개별

퇴직금을 모아 근로복지공단에 공동의 기금을 조성·운영하여 근로자에게 퇴직급여를 지급하는 공적 연금서비스 제도다.

▶ 주요 내용 : 최저수준 수수료가 적용(수수료율 0.2% 예정), 저임금 근로자(최저임금 120% 미만)에 대한 사용자 부담금의 10%(3년 한시)를 지원



신항철 삼성노무법인 대표 공인노무사
삼성노무법인의 대표 공인노무사이며, (주)에스케이파워 등 삼성 HRM그룹의 총괄대표를 역임하고 있다. 고려대학교 노동대학원을 졸업했으며, 현재 전문건설 철근 콘크리트 협회 자문위원, 프랜차이즈협회 자문위원 및 중앙경제재활협회 노동법률 고문으로도 활동 중이다. 20여 년간 공인노무사 업무를 해오면서 임금채권보장 업무를 국내 최초로 수행하였고, 임금, 근로시간, 노사관계 및 산업안전 등 기업 현장에 필요한 수많은 컨설팅을 통해 우리나라의 비리함직한 노사문화를 정착시키고자 불철주야 노력하고 있다.
shin@psj.kr / www.psj.kr