

Legal Update | 노동 2024. 12. 20.

2025년, 달라지는 노동 관련 법 제도

2025년 새해를 맞아, 법령의 제·개정, 시행일 도래 등으로 새롭게 바뀌는 노동 관련 제도를 시행일별로 정리하여 보내드립니다.

1. 2025. 1. 1. 시행

가. [개별적 근로관계] 최저임금 인상

- 2025년 최저임금은 10,030원으로, 2024년 최저임금(=9,860원)에 비하여 1.7% 인상되었습니다.
- 일급(1일 8시간 기준)은 80,240원입니다.
- 월급(1주 40시간 기준)은 2,096,270원입니다(월 환산 기준시간 209시간을 기준으로 함).

나. [남녀 고용 평등] 출산휴가와 육아휴직 동시신청 시 허용 의무 신설

근로자는 자녀 출생 후 18개월 이내라면 출산전후휴가 또는 배우자 출산휴가 신청 시 육아휴직을 함께 신청할 수 있으며, 그 신청은 육아휴직개시예정일 30일 전까지 해야 합니다(남녀고용평등법 시행령 제11조 제2항). 다만 (i) 임신 중 근로자가 유산·사산의 위험이 있는 경우, (ii) 출산예정일 이전에 자녀가 출생한 경우, (iii) 배우자의 사망·부상·질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 영유아를 양육하기 곤란한 경우에는 휴직개시예정일 7일 전까지 육아휴직을 신청할 수 있습니다(남녀고용평등법 시행령 제11조 제3항).

사업주는 위 신청을 14일 이내에 허용해야 하고[위 (i), (ii), (iii) 사유로 육아휴직을 신청하는 경우 3일 이내], 허용한 사실을 근로자에게 알려야 하며, 알리지 않은 경우에는 그 신청대로 육아휴직을 허용한 것으로 간주됩니다(남녀고용평등법 시행령 제11조 제4항·제5항).

다. [고용보험] 고령자 고용 지원금 폐지

기존에 상시 사용근로자 수 300명 미만의 사업장에서 정년을 폐지하거나, 기존에 정한 정년을 60세 이상으로 1년 이상 연장한 경우 지급하던 고령자 고용연장 지원금 제도가 폐지됩니다(고용보험법 시행령 제25조 삭제). 또한 정년을 정하지 않은 사

업장에서 일정 비율 이상 만 60세 이상의 근로자를 계속 고용할 경우 지급하던 60세 이상 고령자 고용지원금 제도로 폐지됩니다(고용보험법 시행령 제25조의2 삭제).

라. [고용보험] 육아휴직 급여 인상

육아휴직 근로자에 대한 급여 상한액은 육아휴직 기간을 기준으로 3개월까지는 250만 원, 4개월부터 6개월까지는 월 200만 원, 7개월부터 종료일까지는 월 160만 원으로, 기존 상한이 150만 원이었던 것을 고려하면 대폭 인상되었습니다. 그리고 육아휴직 기간 6개월까지는 월 통상임금에 해당하는 금액을, 7개월부터 종료 시까지는 월 통상임금의 80%에 해당하는 금액을 기준으로 급여를 계산합니다(고용보험법 시행령 제95조 제1항).

육아휴직 기간 중 육아휴직 급여 전액을 지급합니다(고용보험법 시행령 제95조 제4항 삭제). 기존에는 육아휴직 급여 중 25%를 복귀 후 6개월간 근속할 것을 조건으로 지급하였습니다.

자녀 생후 18개월 이내에 부모가 모두 육아휴직을 할 경우, 첫 6개월 동안 육아휴직급여를 상향 지원하는 ‘6+6 부모육아휴직제’ 역시 첫 달 상한액이 200만 원에서 250만 원으로 인상되며, 그리고 육아휴직 7개월부터 종료일까지는 150만 원에서 160만 원으로 인상되었습니다(고용보험법 시행령 제95조의3 제1항).

한부모 근로자에 대해서는 처음 3개월 육아휴직급여가 월 300만 원, 4개월부터 6개월까지 월 200만 원, 7개월부터 종료일까지 월 160만 원으로 인상됩니다(고용보험법 시행령 제95조의3 제3항).

변경되는 사항을 대조하면 아래와 같습니다.

구분	현행	개정안
상한	월 150만 원 (12개월 최대 1,800만 원)	월 최대 160만 원 내지 250만 원 (12개월 최대 2,310만 원)
근속요건	전체 급여 중 25%는 복귀 후 6개월 후 지급	육아휴직 기간 중 전액 지급
6+6 부모육아휴직제 상한	1개월: 200만 원 7개월~종료일: 150만 원	1개월: 250만 원 7개월~종료일: 160만 원
한부모근로자 상한	3개월까지: 250만 원 4개월~6개월: 150만 원 7개월~종료일: 150만 원	3개월까지: 300만 원 4개월~6개월: 200만 원 7개월~종료일: 160만 원

위와 같이 인상된 육아휴직 급여는 올해 이미 육아휴직을 개시한 근로자들에 대해서도 적용됩니다.

마. [산업재해] 산업재해근로자의 날 지정

매년 4월 28일이 산업재해근로자의 날로 지정되었으며, 그로부터 1주일을 산업재해근로자 추모 주간으로 합니다 (산업재해보상보험법 제9조의2).

2. 2025. 2. 23. 시행

가. [개별적 근로관계] 미숙아 출산 시 출산전후휴가 기간 증가

사용자는 임신 중 여성에게 출산 전·후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 하는데, 미숙아를 출산한 여성에게는 출산 전·후를 통하여 100일의 출산전후휴가를 주어야 합니다(근로기준법 제74조 제1항). 그리고 고용노동부장관은 일정한 요건을 갖춘 경우 미숙아 출산전후휴가 기간에 대해서도 통상임금에 해당 하는 금액을 지급하는데, 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가기간 중 60일을 초과한 일수 중 40일을 한도로 하여 지급 합니다(고용보험법 제75조, 제76조 제1항 제1호).

기존에는 미숙아 출산 여부와 관계없이 자녀의 수에 따라 90일 또는 120일의 출산전후휴가를 부여하고, 휴가기간 60일 초 과 일수 중 30일 또는 45일을 한도로 하여 통상임금에 해당하는 휴가 급여를 지급하였습니다.

나. [개별적 근로관계] 임신기 근로시간 단축 대상 범위 확대

사용자는 (i) 여성 근로자의 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후의 기간과, (ii) 고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험 이 있는 여성 근로자의 임신 전 기간에 대하여, 해당 여성근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용해 야 합니다(근로기준법 제74조 제7항).

기존에는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자에 대해서만 임신기 근로시간 단축 제도를 적용하였으며, 여 성 근로자의 임신 전 기간은 근로시간 단축 대상이 아니었습니다.

다. [남녀 고용 평등] 배우자 출산휴가 확대

배우자 출산휴가 사용방식이 근로자의 '청구'에 따른 사용자 부여 방식에서 근로자가 사용자에게 '고지'하기만 하면 바로 원 하는 시기에 배우자 출산휴가를 사용할 수 있도록 변경되었으며, 그 기간도 20일로 확대되었습니다(남녀고용평등법 제18조 의2 제1항). 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 120일까지로 사용 기한이 늘어났으며, 3회에 나누어 사

용할 수 있게 되었습니다(남녀고용평등법 제18조의2 제3항, 제4항). 그리고 우선지원 대상기업 근로자의 경우, 배우자 출산 휴가 기간 20일 전체에 대한 급여를 고용노동부장관이 지급합니다(고용보험법 제75조, 제76조 제1항 제2호).

변경되는 사항을 대조하면 아래와 같습니다.

구분	현행	개정안
사용방법	청구	고지
휴가기간	10일 유급	20일 유급
분할횟수	1회 분할 사용 가능 (2번에 나누어 사용)	3회 분할 사용 가능 (4번에 나누어 사용)
사용기한	출산 후 90일 이내	출산 후 120일 이내
정부지원	최초 5일(우선지원 대상기업 한정)	20일 전체(우선지원 대상기업 한정)

라. [남녀 고용 평등] 난임 치료 휴가 기간 확대

사업주는 근로자가 난임 치료 휴가를 청구하는 경우에 연간 6일 이내의 휴가를 주어야 하는 것으로 그 기간이 확대되었으며, **최초 2일은 유급**으로 해야 합니다(남녀고용평등법 제18조의3 제1항).

기존에는 연간 3일 이내의 휴가를 주도록 하고, 최초 1일만을 유급으로 하였습니다.

변경되는 사항을 대조하면 아래와 같습니다.

구분	현행	개정안
휴가기간	연간 3일 이내	연간 6일 이내
2024년	최초 1일	최초 2일

마. [남녀 고용 평등] 난임 치료 휴가에 대한 지원 신설

국가는 난임 치료 휴가를 사용한 근로자 중 일정 요건에 해당하는 사람에게 그 휴가기간에 대해 통상임금에 상당하는 금액을 지급할 수 있습니다(남녀고용평등법 제18조 제1항, 제2항).

그리고 고용노동부장관은 우선지원대상기업에 속한 근로자가 난임 치료 휴가를 받은 경우로서 일정한 요건을 모두 갖춘 경우에도 최초 2일에 대하여 급여를 지급합니다(고용보험법 제75조, 제76조 제1항 제3호).

기존에는 난임 치료 휴가 기간에 대한 국가의 지원 규정이 부재하였습니다.

바. [남녀 고용 평등] 육아휴직 기간 등 확대

일정한 요건을 갖춘 경우, 부모 합산 최대 3년(부와 모 각자 1년 6개월)의 육아휴직을 사용할 수 있습니다(남녀고용평등법 제 19조 제2항). 그리고 육아휴직은 3회 나누어 사용할 수 있습니다(남녀고용평등법 제19조의4 제1항).

기존에는 부모 합산 최대 1년(부와 모 각자 1년)의 육아휴직을 사용할 수 있었으며, 2회 나누어 사용할 수 있었습니다.

변경되는 사항을 대조하면 아래와 같습니다.

구분	현행	개정안
휴직기간	부와 모 각 최대 1년	부와 모 각 최대 1년 6개월
분할횟수	2회 분할 사용 가능 (3번에 나누어 사용)	3회 분할 사용 가능 (4번에 나누어 사용)

사. [남녀 고용 평등] 육아기 근로시간 단축 대상 등 확대

사업주는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위해 근로시간 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 하며(남녀고용평등법 제19조의2 제1항), 미사용 육아휴직 기간이 있을 경우 그 기간의 2배를 가산한 기간을 육아기 근로시간 단축 기간으로 사용할 수 있게 되었습니다(남녀고용평등법 제19조의2 제4항). 그리고 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용하는 1회의 최소 기간은 1개월로 합니다(남녀고용평등법 제19조의4 제2항).

기존에는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위한 경우에만 근로시간 단축을 허용하였으며, 미사용 육아휴직 기간을 가산한 기간만을 육아기 근로시간 단축 기간으로 사용할 수 있었습니다. 그리고 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용하는 1회의 최소 기간은 3개월이었습니다.

변경되는 사항을 대조하면 아래와 같습니다.

구분	현행	개정안
대상	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀	만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀
단축 기간	최대 2년 6개월 (단축기간 1년 + 미사용 육아휴직 최대 1년 6개월)	최대 4년 (단축기간 1년 + 미사용 육아휴직 기간 2배, 최 대 3년)
분할횟수	1회 분할 사용 가능 (2번에 나누어 사용)	3회 분할 사용 가능 (4번에 나누어 사용)
분할 시 최소 기간	3개월	1개월

3. 2025. 6. 1. 시행

가. [산업안전] 보건조치 대상 건강장해 범위 확대(폭염·한파)

폭염·한파에 장시간 작업함에 따라 발생하는 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 보건조치를 해야 합니다(산업안전보건법 제39조 제1항 제7호). 이를 위반한 경우에는 5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금에 처해질 수 있으며(산업안전보건법 제168조 제1호), 근로자를 사망에 이르게 한 경우에는 7년 이하의 징역 또는 1억 원 이하의 벌금에 처해질 수 있습니다(제167조 제1항).

4. 2025. 6. 29. 시행

가. [산업안전] 분쇄기등의 가동 중 덮개 등 개방 시 위험방지 조치 신설

사업주는 분쇄기등의 가동으로 원재료가 흩날리거나 가동 부분에 접촉함으로써 위해를 입을 우려가 있는 경우임에도 가동 중 덮개 등을 열어야 하는 경우에 필요한 조치를 1가지 이상 할 것을 명시하였습니다(산업안전보건규칙 제87조 제8항·제9항).

그 조치에는 (i) 덮개 등을 열기 전 분쇄기등의 가동을 정지하도록 할 것, (ii) 분쇄기등과 덮개 등 간에 연동장치를 설치하여, 덮개 등이 열리면 분쇄기등이 자동으로 멈추도록 할 것, (iii) 분쇄기등에 감응형 방호장치를 설치하여 근로자의 신체가 위험한 계에 들어가게 되면 분쇄기등이 자동으로 멈추도록 할 것이 포함됩니다.

나. [산업안전] 구내운반차에 대한 요건 신설

구내운반차를 사용하는 사업주는 구내운반차 후진 중 근로자 등과 충돌할 위험이 있는 경우에는 후진경보기와 경광등을 설치해야 한다는 내용이 신설되었습니다(산업안전보건규칙 제184조 제5호).

5. 2025. 10. 23. 시행

가. [개별적 근로관계] 미지급 임금에 대한 지연이자

재직 중인 근로자에 대한 임금을 체불한 경우에도 체불일로부터 그 지급일까지 20%의 지연이자를 지급해야 합니다(근로기준법 제37조 제1항 제1호). 재직 중 근로자에 대해 임금을 체불하던 중 해당 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에도 지연이자의 기산점은 변함이 없습니다(근로기준법 제37조 제2항).

기존에는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에만 체불임금과 퇴직금 등에 대한 지연이자 지급 의무가 명시되어 있었습니다.

나. [개별적 근로관계] 체불사업주에 대한 제재 강화

상습체불사업주는 직전 연도 1년 간 3개월 분 이상의 임금등(퇴직급여등 제외)을 체불하거나, 직전 연도 1년 간 5회 이상의 임금등(퇴직급여 등 포함)을 체불하고, 체불 총액이 3천만 원 이상인 사업주를 의미합니다(근로기준법 제43조의4 제1항). 상습체불사업주의 명단 및 체불자료는 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 경우 공개·제공될 수 있고(제43조의2 제1항, 제43조의3 제1항, 제43조의4 제3항), 상습체불사업주에 대해서는 정부 지원이 제한되거나(제43조의4 제3항 제1호), 공공입찰 시 불이익이 주어질 수 있습니다(제43조의4 제3항 제2호).

명단이 공개된 체불사업주는 출국금지될 수 있고(근로기준법 제43조의7), (i) 명백한 고의로 임금등(퇴직급여등 제외, 이하 같음)의 전부 또는 일부를 지급하지 않았다고 판단되거나, (ii) 1년 동안 임금등을 지급하지 않은 월수가 3월 이상이거나, (iii) 미지급 임금등의 총액이 3월 이상의 통상임금에 해당하는 경우에는 원래 지급해야 하는 임금등의 3배 이내의 금액을 지급하게 될 수도 있습니다(근로기준법 제43조의8).

명단이 공개된 기간 중에 체불사업주가 임금체불 등을 한 경우에는 근로자가 처벌을 원치 않는다고 하더라도 형사처벌이 이루어질 수 있습니다(근로기준법 제109조 제2항 단서).

관련 구성원



김지형 대표변호사



김용문 변호사



권영환 변호사



김성수 변호사



권창영 변호사



심요섭 변호사



이시원 변호사



이수연 변호사