고용노동부 보도참고자료 국민이 만든 대전환의 길

보도시점 2026. 6. 30.(화) 10:00 배포 즉시

고용노동부, 2026년부터 하반기부터 이렇게 달라집니다

2026년 하반기부터 달라지는 고용노동부 소관 정책사항을 붙임과 같이 안내합니다.

붙임 2026년 하반기부터 달라지는 주요 사업 내용

고용노동부 대변인

회사가 도산하여도 근로자의 체불임금이 최대 6개월분까지 지원됩니다.

- 도산 사업장의 체불근로자 보호 강화 -

고용노동부 퇴직연금복지과 (☎ 044-202-7556)

체불임금, # 도산, # 대지급금

< 도산 사업장의 체불근로자 보호 강화 >

□ **(추진배경)** 도산 사업장에서 퇴직한 근로자 중 장기간 임금이 체불되어 생계에 어려움을 겪는 근로자에 대한 안전망 강화 필요

□ **(주요내용)** 도산 사업장에 한해 대지급금의 '임금(또는 휴업수당, 출산전후휴가기간 중 급여)' 지급 범위를 기존 최종 3개월분에서 최종 6개월분으로 확대

□ **(기대효과)** 도산 사업장에서의 장기 체불 근로자의 생계 안정 강화

□ **(시 행 일)** 2026년 8월 20일

Q. 누가 지원받을 수 있나요?

- **도산한 사업장***에서 임금 및 퇴직급여 등을 받지 못한 채 **퇴직**한 근로자

  * 도산의 유형으로는 ①재판상 도산(법원의 파산선고결정 또는 회생절차개시결정), ②사실상 도산(지방고용노동관서의 도산등사실인정)이 있음

- 다만, **퇴직기준일**(재판상·사실상 도산인정 신청일)*의 **1년 전**이 되는 날부터 **3년 이내에 퇴직**한 경우에 한함

  * ①회생절차개시 신청일, ②파산 신청일 또는 직권파산 선고일, ③도산등사실인정 신청일

Q. 어떤 혜택을 받을 수 있나요?

- **(지급 범위) 최종 6개월분의 임금**(또는 휴업수당, 출산전후휴가기간 중 급여) 및 **최종 3년분의 퇴직급여 등**
- **(지급 한도) 항목별·연령대별 상한액** 있으므로 한도 확인 필요 (「체불 임금등 대지급금 상한액 고시」)

Q. 예전과 달라지는 것은 무엇인가요?

구분	제도 시행 전	제도 시행 후
임금, 휴업수당, 출산전후휴가기간 중 급여	최종 3개월분	최종 6개월분

4시간 근무 시 노동자 선택에 따라 휴게시간 없이 즉시 퇴근이 가능합니다.

- 노동자의 휴게시간 선택권 확대 -

고용노동부 임금근로시간정책과 (☎ 044-202-7545)

휴게시간, # 선택권, # 4시간 근무 후 퇴근

< 노동자의 휴게시간 선택권 확대 >

□ **(추진배경)** 고용형태 다변화 등으로 하루 4시간만 근무하는 근로자가 확산되는 상황에서 노동자가 4시간 근무 후 휴게시간 없이 바로 퇴근을 희망하여도 해당 사업장에 30분을 머물러야 하는 불편 초래

□ **(주요내용)** 1일 근로시간이 4시간인 경우에는 근로자가 사용자에게 명시적으로 휴게 면제 신청 시 바로 퇴근할 수 있도록 휴게시간 규정을 개정

□ **(기대효과)** 근로자의 휴게시간 선택권 확대

□ **(시 행 일)** 2026년 12월 10일

Q. 누가 제도를 적용받게 되나요?

- 반차 등으로 1일 근로시간이 4시간인 노동자

Q. 어떤 혜택을 받을 수 있나요?

- 1일 근로시간이 4시간인 노동자가 휴게시간 면제 신청 시 바로 퇴근 가능

Q. 예전과 달라지는 것은 무엇인가요?

구분	제도 시행 전	제도 시행 후
휴게시간 적용	사용자는 1일 근로시간이 4시간인 경우 30분 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 부여해야 함	근로시간이 4시간인 경우 노동자가 휴게시간을 이용하지 아니할 것을 명시적으로 요청한 때에는 휴게시간 미부여 가능

Q. 어떻게 혜택을 받을 수 있나요?

- 4시간 근무 시 노동자가 사용자에게 명시적으로 휴게시간 면제를 신청

자녀의 질병, 휴원·휴교 등 단기간 돌봄이 필요한 경우 육아휴직을 사용할 수 있습니다.

- 단기 육아휴직 신설 -

고용노동부 고용문화개선정책과 (☎ 044-202-7405, 7475)

#단기 육아휴직, #육아지원제도, #일가정양립

<단기 육아휴직 신설 >

☐ **(추진배경)** 자녀의 방학, 휴원·휴교, 질병 등 단기간 돌봄 필요시 육아휴직을 탄력적으로 사용할 수 있도록 개선

☐ **(주요내용)** 단기간 돌봄 필요시 육아휴직을 연 1회 1주 또는 2주 사용할 수 있도록 개선

☐ **(기대효과)** 긴급 돌봄사유 발생 시 육아휴직을 사용하여 노동자의 일가정 양립 활성화

☐ **(시 행 일)** 2026년 8월 20일

Q. 누가 제도를 사용할 수 있나요?

- 만 8세 이하(초등학교 2학년 이하) 자녀를 양육하기 위해 휴직을 사용하고자 하는 노동자

Q. 예전과 달라지는 것은 무엇인가요?

구분	제도 시행 전	제도 시행 후
단기 육아휴직	육아휴직 30일 이상 사용 시 육아휴직급여 지급	단기 육아휴직 사용시 연 1회 1주(7일) 또는 2주(14일) 단위로 환산하여 육아휴직급여 지급

Q. 어떤 혜택을 받을 수 있나요?

- **(사유)** ① 휴원·휴교, ② 방학, ③ 질병·사고로 입원, ④ 감염병으로 등원·등교 중지
- **(기간)** 연 1회 1주 또는 2주 사용가능(육아휴직 기간에서 차감 / 분할횟수 미 차감)
- **(급여지원)** 육아휴직급여를 기준으로 1주(7일), 2주(14일) 단위로 급여를 환산하여 지급

임산부와 태아의 돌봄을 위해 배우자의 휴가 및 휴직 제도가 강화됩니다.

- 배우자 휴가 및 휴직 확대 -

고용노동부 고용문화개선정책과 (☎ 044-202-7471, 7412)

배우자출산전후휴가, # 배우자유산사산휴가, # 일가정양립

<배우자 휴가 및 휴직 확대 >

□ **(추진배경)** 임산부 및 태아에 대한 남성의 돌봄 여건 개선 필요

□ **(주요내용)** 배우자 유산·사산휴가 제도 및 급여지원을 신설하고 배우자의 임신 중에도 배우자 출산전후휴가와 육아휴직을 사용할 수 있도록 제도 개선

□ **(기대효과)** 임산부와 태아에 대한 돌봄 강화 및 임신부터 출산·육아까지 남녀가 함께하는 문화를 조성하여 일·가정 양립 강화에 기여

□ **(시 행 일)** 2026년 9월 18일

Q. 누가 제도를 사용할 수 있나요?

- **배우자가 유산·사산하거나 임신 중인 남성 노동자**

Q. 예전과 달라지는 것은 무엇인가요?

구분	제도 시행 전	제도 시행 후
배우자 유산·사산휴가	(신설)	5일 범위, 최초 3일 유급
배우자 유산·사산휴가 급여	(신설)	우선지원대상기업 노동자, 최초 3일 급여 지원
배우자 출산전후휴가	배우자 출산 후 120일 이내 사용	배우자 출산예정일 50일 전 ~출산 후 120일 이내 사용
육아휴직	남성의 경우 자녀 출생 후 사용	남성도 임신 중인 배우자가 유산, 조산 등 위험이 있는 경우 자녀 출생 전 사용

Q. 어떤 혜택을 받을 수 있나요?

- **배우자 유산·사산휴가 및 급여지원**

  - 휴가 청구: 배우자가 유·사산한 경우 유·사산한 날부터 20일 이내에 사업주에게 휴가 청구

- 급여 신청: 거주지 또는 사업장 관할 고용센터에 온라인(고용24, www.work24.go.kr), 우편 또는 방문 신청

  * 제출서류: 급여 신청서, 휴가 확인서 등

- **배우자 임신 중 출산전후휴가 사용**: 배우자 출산예정일 50일 전부터 사업주에게 휴가 고지
- **배우자 임신 중 육아휴직 사용**: 임신 중인 배우자가 유산, 조산 등의 위험이 있는 경우 사업주에게 휴직 개시일 7일 전에 신청

난임치료휴가급여 지원이 4일로 확대됩니다.

- 난임치료휴가급여 지원 기간 확대 -

고용노동부 고용문화개선정책과 (☎ 044-202-7045, 7438)

난임휴가, # 난임치료지원, # 출산지원

< 난임치료휴가급여 지원 기간 확대 >

☐ **(추진배경)** 난임치료휴가 활성화를 위해 지원요건 개선 필요

☐ **(주요내용)** 난임치료휴가를 사용한 우선지원대상기업 소속 노동자에게 급여 일부 지원

☐ **(기대효과)** 아이를 갖고자 하는 노동자의 난임치료휴가 활용 여건 개선

☐ **(시 행 일)** 2026년 11월 27일

Q. 누가 지원받을 수 있나요?

- 난임치료휴가를 사용한 우선지원대상기업 소속 노동자

Q. 예전과 달라지는 것은 무엇인가요?

구분	제도 시행 전	제도 시행 후
난임치료휴가 급여	우선지원대상기업 노동자 최초 2일 급여 지원	우선지원대상기업 노동자 최초 4일 급여 지원
지급액	상한액 168,420원	상한액 336,840원

Q. 어떤 혜택을 받을 수 있나요?

- **(대상)** 난임치료휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 난임치료휴가급여를 청구한 노동자
- **(휴가) 사업주가 연간 6일(최초 4일 유급) 범위에서 휴가 부여**
- **(급여지원) 우선지원대상기업 소속 노동자**에게 휴가 시작일 기준 **통상임금**(상한액 336,840원)으로 난임치료휴가급여 지원

  - 급여 신청: 거주지 또는 사업장 관할 고용센터에 온라인(www.work24.go.kr), 우편 또는 방문 신청

  * 통상임금과 정부 지원 상한액과의 차액은 사업주가 지급

동종·유사재해 예방에 활용할 수 있도록
산업재해 원인조사·분석 자료를 전면 공개합니다.

- 전문 기관의 재해조사보고서 대국민 공개 -

고용노동부 중대산업재해수사과(☎ 044-202-8954)

#산업재해예방, #재해조사보고서 #중대재해

< 전문 기관의 재해조사보고서 대국민 공개 >

□ **(추진배경)** 사고 재발 방지 등을 위해 재해발생 경위, 기술적 원인 등을 담은 재해조사보고서 공개(「노동안전 종합대책」, '25.9.15.)

□ **(주요내용)** 재해조사 전문기관(안전보건공단)·관계 전문가 등이 작성한 재해조사보고서를 노동부·공단 누리집에서 대국민 공개

□ **(기대효과)** 국민의 알권리 확대 및 동종·유사재해 예방을 위한 공적자원으로 활용

□ **(시 행 일)** 2026년 6월 1일

Q. 누가 혜택을 받을수 있나요?

- 동종업종 사업주·안전보건 담당자, 근로자, 모든 국민

Q. 어떤 혜택을 받을수 있나요?

- 산업재해 원인조사 결과(재해조사보고서)는 **그간 수사·재판에 활용**되어 **대외적으로 비공개**되었으나, 이를 고용노동부 누리집을 통해 **대국민 공개**
- (기업) **동종 업종**에서 발생한 재해 내용을 토대로 **사업장 재해예방대책 수립·강화**에 **활용**
- (노동자·일반 국민) **주요 중대재해**의 **경위·원인 확인**
- (연구자) 산업재해 관련 **학술 연구에 활용 가능**

Q. 예전과 달라지는 것은 무엇인가요?

구분	제도 시행 전	제도 시행 후
공개여부	비공개	고용노동부 누리집 전면 공개
활용방안	불가	동종업종 유사재해 예방 즉시 활용

Q. 재해조사보고서는 어디에 공개되나요?

- **고용노동부 누리집** 및 **한국산업안전보건공단 산업안전포털** 내 **'재해조사보고서 공개' 게시판에 공개**(업종·재해유형별 검색 가능)

☞ 고용노동부 누리집 > 정보공개 > 재해조사보고서 공개
한국산업안전보건공단 산업안전포털 > 재해사례 > 재해조사보고서 공개

Q. 재해조사보고서 공개 대상은 어떻게 되며 언제부터 공개되나요?

- '26. 6. 1. 이후에 발생한 중대재해 중 검찰이 공소를 제기한 사건

전국적인 고용 상황 악화 시 고용유지지원금을 확대 지원합니다.

- 고용유지지원금 확대 지원 대상 추가 -

고용노동부 기업일자리지원과 (☎ 044-202-7229)

고용유지지원금, # 고용위기, # 휴직휴업지원

< 고용유지지원금 확대 지원 대상 추가 >

□ **(추진배경)** 전국적 고용위기에 대한 고용유지지원금 지원 확대 필요

□ **(주요내용)** 전국적인 고용상황 악화시 고용유지지원금 지원 확대 근거 마련

□ **(기대효과)** 전국적인 고용위기 상황 발생시 사업주 지원 강화를 통한 제도 탄력성 및 효과성 제고

□ **(시 행 일)** 2026년 5월 12일

Q. 누가 지원받을 수 있나요?

- 전국적인 고용상황 악화로 인해 고용조정이 불가피하게 된 사업주

Q. 어떤 혜택을 받을 수 있나요?

- 사업주가 고용유지조치 기간 중 근로자에게 지급한 수당 등 금품의 1/2~2/3을 지원(1일 최대 68,100원)

  * 단, 코로나와 같은 전국적 고용위기 발생시 고용정책심의회의 심의를 거쳐 고용유지지원금의 지급 수준을 상향하는 등 지원 확대 가능

Q. 예전과 달라지는 것은 무엇인가요?

구분	제도 시행 전	제도 시행 후
고용유지지원금 지원 확대	특별고용지원업종, 고용위기지역 등 **특정 업종, 지역의 고용위기 시에만 고용유지지원금 지원 확대 가능**	전국적인 고용위기가 발생하는 경우에도 고용유지지원금 지원 확대 가능

Q. 어떻게 혜택을 받을 수 있나요?

- 1단계: **고용유지조치 계획서를 고용센터에 제출(사업주)**
- 2단계: **고용유지조치를 실시** 및 **고용유지지원금 신청**

사업주가 더 쉽게 사용할 수 있도록 고용유지지원금의 지원 유형과 요건을 통일합니다.

- 고용유지지원금 지원유형 및 요건 통일 -

고용노동부 기업일자리지원과 (☎ 044-202-7229)

고용유지지원금, # 고용위기, # 휴직휴업지원

< 고용유지지원금 지원유형 및 요건 통일 >

□ **(추진배경)** 휴업·휴직 등 지원유형 및 요건이 구분되어 있어 제도 활용시 현장에 혼란이 있는 경우 有

□ **(주요내용)** 휴업·휴직으로 구분된 지원유형을 통일하여 제도 간소화

□ **(기대효과)** 기업의 제도 활용 편의 제고 및 인력 운영의 탄력성 확보

□ **(시 행 일)** 2026년 5월 12일

Q. 누가 지원받을 수 있나요?

- 일시적 경영난으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주

Q. 어떤 혜택을 받을 수 있나요?

- 사업주가 고용유지조치 기간 중 근로자에게 지급한 수당 등 금품의 1/2~2/3을 지원(1일 최대 68,100원)

* 사업주가 고용유지조치시 특정 부서, 일부 인원, 소정근로시간의 일부에 대해 고용유지조치를 실시하는 경우라도 지원받을 수 있도록 제도를 개선(5.12. 시행)

Q. 예전과 달라지는 것은 무엇인가요?

구분	제도 시행 전	제도 시행 후
유급휴업	전체 피보험자 월 총근로시간 20% 초과 단축	피보험자별 월 소정근로시간 중 20% 이상 단축
유급휴직	피보험자별 1개월 이상 근로 면제	
무급휴업	① 30일 이상 휴업 ② 휴업수당 지급기준 미달에 대해 노동위원회 승인	① 30일 이상 근로 미제공 ② 휴업수당 지급기준 미달에 대해 노동위원회 승인
무급휴직	① 무급휴직 시작 전 1년 이내 3개월 이상 유급휴업·휴직 ② 30일 이상 휴직 ③ 근로자대표와의 합의	

Q. 어떻게 혜택을 받을 수 있나요?

- 1단계: **고용유지조치 계획서를 고용센터에 제출(사업주)**
- 2단계: **고용유지조치 실시 및 고용유지지원금 신청**

Q. 실제로 어떤 도움이 생기나요?

- **유급 고용유지조치**: 특정 부서만 근로시간 20% 단축시에도 활용할 수 있고, 휴직자도 일정 시간 출근하여 업무 처리 가능

  * 개선 전에는 휴직기간 1개월 중 하루라도 출근 시 부정수급으로 보아 지원금 전액 환수

- **무급 고용유지조치**: 지원요건 통일로 제도 간소화

상습체불사업주에 대한 보조·지원 제한이 강화됩니다.

- 상습체불사업주 고용장려금 지원 제한 -

고용노동부 기업일자리지원과 (☎ 044-203-7213)

상습체불사업주, # 고용장려금, # 임금체불

< 상습체불사업주 고용장려금 지원 제한 >

□ **(추진배경)** 사업주의 신속한 임금 지급을 유도하기 위하여 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주에 추가하여 상습체불사업주에 대해서도 고용장려금 지원 제한

□ **(주요내용)** 시행일 이후 상습체불사업주*로 정해진 사업주가 상습체불사업주로 정해진 이후 구직자 또는 실업자를 피보험자로 고용하는 경우부터 적용되며, 상습체불사업주로 지정 시 고용장려금 지원 제한

* (상습체불 사업주) 1년간 ❶ 근로자 1인당 3개월분 임금이상 체불(퇴직금 제외) 또는 ❷ 5회이상 체불 & 체불총액 3천만원(퇴직금 포함)이상

□ **(기대효과)** 사업주의 신속한 임금 지급을 유도하여 임금체불 억제

□ **(시 행 일)** 2026년 6월 1일

Q. 예전과 달라지는 것은 무엇인가요?

구분	제도 시행 전	제도 시행 후
사업주 지원 제외	- 사업주가 임금 등을 체불하여 「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단이 공개 중인 경우 - (추가)	- 사업주가 임금 등을 체불하여 「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단이 공개 중 - 같은 법 제43조의4에 따라 상습체불사업주로 정해진 경우

Q. 언제부터 혜택을 받을 수 있나요?

- 2026년 6월 1일부터 시행

Q. 실제로 어떤 도움이 생기나요?

- 사업주의 신속한 임금 지급을 유도하여 임금체불 억제

고용촉진장려금 신청기간이 1년 6개월로 확대됩니다.

- 고용촉진장려금의 신청기간 확대 -

고용노동부 기업일자리지원과 (☎ 044-203-7213)

고용장려금, # 신청기간, # 취업지원

< 고용촉진장려금의 신청기간 확대 >

□ **(추진배경)** 고용촉진장려금 신청기간은 12개월이지만, 6개월 이상의 고용유지가 필요하여, 실제 신청할 수 있는 기간은 6개월에 불과

□ **(주요내용)** 고용촉진장려금 신청기간을 1년 6개월로 확대하여 실제 사업주들이 신청할 수 있는 기간을 12개월에서 1년 6개월로 확대

□ **(기대효과)** 신청기간 도과에 따른 장려금 부지급 사례 감소로 제도 실효성 증가

□ **(시 행 일)** 2026년 7월 1일

Q. 누가 지원받을 수 있나요?

- 정규직 근로자를 채용하고 6개월 이상 고용유지한 사업주

Q. 어떤 혜택을 받을 수 있나요?

- 수혜기업 증가, 취업취약계층 신규 채용 근로자 1명당 연 최대 720만원(대규모 기업 360만원)까지 지원 가능

Q. 예전과 달라지는 것은 무엇인가요?

구분	제도 시행 전	제도 시행 후
고용장려금 지급 신청	지급대상 근로자를 고용한 날부터 12개월 이내	지급대상 근로자를 고용한 날부터 1년 6개월 이내

Q. 어떻게 혜택을 받을 수 있나요?

구직등록 (실업자) → 취업취약 계층 채용 (사업주) → 6개월 이상 고용 유지 (사업주) → 장려금 신청서 제출 (사업주) → 장려금 지급 (고용센터)

Q. 언제부터 혜택을 받을 수 있나요?

- 2026년 7월 1일부터 시행

현장의 고용위기에 적시 대응하기 위하여 고용위기지역·특별고용지원업종 제도를 개선합니다.

- 고용위기지역·특별고용지원업종 지정요건 개선 -

고용노동부 지역산업고용정책과 (☎ 044-202-7413)

고용위기, # 고용위기지역, #특별고용지원업종

< 고용위기지역·특별고용지원업종 지정요건 개선 >

□ **(추진배경)** 대내외 불확실성이 증가하는 상황에서 고용위기를 적시에 포착·지원할 필요성 증대

□ **(주요내용)** 정량요건 산정기간 단축 및 구직급여 신청자 수 판단 범위에 일용직도 포함

□ **(기대효과)** 급격한 고용변동이 발생한 지역·업종을 신속히 지정하여 필요한 지원을 적시에 제공

□ **(시 행 일)** 2026년 5월 4일

Q. 누가 지원받을 수 있나요?

- 고용 사정이 현저히 악화된 지역 또는 업종에 속한 사업주 및 노동자 등

Q. 어떤 혜택을 받을 수 있나요?

- 지정지역 또는 업종에 속하는 구직자 · 실업자 · 재직자 · 사업주 등 대상으로 고용유지 · 직업훈련 · 생계비 대부 등 우대 지원

Q. 예전과 달라지는 것은 무엇인가요?

구분	제도 시행 전	제도 시행 후
고용위기지역·특별고용지원업종 지정요건 개선	▪ 산정기간: 직전 12개월 ▪ 상용직 기준으로 판단	▪ 산정기간: 직전 6개월 ▪ 구직급여 신청자 정량지표 판단 시 일용직 구직급여 신청(회사사정)도 포함

Q. 어떻게 혜택을 받을 수 있나요?

- **(1단계) 자치단체장**(고용위기지역) **또는 사업주·근로자단체**(특별고용지원업종)**는 지정신청서를 고용노동부에 제출**
- **(2단계) 고용노동부는 현장실사, 고용정책심의회 심의 등을 거쳐 지정한 경우 그 사실을 고시**

지역고용촉진지원금 신청기한을 단축하여 고용위기(선제대응) 지역의 신속한 고용창출을 도모하였습니다.

- 지역고용촉진지원금 신청절차 개선 -

고용노동부 지역산업고용정책과 (☎ 044-202-7408)

지역고용촉진지원금, # 고용위기지역, # 지역일자리

< 지역고용촉진지원금 신청절차 개선 >

□ **(추진배경)** 지역고용계획 신고 이후 조업시작 기한을 사업장 이전·신설·증설에 따른 소요기간과 무관하게 1년 6개월로 규정하여 사업장의 시설투자 및 채용 결정을 지연

□ **(주요내용)** 조업시작 기한을 1년 6개월에서 6개월로 단축하고, 대규모 시설투자 등 특별한 사정이 있는 경우에는 1년의 범위 내에서 기간 연장 허용

□ **(기대효과)** 지역고용계획에 따른 시설투자 및 신규 채용 촉진으로 고용위기(선제대응) 지역 지정기간 내 신속한 고용창출 효과 기대

□ **(시 행 일)** 2026년 7월 1일

Q. 누가 지원받을 수 있나요?

- 고용위기(선제대응) 지역으로 사업을 이전하거나, 고용위기(선제대응) 지역에서 사업을 신설 또는 증설하고 해당 지역에 3월 이상 거주한 구직자를 6개월 이상 고용유지한 사업주

  * 이전·신설·증설은 원칙적으로 기계·장비의 구입, 사무실 임차 등 생산활동과 관련된 1,000만원 이상의 물적 투자가 있을 때에 인정

Q. 어떤 혜택을 받을 수 있나요?

- 신규 채용 근로자에게 지급한 임금의 1/2(대규모 기업 1/3)을 1년간 지원(1일 최대 68,100원)

Q. 예전과 달라지는 것은 무엇인가요?

구분	제도 시행 전	제도 시행 후
지역고용계획 신고 이후 조업시작 기한	1년 6개월 이내	6개월 이내 (필요시 1년의 범위 내에서 기간 연장 허용)

배우자 출산휴가를 허용하고 동료 근로자에게 업무분담 보상을 한 중소기업을 지원합니다.

- 배우자 출산휴가 업무분담지원금 지급 -

고용노동부 고용문화개선정책과 (☎ 044-202-7477)

#배우자 출산휴가, # 업무분담지원금, # 일가정양립

< 배우자 출산휴가 업무분담지원금 지급 >

□ **(추진배경)** 일·가정 양립 활성화를 위해서는 남성의 육아분담이 중요하므로 배우자 출산휴가 부여시 사업주에게 업무분담지원금 지원

□ **(주요내용)** 지급대상 배우자 출산휴가를 20일 연속으로 허용하고, 동료 노동자에게 업무분담에 대한 금전적 지원을 한 우선지원대상기업 사업주, 지급금액 (30인이상) 최대 40만원, (30인미만) 최대 60만원

□ **(기대효과)** 여성의 경제활동 참여 확대 및 일·가정 양립 활성화

□ **(시 행 일)** 2026년 7월 1일

Q. 누가, 어떤 혜택을 받을 수 있나요?

- **(수혜자) 우선지원대상기업 사업주**

- 배우자 출산휴가를 20일 연속으로 부여하고, 사용기간 전체에 대해 업무분담자(최대 5인)를 지정하고 금전적 보상을 지급한 경우

- **(지원내용) 최대 60만원**(30인미만 최대 60만원, 30인이상 최대 40만원)

* 사업주가 근로자에게 업무분담을 사유로 지급한 금액을 초과할 수 없음

Q. 예전과 달라지는 것은 무엇인가요?

구분	제도 시행 전	제도 시행 후
대상	육아휴직, 육아기 근로시간 단축 허용 시	배우자 출산휴가 사용에 대해서도 지급
지급액	월 최대 60만원	월 최대 60만원

Q. 어떻게 혜택을 받을 수 있나요?

- 고용노동부 고용24 누리집(www.work24.go.kr) 또는 사업장 소재지 관할 고용센터에 방문하여 신청 가능

대기업이 설계한 아카데미에 참여해 직무역량을 키우고 자신감을 회복할 수 있도록 지원합니다.

- K-뉴딜 아카데미 신설 -

고용노동부 직업능력정책과 (☎ 044-202-7279)

청년고용, # K뉴딜, # 미래일자리

< K-뉴딜 아카데미 신설 >

□ **(추진배경)** 청년이 선호하는 대기업 등이 주도로 청년 선호 분야 중심의 교육 프로그램을 제공하여 청년의 직무역량 향상과 자신감 회복, 재도약 지원

□ **(주요내용) 대기업, 업종별·지역별 주요 기업**이 **청년 선호 분야**의 **직업능력개발 및 자율기획 프로그램**을 직접 설계하고, **자율운영·관리**하는 직업훈련 프로그램

□ **(기대효과)** 청년의 직무역량 향상과 자신감 회복, 재도약

□ **(아카데미 개설)** 2026년 7월~ (순차적으로 개설)

Q. 누가 지원받을 수 있나요?

- **만 15세~34세 미취업 청년**

Q. 어떤 혜택을 받을 수 있나요?

- **(수혜자) 만 15세~34세 미취업 청년**
- **(교육제공)** 직무훈련 + 현직자 멘토링, 소프트스킬, 진로·경력설계 등 다양한 프로그램 제공
- **(참여수당)** 수도권**월 30만원**, 비수도권**월 50만원** 지원

Q. 어떻게 혜택을 받을 수 있나요?

- 고용24(www.work24.go.kr)에서 'K-뉴딜 아카데미' 검색
- '아카데미 정보' 확인 후, 연계된 개별 기업 모집 사이트에서 신청

Q. 언제부터 혜택을 받을 수 있나요?

- 2026년 하반기부터 순차적 개설 예정(7월~)

주말 훈련에 참여하는 중소기업의 내·외국인 재직자에게 일 5만원 훈련수당을 지원합니다.

- 재직노동자 주말 훈련수당 신설 -

고용노동부 기업훈련지원과 (☎ 044-202-7317)

주말훈련, # 재직자훈련, # 평생직업교육

< 재직자 주말 훈련수당 신설 >

□ **(추진배경)** 중소기업 재직자, 외국인 노동자 등의 역량개발이 중요하나 현업 등으로 훈련시간 확보가 어려워 유인책 필요

□ **(주요내용)** 우선지원대상기업의 내외국인 재직자가 주말에 운영되는 사업주 직업능력개발 훈련과정에 참여하면 일 5만원(청년 7.5만원)의 훈련수당 지원

※ 사업주가 재직자에게 훈련수당을 지급하는 경우, 사업주에게 지원

□ **(기대효과)** 중소기업 노동자의 훈련참여 제고

□ **(시 행 일)** 2026년 7월 1일

Q. 누가 지원받을 수 있나요?

- 주말훈련 참여 노동자에 훈련수당을 지급한 우선지원대상기업 사업주

Q. 어떤 혜택을 받을 수 있나요?

- **(수혜자)** 중소기업 내외국인 노동자
  - 주말에 운영되는 사업주 직업능력개발 훈련과정에 참여한 우선지원대상기업 소속 노동자(내외국인 모두 해당)
- **(지원내용)** 1인 **1일당 최대 5만원**까지 지원(청년은 일 최대 7.5만원)

Q. 예전과 달라지는 것은 무엇인가요?

구분	제도 시행 전	제도 시행 후
훈련수당 지급대상	채용예정자, 구직자	채용예정자, 구직자, **+재직자**
훈련수당 지급요건	월 120시간 이상 훈련	(채용예정자·구직자) 월 120시간 이상 훈련 (재직자) 주말 日 4시간 이상 훈련
수당 지원금액	월 최대 20만원	(채용예정자·구직자) 월 최대 20만원 (재직자) 日 최대 5만원

임금 체불 예방을 위해
임금체불 범죄 법정형이 상향됩니다.

- 임금 체불범죄 법정형 상향 -

고용노동부 근로기준정책과 (☎ 044-202-7548)

임금체불, # 체불, # 법정형상향

< 임금 체불범죄 법정형 상향 >

□ **(추진배경)** 사업주가 임금체불을 막대한 경영상 비용으로 제대로 인식할 수 있도록 하여 체불을 사전에 예방하기 위해 법정형 상향

□ **(주요내용)** 임금 체불 사업주에 대한 법정형 상향

* (현행) 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금
(개정) 5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금

□ **(기대효과)** 임금체불에 대한 사회적 경각심 제고, 임금체불 사전 예방

□ **(시 행 일)** 2026년 10월 8일

Q. 예전과 달라지는 것은 무엇인가요?

구분	제도 시행 전	제도 시행 후
임금체불 범죄 법정형	3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금	5년 이하 징역 또는 5천만 원 이하 벌금

Q. 언제부터 혜택을 받을 수 있나요?

- 2026년 10월 8일부터 시행

Q. 실제로 어떤 도움이 생기나요?

- 처벌 수위가 대폭 강화됨에 따라 사업주의 경각심을 높여 자발적인 지급 유도를 통해 임금이 체불되는 것을 사전 예방

퇴직급여 체불 예방을 위해
퇴직급여 체불 범죄 법정형이 상향됩니다.

- 퇴직급여 체불범죄 법정형 상향 -

고용노동부 퇴직연금복지과 (☎ 044-202-7595)

퇴직급여, # 체불, # 법정형상향

< 퇴직급여 체불범죄 법정형 상향 >

□ (**추진배경**) 퇴직급여는 퇴직 후 생계와 노후를 위한 필수적인 수단임에도 불구하고 체불이 지속적으로 발생하고 있어, 사업주의 경각심을 높이고 퇴직급여 체불을 사전에 예방하기 위하여 법정형 상향

□ (**주요내용**) 퇴직급여 체불 사업주에 대한 법정형 상향

* (현행) 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금
(개정) 5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금

□ (**기대효과**) 퇴직급여 체불 사전 예방 및 근로자의 노후소득 보장 강화

□ (**시 행 일**) 2026년 9월 18일

Q. 예전과 달라지는 것은 무엇인가요?

구분	제도 시행 전	제도 시행 후
퇴직급여 체불 범죄 법정형 상향	3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금	5년 이하 징역 또는 5천만 원 이하 벌금

Q. 언제부터 혜택을 받을 수 있나요?

- 2026년 9월 18일부터 시행

Q. 실제로 어떤 도움이 생기나요?

- 처벌 수위가 대폭 강화됨에 따라 사업주의 경각심을 높여 자발적인 지급을 유도
- 근로자의 소중한 노후 자산이 체불되는 것을 사전에 방지

일하는 사람 누구나 중소기업퇴직연금기금제도 (‘푸른씨앗’)에 가입할 수 있습니다.

- 중소기업퇴직연금기금제도 대상 확대 -

고용노동부 퇴직연금복지과 (☎ 044-202-7560)

퇴직연금, # 중소기업지원, # 푸른씨앗

< 중소기업퇴직연금기금제도 대상 확대 >

□ **(추진배경)** 퇴직급여의 안정적 적립 및 노후소득 보장 강화를 위해 중소기업퇴직연금기금 제도(“푸른씨앗”) 대상 확대

□ **(주요내용)** 중소기업퇴직연금기금제도 가입 대상을 현행 30인 이하에서 50인 미만 기업으로 확대, 일하는 사람 누구나 자기 부담으로 가입자부담금 계정 가입 가능

* (사업장) 現 30인 이하 → (‘26.7.1.) 50인 미만 → (‘27.1.1) 100인 미만 기업

** (가입자) 現 30인 이하 사업장 소속 노동자 → (‘26.7.1.) 모든 일하는 사람

□ **(기대효과)** 모든 일하는 사람의 노후소득 보장 기능 강화

□ **(시 행 일)** 2026년 7월 1일

Q. 누가 지원받을 수 있나요?

- 50인 미만 사업장과 그 소속 노동자, 자영업자·노무제공자를 포함한 모든 일하는 사람

Q. 어떤 혜택을 받을 수 있나요?

- **(지원 내용)** 간편한 절차(퇴직연금규약 작성·신고 의무 면제), 수수료 면제(가입후 3년간), 전담운용기관의 자산운용(OCIO)
- **(체감 혜택)** 행정절차 간소화(중소기업), 비용 부담 경감·적립금 직접 운용에 대한 부담 완화(중소기업·가입자)

Q. 예전과 달라지는 것은 무엇인가요?

구분	제도 시행 전	제도 시행 후
가입 대상	30인 이하 사업장	50인 미만 사업장 / 일하는 모든 사람

위험성평가의 사업주 책임이 강화되고, 노동자의 참여권과 알 권리가 확대됩니다.

- 위험성평가의 사업주 책임 강화 -

고용노동부 산재예방지원과 (☎ 044-202-8923, 8824)

산업재해예방, # 위험성평가, # 위험성

< 위험성평가의 사업주 책임 강화 >

□ **(추진배경)** 위험성평가의 사업주 책임을 강화하여 위험성평가 실효성 확보

□ **(주요내용)**

ㅇ 노동자·노동자대표의 위험성평가 참여 보장 강화

ㅇ 위험성평가 의무 위반 시 과태료 부과

ㅇ 위험성평가 결과 등의 노동자 공유

□ **(기대효과)** 내실 있는 위험성평가를 통한 산업재해 예방

□ **(시 행 일)** 2026. 6. 1

Q. 누가 해당되나요?

- **업종·상시 근로자 수 관계없이 모든 사업장의 사업주**

Q. 어떤 의무가 강화되나요?

- **노동자 참여권 및 알 권리 보장 강화**

  - 사업주는 위험성평가 시 **노동자대표가 위험성평가 참여를 요구**하면 **반드시 참여**시켜야 하고, **위험성평가의 결과 등**을 **노동자에게** 교육, 서면 등을 통해 **알려야 함**

- **위험성평가 의무 위반 시 과태료 부과**

  - 위험성평가 **실시** 의무, **노동자 참여** 의무, **노동자대표 참여 보장** 의무, 결과 등 **공유** 의무, **기록·보존** 의무 위반 시 **과태료 부과**

Q. 의무 위반별 과태료 부과 금액은 얼마인가요?

- 위험성평가 **실시 의무 위반** 시 **최대 1,000만원**
- **노동자·노동자대표 참여 보장 의무 위반** 시 **최대 500만원**
- 위험성평가 **결과 등 공유 의무 위반** 시 **최대 500만원**
- **기록·보존 의무 위반** 시 **최대 300만원**

Q. 의무 위반에 대한 과태료 부과 규정은 언제부터 시행되나요?

- **사업장 규모별 차등 시행**(상시근로자 수 기준)
  - **50인 이상 사업장**(건설업: 공사금액 50억원 이상)은 **'27. 1. 1부터 적용**
  - **50인 미만 사업장**(건설업: 공사금액 50억원 미만)은 **'28. 1. 1부터 적용**

Q. 실제로 어떤 도움이 생기나요?

- **노·사가 함께 자율적**으로 위험성평가를 **내실 있게 실시**하여 사업장의 **산업재해 예방**

국민 누구나 안전수칙 위반 등을 신고하면 노동부에서 최대 5백만원의 포상금을 지급합니다.

- 안전한 일터 포상금 제도 시행 -

고용노동부 안전보건감독기획과 (☎ 044-202-8903)

산업재해예방, # 신고포상금, # 안전수칙 위반

< 안전한 일터 포상금 제도 시행) >

□ (**추진배경**) 국민의 산업안전에 대한 관심을 높이고, 위험 상황 등을 신고할 수 있도록 하여 안전한 일터 조성

□ (**주요내용**) 안전보건규칙 위반, 산재은폐, 사용·작업중지 명령 위반 신고 시 포상금 지급

□ (**기대효과**) 산업안전에 대한 국민의 관심과 사업장의 경각심을 높이고 일터의 위험상황 해소를 통한 산업재해 예방

□ (**시 행 일**) 2026년 하반기(예정)

Q. 포상금은 어떻게 하면 받을 수 있나요?

- 1단계. 안전수칙 위반 등을 신고

  - '노동부 노동포털'(http://labor.moel.go.kr) 또는 노동부 홈페이지 '민원-민원신청(온라인민원신청)'를 통해 「안전일터 신고센터」로 신고

  * 법 위반 사실을 확인할 수 있도록 사업장 및 일시·장소를 특정하고, 사진 또는 동영상 등의 증빙자료를 첨부

- 2단계. 포상금 지급을 위한 정보를 노동포털에 입력

  - 고용노동부에서 신고 내용을 확인하고 포상금 지급 대상으로 결정하면, 신고자에게 SMS 또는 메일로 안내. 안내를 받은 경우 노동포털에 포상금 지급에 필요한 정보 입력

Q. 포상금 지급 대상이 되는 신고는 무엇인가요?

- 산업안전보건 기준에 관한 규칙 위반, 산재은폐, 작업중지 명령 위반, 사용중지 명령 위반에 대한 신고

Q. 포상금은 언제부터 받을 수 있나요?

- 2026년 하반기 (예정)

※ 구체적인 사항은 '노동부 노동포털'(labor.moel.go.kr)등을 통해 안내 예정

Q. 예전과 달라지는 것은 무엇인가요?

구분	제도 시행 전	제도 시행 후
대상	'안전일터 신고센터'에 안전수칙 위반 등 신고 가능	'안전일터 신고센터'에 안전수칙 위반 등 신고 가능 및 신고자에게 포상금 지급
포상 금액	-	1건당 최대 5백만원

Q. 실제로 어떤 도움이 생기나요?

- 산업안전에 대한 국민의 관심과 사업장의 경각심을 높이고 일터의 위험상황 해소를 통한 산업재해 예방 효과

근로자대표가 추천한 노동자를 명예산업안전감독관으로 의무 위촉하고, 대상 사업장 범위가 확대됩니다.

- 명예산업안전감독관 추천 시 위촉 의무화, 대상 사업장 확대 -

고용노동부 안전보건감독기획과 (☎ 044-202-8929)

명예산업안전감독관, # 산업안전보건, # 자율안전관리

< 명예산업안전감독관 추천 시 위촉 의무화, 대상 사업장 확대 >

□ (**추진배경**) 산업재해 예방활동에 노동자의 자발적 참여를 확대·촉진

□ (**주요내용**)

ㅇ 근로자대표가 소속 사업장의 노동자 중에서 명예산업안전감독관으로 추천하는 사람에 대해 고용노동부장관은 의무적으로 위촉하여야 함

ㅇ 산업안전보건위원회 또는 노사협의체(건설업) 구성 대상 사업장의 근로자대표만 추천할 수 있었으나, 전체 사업장의 근로자대표가 추천 가능함

ㅇ 명예산업안전감독관이 사용자등에 해당하는 경우 해촉할 수 있고, 사업장에 대한 감독을 실시하는 경우 특별한 사정이 없는 한 참여시키도록 함

□ (**기대효과**) 명예산업안전감독관 추천 가능 근로자대표 범위 확대 등으로 더 많은 사업장의 자율 안전관리체제 구축 촉진

□ (**시 행 일**) 2026년 8월 1일

Q. 예전과 달라지는 것은 무엇인가요?

구분	제도 시행 전	제도 시행 후
명예산업안전감독관 추천	산업안전보건위원회 또는 노사협의체(건설업) 구성 대상 사업장의 근로자대표	전체 사업장의 근로자대표 (규모 제한 없음)
고용노동부 장관의 위촉	임의규정(위촉할 수 있다)	강행 규정(위촉하여야 한다)

Q. 명예감독관을 추천·위촉할 수 있는 사업장이 어떻게 바뀌나요?

- **(현재)** 산업안전보건위원회 또는 노사협의체(건설업) 구성 대상 사업장의 근로자대표만 명예산업안전감독관을 추천 가능
- **(8월부터)** 산업안전보건위원회 구성 대상 등의 규모에 관계없이 전체 사업장의 근로자대표가 추천 가능

Q. 근로자대표는 의무적으로 추천을 하여야 하나요?

- 추천은 의무가 아님. 다만, 고용노동부장관은 근로자대표가 추천한 소속 노동자를 의무 위촉

「신 · 구 대비표」

구 분	변경 전	변경 후	관련 법규 (제도시행일) 관계 부서
도산 사업장의 체불근로자 보호 강화	□ 최종 3개월분의 임금(또는 휴업수당, 출산전후휴가기간 중 급여), 최종 3년간의 퇴직급여등 중 체불액	□ 최종 6개월분의 임금(또는 휴업수당, 출산전후휴가기간 중 급여), 최종 3년간의 퇴직급여등 중 체불액	임금채권 보장법 ('26.8.20.) 고용노동부 퇴직연금 복지과 (044-202-7556)
노동자의 휴게시간 선택권 확대	□ 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.	□ 근로시간이 4시간인 경우 근로자가 휴게시간을 이용하지 아니할 것을 명시적으로 요청한 때에는 30분 이상 휴게시간 부여 조항을 적용하지 아니한다.	근로기준법 제54조 ('26.12.10.) 임금근로시간정책과 (044-202-7545)
단기 육아휴직 신설	□ (신설)	□ 단기 육아휴직 신설 -단기 육아휴직 사용시 1주(7일), 2주(14일) 단위로 환산하여 지급 (하위법령 개정 중)	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 및 고용보험법 ('26.8.20.) 고용노동부 고용문화개선정책과 (044-202-7405, 7475)

구 분	변경 전	변경 후	관련 법규 (제도시행일) 관계 부서
배우자 휴가 및 휴직 확대	□ (신설) □ 배우자 출산휴가 - 배우자 출산 후 120일 이내 사용 □ 육아휴직 - 남성의 경우 자녀 출생 후 사용	□ 배우자 유산·사산휴가 및 급여지원 - 휴가: 5일 범위(최초 3일 유급) - 급여지원: 우선지원대상기업 근로자 최초 3일 □ 배우자 출산전후휴가 (명칭 변경) - 배우자 출산예정일 50일 전 ~ 출산 후 120일 이내 사용 □ 육아휴직 - 남성도 임신 중인 배우자가 유산, 조산 등 위험이 있는 경우 자녀 출생 전 사용	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 및 고용보험법 ('26.9.18.) 고용노동부 고용문화 개선정책과 (044-202-7471, 7412)
난임치료휴가급여 지원 기간 확대	□ 우선지원대상기업 근로자의 난임치료휴가 기간 중 최초 2일 급여지원	□ 우선지원대상기업 근로자의 난임치료휴가 기간 중 최초 4일 급여지원 ☞ (참고) 고용노동부 누리집>뉴스·소식>보도자료>"난임치료휴가 유급 기간 2일→4일로 확대"	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 및 고용보험법 ('26.11.27.) 고용노동부 고용문화 개선정책과 (044-202-7045, 7438)
전문 기관의 재해조사보고서 대국민 공개	□ 재해조사보고서 비공개	□ '26.6.1.부터 재해조사보고서 공개 ☞ (참고)고용노동부 누리집>정보공개>재해조사보고서 공개	산업안전보건법 ('26.6.1.) 고용노동부 중대산업재해수사과 (044-202-8954)

구 분	변경 전	변경 후	관련 법규 (제도시행일) 관계 부서
고용유지지원금 확대 지원 대상 추가	□ 특정 지역·업종 고용위기 시 고용유지지원금 확대 지원	□ 확대 지원 사유에 전국적인 고용상황 악화 경우 추가	고용보험법 제21조 ('26.5.12.) 기업일자리지원과 (044-202-7219)
고용유지지원금 지원유형 통일	□ 고용유지지원금 지원유형이 휴업·휴직으로 구분 (유급) - 휴업: 전체 피보험자 월 총 근로시간 20% 초과 단축 - 휴직: 피보험자별 1개월 이상 근로 면제 ·(무급) - 휴업: 30일 이상. 휴업, 휴업수당 지급기준 미달에 대해 노동위원회 승인 - 휴직:무급휴직 시작 전 1년 이내 3개월 이상 유급휴업·휴직, 30일 이상 휴직, 근로자대표와의 합의	□ 고용유지지원금 지원유형을 통일 ·(유급) - 피보험자별 월 소정근로시간 중 20% 이상 단축 ·(무급) - 30일 이상 근로 미제공, 휴업수당 지급 기준 미달에 대해 노동위원회 승인	고용보험법 제21조 ('26.5.12.) 기업일자리지원과 (044-202-7219)
상습체불사업주 고용장려금 지급 제한	□ 사업주가 임금 등을 체불하여「근로기준법」제43조의2에 따라 명단이 공개중인 경우	□ 사업주가 임금 등을 체불하여「근로기준법」제43조의2에 따라 명단이 공개 중이거나 같은 법 제43조의4에 따라 상습체불사업주로 정해진 경우	고용보험법 시행령 제26조제3항제7호 ('26.6.1.) 기업일자리지원과 (044-202-7213)

구 분	변경 전	변경 후	관련 법규 (제도시행일) 관계 부서
고용촉진장려금 신청기간 확대	□ 고용촉진장려금 지급 신청기간은 해당 사업주가 새로 근로자를 고용한 날부터 12개월 이내로 한다.	□ 고용촉진장려금 지급 신청기간은 해당 사업주가 새로 근로자를 고용한 날부터 1년 6개월 이내로 한다.	고용보험법 시행규칙 제45조제3항 ('26.7.1.) 기업일자리지원과 (044-202-7213)
고용위기지역·특별고용지원업종 지정요건 개선	□ 직전 12개월간 평균 고용보험 피보험자의 증감률이 전국 증감률보다 5%p 이상 저조 □ 직전 12개월간 평균 고용보험 피보험자가 전년동기 대비 5% 이상 감소 □ 직전 12개월간 구직급여 신청자(신청사유: 폐업·도산, 경영상 필요 등)가 전년동기 대비 20% 이상 증가 □ 직전 12개월간 고용보험 사업장이 전년동기비 5% 이상 감소	□ 직전 6개월간 평균 고용보험 피보험자의 증감률이 전국 증감률보다 5%p 이상 저조 □ 직전 6개월간 평균 고용보험 피보험자가 전년동기 대비 5% 이상 감소 □ 직전 6개월간 구직급여 신청자(신청사유: 폐업·도산, 경영상 필요, 회사사정 등)가 전년동기 대비 20% 이상 증가 □ 직전 6개월간 고용보험 사업장이 전년동기대비 5% 이상 감소	「고용위기지역의 지정 기준 등에 관한 고시」 「특별고용지원 업종의 지정기준 등에 관한 고시」 (`26.5.4.) 지역산업고용정책과 (044-202-7413)
지역고용촉진지원금 신청절차개선	□ 지역고용계획이 제출된 날부터 1년 6개월 이내에 이전, 신설 또는 증설된 사업의 조업이 시작될 것	□ 지역고용계획이 제출된 날부터 6개월 이내에 이전, 신설 또는 증설된 사업의 조업이 시작될 것. 다만, 사업의 이전, 신설 또는 증설로 기간이 추가로 필요한 경우 1년의 범위에서 고용노동부장관에게 기간의 연장을 신청할 수 있다.	고용보험법 시행령 제24조제1항 제3호 ('26.7.1.) 지역산업고용정책과 (044-202-7408)

구 분	변경 전	변경 후	관련 법규 (제도시행일) 관계 부서
배우자 출산휴가 업무분담지원금 지급	□ 육아휴직, 육아기 근로시간 단축에 따른 업무분담 근로자에게 금전적 지원을 한 우선지원대상기업 사업주에게 월 최대 60만원의 업무분담지원금 지원	□ 배우자 출산휴가 사용에 따른 업무분담 근로자에게 금전적 지원을 한 우선지원대상기업 사업주까지 지원 확대 ☞ (참고) 고용노동부 누리집>뉴스·소식>보도·설명>“배우자 출산휴가를 사용할 경우, 동료노동자에게 업무분담 지원금을 드립니다.”	고용보험법 시행령 (’26.7.1.) 고용노동부 고용문화개선정책과 (044-202-7477)
K-뉴딜 아카데미 신설	□ (신설)	□ 대기업, 업종별·지역별 주요 기업이 청년 선호 분야의 직업능력개발 및 자율기획 프로그램을 직접 설계하고, 자율운영·관리하는 직업훈련 프로그램 ☞ (참고) 고용노동부 누리집>보도자료>“기업과 함께 청년이 큰다(KNDA)! K-뉴딜 아카데미 참여기업 선정(2026.6.17.)”	해당없음 (6월말) 고용노동부 직업능력정책과 (044-202-7279)
재직자 주말 훈련수당 지원 신설	□ 사업주 직업능력개발 훈련의 훈련수당 지원대상을 ‘채용예정자, 구직자’로 한정	□ 사업주 직업능력개발 훈련의 훈련수당 지원대상을 ‘채용예정자, 구직자’에서 ‘재직자’까지 확대 * 주말훈련에 참여한 재직자에게 훈련수당 5만원 지급	고용보험법 시행령 (’26.7.1.) 고용노동부 기업훈련지원과 (044-202-7317)

구 분	변경 전	변경 후	관련 법규 (제도시행일) 관계 부서
임금 체불범죄 법정형 상향	□ 제107조(벌칙) 제7조, 제8조, 제9조, 제23조제2항 또는 제40조를 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.	□ 제107조(벌칙) ① ----------제23조제2항, 제36조, 제40조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호 또는 제56조----------.	근로기준법 제107조 ('26.10.8.) 근로기준 정책과 (044-202-7548)
퇴직급여 체불범죄 법정형 상향	□ 제43조(벌칙) 제37조제6항을 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.	□ 제43조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 ----------. 다만, 제1호 및 제2호의 경우(「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단 공개된 체불사업주가 명단 공개 기간 중에 제1호 또는 제2호에 해당하는 경우는 제외한다) 피해자의 명시적인 의사에 반하여 공소를 제기할 수 없다. 1. 제9조제1항을 위반하여 퇴직금을 지급하지 아니한 자 2. 근로자가 퇴직할 때에 제17조제2항·제3항, 제20조제5항, 제23조의7제2항 또는 제25조제3항을 위반하여 급여를 지급하지 아니하거나 부담금 또는 지연이자를 납입하지 아니한 자	근로자퇴직급여 보장법 제43조 ('26.9.18.) 퇴직연금복지과 (044-202-7657)

구 분	변경 전	변경 후	관련 법규 (제도시행일) 관계 부서
중소기업퇴직연금기금 제도 대상 확대	□ 30인 이하 사업장	□ 50인 미만 사업장 □ 일하는 모든 사람	근로자퇴직급여보장법 ('26.7.1.) 고용노동부 퇴직연금복지과 (044-202-7560)
위험성평가의 사업주 책임 강화	□ <신설> □ <신설> □ <신설>	□ 근로자대표 요구 시 사업주는 근로자대표를 참여시켜야 함 □ 위험성평가 관련 사항을 근로자에게 교육, 설명회 등을 통해 알려야 함 □ 위험성평가 관련 의무 위반 시 과태료 부과 ※ 과태료 부과 규정은 '27년부터 사업장 규모별 단계적 시행	산업안전보건법 ('26.6.1.) 고용노동부 산재예방지원과 (044-202-8923, 8824)
안전한 일터 포상금 제도 시행	□ 신설	□ 산업안전보건 기준에 관한 규칙 위반, 산재은폐, 작업중지 명령 위반, 사용중지 명령 위반에 대한 신고를 한 사람에게 최대 5백만원의 포상금 지급	산업안전보건법 ('26.下 예정) 고용노동부 안전보건감독기획과 (044-202-8908)

구 분	변경 전	변경 후	관련 법규 (제도시행일) 관계 부서
명예산업안전감독관 추천 시 위촉 의무화, 대상 사업장 확대	□ 산업안전보건위원회 구성 대상 사업 또는 노사협의체 구성·운영 대상 건설공사의 노동자 중에서 근로자대표가 사업주의 의견을 들어 추천하는 경우 고용노동부장관은 명예산업안전감독관으로 위촉할 수 있음	□ 근로자대표가 소속 사업장의 노동자 중에서 명예산업안전감독관을 추천하는 경우 고용노동부장관은 위촉하여야 함	산업안전보건법 ('26.8.1.)
	□ <신설>	□ 근로감독관이 사업장에 대한 감독을 실시하는 경우 특별한 사정이 없으면 해당 사업장의 명예산업안전감독관을 감독에 참여토록 하여야 함	고용노동부 안전보건감독기획과 (044-202-8929)