

코로나바이러스감염증-19 위기 극복을 위한 특별조치법안 (임의자의원 대표발의)

의안 번호	2346
----------	------

발의연월일 : 2020. 7. 24.

발 의 자 : 임의자 · 김영식 · 박대수
김형동 · 이명수 · 추경호
송언석 · 김성원 · 한기호
서일준 의원(10인)

제안이유

전 세계적으로 유행하고 있는 새로운 유형의 코로나바이러스에 의한 호흡기 감염질환인 코로나바이러스감염증-19로 인해 국민의 일상생활이 어려워지고, 내수경기가 위축됨에 따라 많은 국민들이 경제적 어려움에 처해 있는 상황임.

특히 아직 치료제가 개발되지 않아 현재의 경제적 위기가 언제 종식될지 알 수 없는 상황에서 국민의 기본적 생활을 보장하고, 신속한 경제위기 극복을 위해서는 현재의 「근로기준법」 등에 대해 한시적인 특별조치가 필요하며, 이에 코로나바이러스감염증-19 위기 극복을 위한 특별조치법을 마련하려는 것임.

주요내용

가. 「근로기준법」 제53조에도 불구하고 사용자는 근로자와 서면으로

합의한 경우 같은 법 제53조제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로 시간에 더하여 1주 간에 8시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로 시간을 추가로 연장할 수 있도록 함(안 제5조).

나. 사용자는 근로자가 신청하는 경우 취업의 장소 외에 자택 등 원하는 장소에서 근무할 수 있도록 허용하여야 하며, 이 경우 사용자는 전산장비, 프로그램 등 근무에 필요한 지원을 할 수 있도록 함(안 제7조).

다. 사용자는 사업장이 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제49조에 따른 감염병의 예방조치로 집합이 제한되거나 금지되어 강제 휴업을 하는 경우 그 휴업기간 동안 해당 근로자에게 「근로기준법」 제46조제1항에 따른 휴업수당을 지급하도록 함(안 제8조).

라. 기간제 및 파견근로자의 구직급여 지급 요건을 완화하여 「고용보험법」 제40조제1항에 따른 기준기간에 미달하더라도 코로나바이러스감염증-19로 인한 사업장의 폐쇄 등 불가피한 경영상의 이유로 근로계약이 종료되는 경우에는 기준기간 동안의 피보험 단위기간이 합산하여 180일인 것으로 보도록 함(안 제9조).

마. 근로자의 자녀가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하로 근로자의 자녀가 다니는 초등학교·유치원·어린이집이 감염병의 예방조치로 휴교·휴업 또는 휴원 중인 경우, 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제4항제2호에 따른 가족돌봄휴가를 모두 사용한 경우 및 재택근무를 통한 근무가 어려운 경우에

는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2 제4항제2호에도 불구하고 고용노동부 장관이 정하여 고시하는 기간 동안 휴가를 사용할 수 있도록 함(안 제10조).

코로나바이러스감염증-19 위기 극복을 위한 특별조치법안

제1조(목적) 이 법은 코로나바이러스감염증-19의 대유행으로 인한 국내외적인 경제 위기 상황에서 근로자의 기본적인 생활을 보장하고 내수경기의 회복을 통한 경제 위기 극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “코로나바이러스감염증-19”란 세계적으로 유행하고 있는 새로운 유형의 코로나바이러스에 의한 호흡기 감염질환으로 세계보건기구(WHO)가 2020년 3월 11일에 세계적 유행을 선포한 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 따른 제1급감염병을 말한다.
2. “코로나바이러스감염증-19 위기”란 코로나바이러스감염증-19의 세계적 대유행으로 인한 내수경기의 침체 및 경제성장을 하락 등 경제적 위기를 말한다.

제3조(다른 법률과의 관계) 이 법은 근로자의 근로조건에 관하여 다른 법률에 우선하여 적용한다. 다만, 다른 법률에 이 법에 따른 특례보다 근로자에게 유리한 규정이 있으면 그 법률에서 정하는 바에 따른다.

제4조(국가와 지방자치단체의 책무) 국가와 지방자치단체는 코로나바

이러스감염증-19로 인한 경제 위기 상황에서 근로자의 고용과 생활 안정을 위해 노력하여야 하며, 이에 필요한 행정적·재정적 지원을 하여야 한다.

제5조(연장 근로에 대한 특례) ① 「근로기준법」 제53조제3항에도 불구하고 사용자는 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간, 대상근로자 범위에 대하여 근로자 및 노동조합의 대표자와 서면으로 합의한 경우에 같은 법 제53조제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간에 더하여 1주 간에 8시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로시간을 연장(이하 “한시특별연장근로”라 한다)할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따른 한시특별연장근로에 대하여 「근로기준법」 제56조에 따라 해당하는 금액을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

③ 제1항은 「근로기준법」 제59조제1항 각 호에 해당하는 사업에 대하여는 적용하지 아니한다.

④ 사용자는 제1항에 따른 한시특별연장근로와 관련하여 서면 합의 후 지체 없이 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

제6조(휴식시간에 대한 특례) ① 사용자는 근로자가 제5조에 따른 한시특별연장근로를 하는 경우 「근로기준법」 제54조에도 불구하고 휴식시간을 변경할 수 있다. 이 경우 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어

야 한다.

② 제1항은 「근로기준법」 제59조제1항 각 호에 해당하는 사업에 대하여는 적용하지 아니한다.

제7조(취업의 장소에 대한 특례) ① 사용자는 근로자가 「근로기준법」 제17조에 따른 근로조건에서 정한 취업의 장소 외에 자택 등 근로자가 원하는 장소에서 근무(이하 “재택근무”라 한다)할 것을 신청하면 이를 허용하여야 한다. 다만, 재택근무를 하는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 사용자는 제1항에 따라 재택근무를 하는 근로자에게 전산장비, 프로그램 등 업무에 필요한 지원을 할 수 있다. 다만, 사용자와 근로자가 합의한 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 정부는 제1항에 따라 사용자가 근로자에게 재택근무에 필요한 지원을 한 경우 사용자가 부담하여야 하는 비용의 일부를 지원할 수 있다.

④ 재택근무의 신청방법 및 절차, 정부 지원 신청 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제8조(휴업수당에 대한 특례) ① 사용자는 사업장이 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제49조에 따른 감염병의 예방조치로 집합이 제한되거나 금지되어 강제휴업을 하는 경우 그 휴업기간 동안 해당 근로자에게 「근로기준법」 제46조제1항에 따른 휴업수당을 지급하

여야 한다.

② 정부는 제1항에 따라 사용자가 부담하여야 하는 휴업수당을 지원하여야 한다.

③ 제2항에 따른 휴업수당 지원 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제9조(기간제 및 파견근로자의 구직급여 수급 요건에 대한 특례) 「고용보험법」 제40조에도 불구하고 코로나바이러스감염증-19로 인한 사업장의 폐쇄 등 불가피한 경영상의 이유로 근로계약이 종료되는 경우에는 그로 인하여 계약기간을 충족하지 못하는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호의 기간제근로자 및 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제5호의 파견근로자가 「고용보험법」 제40조제1항제1호에 따른 기준기간에 미달하더라도 기준기간 동안의 피보험 단위기간이 합산하여 180일인 것으로 본다.

제10조(가족돌봄휴가에 대한 특례) ① 근로자는 본인의 자녀를 돌보아야 하는 경우로 다음 각 호를 모두 만족하는 경우에는 사용자에게 특별가족돌봄휴가를 신청할 수 있다.

1. 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하는 경우 근로자의 자녀가 다니는 초등학교·유치원·어린이집이 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제49조에 따른 감염병의 예방조치로 휴교·휴업 또는 휴원 중인 경우

2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2 제4항제2호에 따른 가족돌봄휴가를 모두 사용한 경우

3. 사업·업무의 성격 및 그 밖의 사정으로 근로자가 제7조에 따른 재택근무를 하기 어려운 경우

② 사용자는 근로자가 특별가족돌봄휴가를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 특별가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

③ 특별가족돌봄휴가의 사용기간은 고용노동부 장관이 정하여 고시하는 기간으로 한다.

④ 사용자는 특별가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑤ 특별가족돌봄휴가 기간은 근속기간에 포함한다. 다만, 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외한다.

⑥ 정부는 사업주가 제2항에 따른 조치를 하는 경우 필요한 지원을 하여야 한다.

⑦ 특별가족돌봄휴가의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제11조(벌칙) ① 제5조제4항, 제8조제1항 또는 제10조제4항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

② 제6조제1항을 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하

의 벌금에 처한다.

제12조(과태료) 제10조제2항을 위반한 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(유효기간) 이 법은 2020년 12월 31일까지 효력을 가진다.

제3조(이 법의 적용에 관한 특례) ① 제7조 및 제8조에 따라 사용자가 정부에 비용 부담의 지원을 신청하는 경우 2021년 1월 31일까지 신청하여야 한다.

② 제9조에 따라 「고용보험법」 제43조에 따른 구직급여를 신청하려는 자는 2021년 1월 31일까지 신청하여야 한다.

③ 제10조에 따른 특별가족돌봄휴가 사용기간의 종료일은 이 법의 유효기간 이내로 하여야 한다.