2025.07.01

실무쇼밀착 포스팅

HR POSTING

2025년 하반기 달라지는 노동법령과 실무 이슈

ELABOR
HR CONTENT CREATOR

01 한페이지로 보는 2025년 하반기 달라지는 노동법령

구분	주요내용	근거법령	시행시기
폭염·한파에 대한 보건조치 의무 확대	폭염·한파로 인해 발생 가능한 건강장해 예방조치 의무 신설	산업안전보건법	2025.6.1.
상습 체불 사업주에 대한 제재 강화	재직자에 대한 지연이자 적용 확대 상습체불 사업주에 대한 제재규정 확대	근로기준법	2025.10.23.
육아휴직·육아기 단축 지원금 지급요건 완화	근로자 복귀 후 6개월 전 자진퇴사 시에도 지원금 전액 지원	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률	2025.7.1.
【입법예고】 아빠 육아휴직 보너스제 지원금액 인상	아빠 육아휴직 보너스제에 대한 4개월차 지원급여 인상	고용보험법 시행령	미 정

© www.elabor.co.kr All rights reserved.

02 폭염·한파에 대한 보건조치 의무 확대 (시행: 2025.6.1.)

주요 변경 내용

산업안전보건법의 개정에 따라
사용자는 2025.6.1.부터 폭염과 한파에 장시간 노출 시 발생할 수 있는 건강장해 예방을 위한 보건조치를 실시하여야 합니다.
구체적으로 어떤 보건조치를 해야 하는지는 「산업안전보건에 관한 규칙」에 규정될 예정이나, 아직 확정된 바가 없어 법 개정 추이를 지켜보아야 합니다.

실무 이슈

구체적인 보건조치에 관한 사항은 아직 정해진 바 없지만,
개정 산업안전보건법은 이미 시행 중에 있어 의무 미이행 시에는 **벌칙규정**이 적용될 수 있습니다.
따라서, 현 시점에서는 고용노동부에서 배포한 온열·한랭질환 예방 가이드를 참고하여 사전에 대응방안을 마련해두는 것이 바람직합니다.

★ 구체적인 보건조치를 정한 「산업안전보건에 관한 규칙」은 현재 입법 예고(2025.1.23.~2025.3.4.)를 마친 상황임

★ 보건조치 미이행 시 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해질 수 있고, 보건조치 미이행으로 근로자가 사망한 경우에는 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금이 부과됨

© www.elabor.co.kr All rights reserved.

03 상습체불 사업주에 대한 제재 강화 (시행: 2025.10.23.)

주요 변경 내용

법 개정에 따라 현재 퇴직자에게만 적용되는
미지급 임금에 대한 지연이자가
재직 중인 근로자에게까지 확대 적용됩니다.

또한, 상습체불 사업주에 대해 국가 등에서
지급하는 보조금·지원금 등의 제한을 받거나
금융기관의 대출 또는 금융거래 시 불이익을 받는 등
경제적 제재가 강화됩니다

실무 이슈

개정 법령에 따라 재직 중인 자에게도 지연이자가 확대되면서 ▲임금 정기지급일보다 하루라도 늦게 지급하거나, ▲최저임금 미달자의 임금 결정이 지연되어 일정 기간 당해연도 최저임금에 미달하는 임금을 지급한 경우, ▲통상임금에 포함되는 수당을 누락하고 연장·야간· 휴일근로 수당을 산정·지급한 경우 등에 대해 지연이자가 발생할 수 있습니다.
실무적으로 이러한 사례를 예방하기 위해서는, 연말에 최저임금 미달 여부를 미리 점검하고, 임금 구성항목별 통상임금 해당여부를 사전에 검토하여야 합니다.

★ 상습체불 사업주에 대한 제재 주요 개정내용 - 금융상 불이익 조치, 정부지원, 공공입찰 제한 등 불이익, 명단공개 사업주에 대한 출국 금지, 반의사불벌제 적용 제외(근로자의 의사와 무관하게 형사처벌 조치), 체불임금 등에 대한 손해배상 청구

© www.elabor.co.kr All rights reserved.

04 육아휴직·육아기 근로시간 단축 지원금 지급 요건 완화 (시행: 2025.7.1.)

주요 변경 내용

육아휴직·육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용한 사업주에게 지원되는 육아휴직 등 지원금은 근로자가 복직 후 6개월 이상 계속 근무한 경우에 지원금 잔여분 50%를 지급합니다.

이에 따라, 육아휴직·육아기 근로시간 단축 종료 후 6개월이 경과하기 전에 근로자가 개인사정으로 인하여 퇴직하는 경우, 사업주는 지원금 잔여분 50%를 수령할 수 없었습니다.

그러나 법 개정에 따라 2025.7.1.부터는 근로자가 자발적으로 퇴사하는 경우에는 지원금의 50%를 지급받을 수 있습니다.

★ 육아휴직·육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용한 사업주에게 지원되는 육아휴직 등 지원금

육아휴직: 월 30만원 (자녀 연령 만 12개월 이내 허용 시 첫 3개월은 200만원 지원)

육아기근로시간단축: 월 30만원 (최초로 육아기 근로시간 단축 허용 시, 세 번째 허용 사례까지 특례로서 월 10만원 추가 지급)

© www.elabor.co.kr All rights reserved.

05 【입법예고】 '아빠 육아휴직 보너스제' 급여 수준 인상

주요 변경 내용

아빠 육아휴직 보너스제는 2022.12.31.까지 한시적으로 운영되던 제도로,
동일 자녀에 대해 두 번째 육아휴직을 사용한 근로자에게는 첫 3개월 동안 일반 육아휴직보다 높은 급여를 지원하는 제도입니다.
그런데 최근 일반 육아휴직급여가 인상되면서, 아빠 육아휴직 보너스제 사용 근로자가 잔여 육아휴직 사용 시, 4개월차 이후에는 오히려 일반 육아휴직급여보다 낮은 금액을 지원받는 상황이 발생하게 되었습니다.
이에 따라 아빠 육아휴직 보너스제 사용 근로자도 일반 육아휴직과 동일한 수준의 급여를 받을 수 있도록 하는 고용보험법 시행령 개정안이 마련되어 현재 입법예고(입법예고기간: 2025.5.27. ~ 2025.7.7.) 중에 있습니다.
개정 시행령이 확정되면, 2025.1.1. 이후 아빠 육아휴직 보너스제를 사용하는 근로자는 현행 일반 육아휴직과 동일한 수준의 육아휴직급여를 적용받을 수 있습니다.

© www.elabor.co.kr All rights reserved.

06 【국민연금】 일용근로자 '1개월 근무' 판단기준 변경

주요 변경 내용

2025년 7월 1일부터 국민연금 일용근로자 가입대상 판단기준이 일부 변경됩니다.
기존에는 근로시작일부터 "1개월이 되는 날까지" 8일 이상 근로하는 경우에 가입대상으로 보았으나, 앞으로는 근로시작일부터 "해당 월 말일까지" 8일 이상 근로하는 경우 가입대상으로 판단합니다.

이에 따라 근로시작일이 1일이 아닌 경우, 근로시작월부터 그 다음달까지 2개월에 걸쳐 8일 이상 근로여부를 판단해야 했던 실무상의 어려움이 개선될 것으로 예상됩니다.

예를 들어, '25년 7월 3일에 근로를 시작하여 7월 31일까지 7일을, 8월 1일에 1일을 근무하여 총 8일을 일한 일용근로자 A(월 소득 220만원 미만, 최종근로일 8월 1일)의 경우, 과거 판단기준에 따르면 국민연금 가입 대상에 해당하지만, 새로운 기준에 따르면 가입 대상에서 제외됩니다.

단, 건강보험 일용근로자 가입대상 판단기준은 변경되지 않았으므로 주의가 필요합니다.

© www.elabor.co.kr All rights reserved.

이레이버는 HR의 성장을 통해 기업의 성장을 응원합니다

감사합니다

ELABOR
HR CONTENT CREATOR

elabor.co.kr
서울특별시 중구 다산로11길 19, 백석B/D 신관
사업자번호:203-81-63199, (주)중앙경제/중앙경제HR교육원 tel:02-2231-0112,
fax:02-2235-5345, e-mail:webmaster@elabor.co.kr