

2026년 하반기 달라지는 인사·노무 제도

근로자의 휴게시간 선택권 확대('26. 12. 10. 시행)

변경 전

관련 규정 : 근로기준법 제54조

규정 요지 : 휴게

① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.



변경 후

관련 규정 : 근로기준법 제54조

규정 요지 : 휴게

① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다. **다만, 근로시간이 4시간인 경우로서 근로자가 휴게시간을 이용하지 아니할 것을 명시적으로 요청한 때에는 그러하지 아니하다.**

임금 체불범죄 법정형 상향(26. 10. 8. 시행)

변경 전

관련 규정 : 근로기준법 제109조

규정 요지 : 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금

임금 관련 규정* 위반 시, 법정형은 상기와 같음.

*제36조(금품 청산), 제43조(임금 지급), 제44조(도급 사업에 대한 임금 지급), 제44조의2(건설업에서의 임금 지급 연대책임), 제46조(휴업수당), 제51조의3(근로한 기간이 단위기간보다 짧은 경우의 임금 정산), 제52조제2항제2호(선택적 근로시간), 제56조(연장·야간 및 휴일 근로)



변경 후

관련 규정 : 근로기준법 제107조

규정 요지 : 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하 벌금

임금 관련 규정 위반에 대해 법정형 상향

상습체불사업주 고용장려금 지급제한(26. 6. 1. 시행)

변경 전

관련 규정 : 고용보험법 시행령 제26조

규정 요지 : 고용촉진장려금

③ 고용촉진장려금은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 지급하지 않는다.

7. 사업주가 임금 등을 체불하여 「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단이 공개 중인 경우



변경 후

관련 규정 : 고용보험법 시행령 제26조

규정 요지 : 고용촉진장려금

③ 고용촉진장려금은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 지급하지 않는다.

7. 사업주가 임금 등을 체불하여 「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단이 공개 중이거나 **같은 법 제43조의4에 따라 상습체불사업주로 정해진 경우**

퇴직급여 체불범죄 법정형 상향('26. 9. 18. 시행)

변경 전

관련 규정 : 근로자퇴직급여 보장법 제44조

규정 요지 : 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금

퇴직금 지급, 부담금 또는 지연이자 납입과 관련된 규정* 위반 시 법정형은 상기와 같음

제9조 제1항(**퇴직금 미지급**), 제17조제2항·제3항, 제20조 제5항, 제23조의7제2항 또는 제25조제3항(**퇴직급여 미지급, 부담금 또는 지연이자 미납입**)



변경 후

관련 규정 : 근로자퇴직급여 보장법 제43조

규정 요지 : 5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금

퇴직금 지급, 부담금 또는 지연이자 납입과 관련된 규정 위반에 대해 법정형 상향

중소기업퇴직연금기금제도 대상 확대(26. 7. 1. 시행)

변경 전

관련 규정 : 근로자퇴직급여 보장법 제2조

규정 요지 : 정의

14. “중소기업퇴직연금기금제도”란 중소기업(상시 **30명 이하**의 근로자를 사용하는 사업에 한정한다. 이하 같다) 근로자의 안정적인 노후생활 보장을 지원하기 위하여 둘 이상의 중소기업 사용자 및 근로자가 납입한 부담금 등으로 공동의 기금을 조성·운영하여 근로자에게 급여를 지급하는 제도를 말한다.



변경 후

관련 규정 : 근로자퇴직급여 보장법 제2조

규정 요지 : 정의

14. “중소기업퇴직연금기금제도”란 중소기업(상시 **100명 미만**의 근로자를 사용하는 사업에 한정한다. 이하 같다) 근로자의 안정적인 노후생활 보장을 지원하기 위하여 둘 이상의 중소기업 사용자 및 근로자가 납입한 부담금 등으로 공동의 기금을 조성·운영하여 근로자에게 급여를 지급하는 제도를 말한다.

단기 육아휴직 신설(26. 8. 20. 시행)

변경 전

관련 규정 : 남녀고용평등법 제19조 등

규정 요지 : 육아휴직, 육아휴직의 사용형태

육아휴직을 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있었음.



변경 후

관련 규정 : 남녀고용평등법 제19조 등

규정 요지 : 육아휴직, 육아휴직의 사용형태

육아휴직을 3회에 한정하여 나누어 사용하되,

- 자녀가 소속된 기관의 휴원 · 휴교 · 방학 및 자녀의 질병 등 사유가 있는 경우, 1주 또는 2주 동안 육아휴직을 사용할 수 있도록 개정
- 해당 기간도 육아휴직 기간에 포함되며, 상기 “3회”의 나누어 사용하는 기간에는 포함하지 않음
- 단기 육아휴직은 1년에 1회 사용가능

배우자 휴가 확대 (’26. 9. 18. 시행)

변경 전

관련 규정 : 남녀고용평등법 제18조의2 등

규정 요지 : 배우자 출산휴가

- ① 배우자의 출산 시 유급휴가를 부여
- ③ 배우자 출산일 이후 120일까지 사용가능

규정 요지 : 신설



변경 후

관련 규정 : 남녀고용평등법 제18조의2 등

규정 요지 : 배우자 출산“전후”휴가

- ① 배우자의 **임신 및 출산** 시 유급휴가 부여
- ③ 배우자의 **출산예정일 50일 전부터**, 출산일 이후 120일까지 사용가능

규정 요지 : 배우자 유산·사산휴가

배우자의 유산·사산 시, 해당일로부터 **20일 이내** 청구하면 **5일의 범위에서** 휴가를 부여하며, **최초 3일은 유급**으로 처리.

배우자 휴직 확대 ('26. 9. 18. 시행)

변경 전

관련 규정 : 남녀고용평등법 제19조

규정 요지 : 육아휴직

① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나, 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.



변경 후

관련 규정 : 남녀고용평등법 제19조

규정 요지 : 육아휴직

① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하려는 경우, **남성 근로자가 고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 임신 중인 배우자를 돌보려고 하는 경우** 또는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

배우자 출산휴가 업무분담지원금 지급(26. 7. 1. 시행)

변경 전

관련 규정 : 고용보험법 시행령 제29조제1항제4호

규정 요지 : 출산육아기 고용안정장려금

육아휴직, 육아기 근로시간 단축에 따른 **업무분담 근로자**에게 금전적 지원을 한 우선지원대상기업 사업주에게 월 최대 60만원의 업무분담지원금 지원



변경 후

관련 규정 : 고용보험법 시행령 제29조제1항제4호

규정 요지 : 출산육아기 고용안정장려금

육아휴직, 육아기 근로시간 단축은 물론, **배우자 출산 휴가 사용**에 따른 **업무분담 근로자**에게 금전적 지원을 한 우선지원대상기업 사업주까지 지원 확대

난임치료휴가급여 지원 기간 확대(26. 11. 27. 시행)

변경 전

관련 규정 : 남녀고용평등법 제18조의3

규정 요지 : 난임치료휴가

① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우에 연간 6일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 **최초 2일**은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

상한액 : 168,420 원 (우선지원대상기업)



변경 후

관련 규정 : 남녀고용평등법 제18조의3

규정 요지 : 난임치료휴가

① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우에 연간 6일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 **최초 4일**은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

상한액 : 336,840원 (우선지원대상기업)

위험성평가의 사업주 책임 강화('26. 6. 1. 시행)

* 과태료 규정은 '27년부터 단계적으로 실시

변경 전

관련 규정 : 산업안전보건법 제36조

규정 요지 : 위험성평가의 실시

- ③ 제5항으로 이동 후 신설
- ④ 제6항으로 이동 후 신설



변경 후

관련 규정 : 산업안전보건법 제36조, 제175조

규정 요지 : 위험성평가의 실시

③ 사업주는 근로자대표가 요구하면 위험성평가 시 근로자대표를 참여시켜야 한다.

④ 위험성 평가 관련 사항을 사업장의 근로자에게 안전보건교육, 설명회, 사업장 게시, 서면 또는 전자적 방법 등으로 알려야 한다.

※ 위험성평가 미실시의 경우 1,000만원, 그 외 위험성평가 관련 의무 위반 시 500만원 이하 과태료

명예산업안전감독관(26. 8. 1. 시행)

변경 전

관련 규정 : 산업안전보건법 제23조

규정 요지 : 명예산업안전감독관

근로자대표가 사업주의 의견을 들어 추천하는 경우 **고용노동부장관**이 명예산업안전감독관으로 **위촉할 수** 있음.

〈신설〉



변경 후

관련 규정 : 산업안전보건법 제23조

규정 요지 : 명예산업안전감독관

② 근로자대표가 소속 사업장의 근로자 중에서 명예산업안전감독관을 추천하는 경우 **고용노동부장관**이 **위촉해야 함**.

③ 근로감독관이 사업장에 대한 감독을 실시하는 경우, 특별한 사정이 없으면 **해당 사업장의 명예산업안전감독관을 감독에 참여토록** 해야 함.

전문 기관의 재해조사보고서 대국민 공개('26. 6. 1. 시행)

변경 전

관련 규정 : 산업안전보건법 제56조의2

규정 요지 : 신설



변경 후

관련 규정 : 산업안전보건법 제56조의2

규정 요지 : 재해조사보고서의 작성·공개

- 고용노동부 장관은 중대재해 또는 화재·폭발, 붕괴 등으로 재해 발생 시 재해의 기술적 원인 규명을 위해 **관계전문가에게 원인조사를 지시**할 수 있음
- **관계전문가** 조사 시 **'재해조사보고서'**를 작성·제출
- 고용노동부 장관은 동종·유사 재해 예방을 위해, 특정 경우 **'재해조사보고서'**를 공개할 수 있음
- 고용노동부 누리집, 산업안전포털 내 게시판 공개

안전한 일터 포상금 제도 시행('26년 하반기 시행 예정)

변경 전

관련 규정 : 산업안전보건법 신설

규정 요지 : 산업안전보건법 신설

〈신설〉



변경 후

관련 규정 : 산업안전보건법 신설

규정 요지 : 산업안전보건법 위반 신고 시 포상금 지급
산업안전보건 기준에 관한 규칙 위반, 산업재해 은폐,
작업중지 명령 위반, 사용중지 명령 위반에 대한 신고
를 한 사람에게 최대 500만원의 포상금 지급

도산 사업장의 체불근로자 보호 강화(26. 8. 20. 시행)

변경 전

관련 규정 : 임금채권보장법 제7조제2항

규정 요지 : 도산*사업장 대지급금

*도산 : ① 재판상 도산(법원의 파산선고결정 또는 회생절차개시결정) ② 사실상 도산(지방고용노동관서의 도산등 사실인정)

최종 3개월분의 임금, 휴업수당, 출산전후휴가기간 중 급여에 대해 대지급금 지급



변경 후

관련 규정 : 임금채권보장법 제7조제2항

규정 요지 : 도산사업장 대지급금

최종 6개월분의 임금, 휴업수당, 출산전후휴가기간 중 급여에 대해 대지급금 지급

고용유지지원금 확대 지원 대상 추가(26. 5. 12. 시행)

변경 전

관련 규정 : 고용보험법 제21조

규정 요지 : 고용조정의 지원

① 휴업, 휴직 등으로 근로자의 임금이 일정 수준 감소할 때 고용유지지원금 지급

③ 「고용정책 기본법」 제32조에 따른 업종에 종사하거나 지역에 있는 경우에만 고용유지지원금 확대 가능



변경 후

관련 규정 : 고용보험법 제21조

규정 요지 : 고용조정의 지원

① 휴업, 휴직 등 근로를 제공하지 아니하도록 하는 조치로 사업주가 지급하는 금품이 일정 수준 감소할 때 지급

③ 「고용정책 기본법」 제32조에 따른 업종에 종사하거나 지역에 있는 경우는 물론, **고용상황이 전국적으로 현저히 악화되어 특별지원이 필요하게 된 경우 고용유지지원금 확대 가능**

고용유지지원금 지원유형 및 요건 통일('26. 5. 12. 시행)

변경 전

관련 규정 : 고용보험법 제21조

규정 요지 : 고용유지지원금 지원유형

1. 고용유지지원금 지원유형이 **휴업·휴직**으로 구분

2. **유급 고용유지**에 대한 지원 요건

휴업 : 전체 피보험자 월 총 근로시간 20% 초과단축

휴직 : 피보험자별 1개월 이상 근로 면제

3. **무급 고용유지**에 대한 지원요건

휴업 : 30일 이상, 휴업, 휴업수당 지급기준 미달에 대한 노동위원회 승인

휴직 : 무급휴직 시작 전 1년 이내 3개월 이상 유급휴업·휴직, 30일 이상 휴직, 근로자대표와의 합의



변경 후

관련 규정 : 고용보험법 제21조

규정 요지 : 고용유지지원금 지원유형

1. 고용유지지원금 **지원유형별 통일**

2. **유급 고용 유지**에 대한 지원 요건

- 피보험자별 월 소정근로시간 중 20% 이상 단축

3. **무급 고용유지**에 대한 지원 요건

- 30일 이상 근로 미제공, 휴업수당 지급 기준 미달에 대해 노동위원회 승인

고용촉진장려금 신청기간 확대('26. 7. 1. 시행)

변경 전

관련 규정 : 고용보험법 시행규칙 제45조

규정 요지 : 고용촉진장려금의 신청

③ 제1항의 고용촉진장려금 지급 신청 기간은 해당 사업주가 새로 근로자를 고용한 날부터 **12개월 이내**로 한다.



변경 후

관련 규정 : 고용보험법 시행규칙 제45조

규정 요지 : 고용촉진장려금의 신청

③ 제1항의 고용촉진장려금 지급 신청 기간은 해당 사업주가 새로 근로자를 고용한 날부터 **1년 6개월 이내**로 한다.

고용위기·특별고용지원업종 지정요건 개선('26. 5. 4. 시행)

변경 전

관련 규정 : 고용위기지역의 지정 기준 등에 관한 고시
특별고용지원 업종의 지정기준 등에 관한 고시

- 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 전년동기 대비 5% 이상 감소



변경 후

관련 규정 : 고용위기지역의 지정 기준 등에 관한 고시
특별고용지원 업종의 지정기준 등에 관한 고시

- 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, 회사사정 등)가 전년동기 대비 20% 이상 증가
- 직전 6개월간 고용보험 사업장이 전년동기 대비 5% 이상 감소

지역고용촉진지원금 신청절차개선(26. 7. 1. 시행)

변경 전

관련 규정 : 고용보험법 시행령 제24조

규정 요지 : 지역고용촉진 지원금

① 고용노동부장관은 법 제22조에 따라 지정지역으로 사업을 이전하거나 지정지역에서 사업을 신설 또는 증설하는 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어 사업을 이전, 신설 또는 증설하는 사업주에게 지역고용촉진 지원금을 지급한다.

3. 지역고용계획이 제출된 날부터 **1년 6개월 이내**에 이전, 신설 또는 증설된 사업의 조업이 시작될 것



변경 후

관련 규정 : 고용보험법 시행령 제24조

규정 요지 : 지역고용촉진 지원금

① 고용노동부장관은 법 제22조에 따라 지정지역으로 사업을 이전하거나 지정지역에서 사업을 신설 또는 증설하는 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어 사업을 이전, 신설 또는 증설하는 사업주에게 지역고용촉진 지원금을 지급한다.

3. 지역고용계획이 제출된 날부터 **6개월 이내**에 이전, 신설 또는 증설된 사업의 조업이 시작될 것. **다만, 고용노동부장관은 시설투자계획의 변경 또는 공사 지연 등 부득이한 사정이 있는 경우에는 1년의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.**

재직자 주말 훈련수당 지원(26. 7. 1. 시행)

* 주말훈련에 참여한 재직자에게 훈련수당 5만원 지급

변경 전

관련 규정 : 고용보험법 시행령 제41조제1항 및 제2항

규정 요지 : 훈련수당 지원 대상

1. <신설>

2. <신설>

3. 해당 사업이나 그 사업과 관련되는 사업에서 고용하려는 사람을 대상으로 실시하는 직업능력개발 훈련

4. 직업안정기관에 구직등록한 사람을 대상으로 실시하는 직업능력개발 훈련



변경 후

관련 규정 : 고용보험법 시행령 제41조제1항 및 제2항

규정 요지 : 훈련수당 지원 대상

1. **피보험자**(자영업자 제외)를 대상으로 실시하는 직업능력개발 훈련

2. **피보험자가 아닌 사람**으로서 **해당 사업주에게 고용된 사람을 대상으로** 한 직업능력개발 훈련

3. 해당 사업이나 그 사업과 관련되는 사업에서 고용하려는 사람을 대상으로 실시하는 직업능력개발 훈련

4. 직업안정기관에 구직등록한 사람을 대상으로 실시하는 직업능력개발 훈련

K-뉴딜 아카데미 신설(26년 6월 말)

변경 전

관련 규정 : 해당 없음

규정 요지 : 해당 없음

〈신설〉



변경 후

관련 규정 : 해당 없음

규정 요지 : 해당 없음

대기업, 업종별·지역별 주요기업이 청년 선호 분야의
직업능력개발 및 자유키획 프로그램을 직접 설계하고,
자율운영·관리하는 직업훈련 프로그램

※ 참고 : 고용노동부 누리집 (보도자료)

“기업과 함께 청년이 크다(KNDA)! K-뉴딜 아카데미
참여기업 선정(26. 6. 17.)”

최저임금 인상(27. 1. 1. 시행예정)

* 1일 8시간, 1주 40시간 근로자 기준

2026년 최저임금

관련 규정 : 최저임금법 제5조

규정 요지 : 최저임금액

시간급 : 10,320 원

일급 : 82,560 원

주급 : 495,360 원

월급 : 2,156,880 원



2027년 최저임금

관련 규정 : 최저임금법 제5조

규정 요지 : 최저임금액

시간급 : 10,700 원

일급 : 85,600 원

주급 : 513,600 원

월급 : 2,236,300 원