

고용노동부

2026년 하반기부터 이렇게 달라집니다.

(본부 보도자료)

한방 서비스로 기업성장의 방향을 잡다!

기업(**Up**)성장**한방**프로젝트



안산 고용복지⁺센터



목 차

도산 사업장의 체불근로자 보호 강화	1
노동자의 휴게시간 선택권 확대	2
단기 육아휴직 신설	3
배우자 휴가 및 휴직 확대	4
난임치료휴가급여 지원 기간 확대	6
전문 기관의 재해조사보고서 대국민 공개	7
고용유지지원금 확대 지원 대상 추가	9
고용유지지원금 지원유형 및 요건 통일	10
상습체불사업주 고용장려금 지원 제한	12
고용촉진장려금의 신청기간 확대	13
고용위기지역·특별고용지원업종 지정요건 개선	14
지역고용촉진지원금 신청절차 개선	15
배우자 출산휴가 업무분담지원금 지급	16

K-뉴딜 아카데미 신설	17
재직노동자 주말 훈련수당 신설	18
임금 체불범죄 법정형 상향	19
퇴직급여 체불범죄 법정형 상향	20
중소기업퇴직연금기금제도 대상 확대	21
위험성평가의 사업주 책임 강화	22
안전한 일터 포상금 제도 시행	24
명예산업안전감독관 추천 시 위촉 의무화, 대상 사업장 확대	26
신·구 대비표	27

회사가 도산하여도 근로자의 체불임금이 최대 6개월분까지 지원됩니다.

- 도산 사업장의 체불근로자 보호 강화 -

담당과: 고용노동부 퇴직연금복지과

< 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, 출산전후 휴가기간 중 급여)' 지급 범위를 기존 최종 3개월분에서 최종 6개월분으로 확대
- ☐ (기대효과) 도산 사업장에서의 장기 체불 근로자의 생계 안정 강화
- ☐ (시행일) 2026년 8월 20일

Q. 누가 지원받을 수 있나요?

- 도산한 사업장*에서 임금 및 퇴직급여 등을 받지 못한 채 퇴직한 근로자
 - * 도산의 유형으로는 ①재판상 도산(법원의 파산선고결정 또는 회생절차개시결정), ②사실상 도산(지방고용노동관서의 도산등사실인정)이 있음
- 다만, 퇴직기준일(재판상·사실상 도산인정 신청일)*의 1년 전이 되는 날부터 3년 이내에 퇴직한 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 -

담당과: 고용노동부 임금근로시간정책과

< 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
- ☐ (시행일) 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 -

담당과: 고용노동부 고용문화개선정책과

<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
- ☐ (시행일) 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 -

담당과: 고용노동부 고용문화개선정책과

<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
- ☐ (시행일) 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 -

담당과: 고용노동부 고용문화개선정책과

< 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
- ☐ (시행일) 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 노동자에게 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 -

담당과: 고용노동부 중대산업재해수사과

< 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
- ☐ (시행일) 2026년 6월 1일

Q. 누가 혜택을 받을 수 있나요?

- 동종업종 사업주·안전보건 담당자, 근로자, 모든 국민

Q. 어떤 혜택을 받을 수 있나요?

- 산업재해 원인조사 결과(재해조사보고서)는 그간 수사·재판에 활용되어 대외적으로 비공개되었으나, 이를 고용노동부 누리집을 통해 대국민 공개
- (기업) 동종 업종에서 발생한 재해 내용을 토대로 사업장 재해예방대책 수립·강화에 활용
- (노동자·일반 국민) 주요 중대재해의 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 -

담당과: 고용노동부 기업일자리지원과

< 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
- ☐ (시행일) 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 -

담당과: 고용노동부 기업일자리지원과

< 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
- ☐ (시행일) 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

상습채불사업주에 대한 보조·지원 제한이 강화됩니다.

- 상습채불사업주 고용장려금 지원 제한 -

담당과: 고용노동부 기업일자리지원과

< 상습채불사업주 고용장려금 지원 제한 >

- ☐ (추진배경) 사업주의 신속한 임금 지급을 유도하기 위하여 임금 등을 채불하여 명단이 공개 중인 사업주에 추가하여 상습채불사업주에 대해서도 고용장려금 지원 제한
- ☐ (주요내용) 시행일 이후 상습채불사업주*로 정해진 사업주가 상습채불사업주로 정해진 이후 구직자 또는 실업자를 피보험자로 고용하는 경우부터 적용되며, 상습채불사업주로 지정 시 고용장려금 지원 제한
 - * (상습채불 사업주) 1년간 ① 근로자 1인당 3개월분 임금이상 채불(퇴직금 제외) 또는 ② 5회이상 채불 & 채불총액 3천만원(퇴직금 포함)이상
- ☐ (기대효과) 사업주의 신속한 임금 지급을 유도하여 임금채불 억제
- ☐ (시행일) 2026년 6월 1일

Q. 예전과 달라지는 것은 무엇인가요?

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

Q. 언제부터 혜택을 받을 수 있나요?

- 2026년 6월 1일부터 시행

Q. 실제로 어떤 도움이 생기나요?

- 사업주의 신속한 임금 지급을 유도하여 임금채불 억제

고용촉진장려금 신청기간이 1년 6개월로 확대됩니다.

- 고용촉진장려금의 신청기간 확대

담당과: 고용노동부 기업일자리지원과

< 고용촉진장려금의 신청기간 확대 >

- ☐ (추진배경) 고용촉진장려금 신청기간은 12개월이지만, 6개월 이상의 고용 유지가 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
- ☐ (시행일) 2026년 7월 1일

Q. 누가 지원받을 수 있나요?

- 정규직 근로자를 채용하고 6개월 이상 고용유지한 사업주

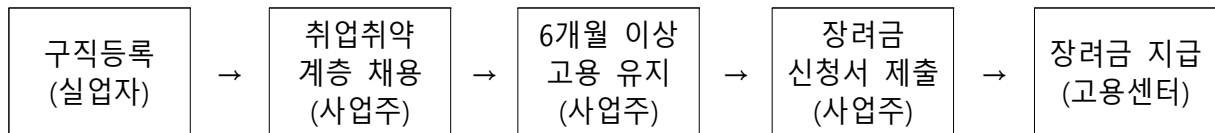
Q. 어떤 혜택을 받을 수 있나요?

- 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?



Q. 언제부터 혜택을 받을 수 있나요?

- 2026년 7월 1일부터 시행

현장의 고용위기에 적시 대응하기 위하여 고용위기지역·특별고용지원업종 제도를 개선합니다.

- 고용위기지역·특별고용지원업종 지정요건 개선 -

담당과: 고용노동부 지역산업고용정책과

< 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
- ☐ (시행일) 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 -

담당과: 고용노동부 지역산업고용정책과

< 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
- ☐ (시행일) 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 -

담당과: 고용노동부 고용문화개선정책과

< 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
- ☐ (시행일) 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 -

담당과: 고용노동부 직업능력정책과

< 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 기업이 청년 선호 분야의 직업 능력개발 및 자유키획 프로그램을 직접 설계하고, 자율운영·관리하는 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 -

담당과: 고용노동부 기업훈련지원과

< 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
- ☐ (시행일) 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 5만원까지 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 일 4시간 이상 훈련
수당 지원금액	월 최대 20만원	(채용예정자·구직자) 월 최대 20만원 (재직자) 일 최대 5만원

임금 체불 예방을 위해 임금체불 범죄 법정형이 상향됩니다.

- 임금 체불범죄 법정형 상향 -

담당과: 고용노동부 근로기준정책과

< 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
- ☐ (시행일) 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 -

담당과: 고용노동부 퇴직연금복지과

< 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
- ☐ (시행일) 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 -

담당과: 고용노동부 퇴직연금복지과

< 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 제정 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
- ☐ (시행일) 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 -

담당과: 고용노동부 산재예방지원과

< 위험성평가의 사업주 책임 강화 >

- ☐ (추진배경) 위험성평가의 사업주 책임을 강화하여 위험성평가 실효성 확보
- ☐ (주요내용)
 - 노동자·노동자대표의 위험성평가 참여 보장 강화
 - 위험성평가 의무 위반 시 과태료 부과
 - 위험성평가 결과 등의 노동자 공유
- ☐ (기대효과) 내실 있는 위험성평가를 통한 산업재해 예방
- ☐ (시행일) 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 요구하면 반드시 참여시켜야 하고, 위험성평가의 결과 등을 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 자율적으로 위험성평가를 내실 있게 실시하여 사업장의 산업재해 예방

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

- 안전한 일터 포상금 제도 시행 -

담당과: 고용노동부 안전보건감독기획과

< 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
- ☐ (시행일) 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 -

담당과: 고용노동부 안전보건감독기획과

< 명예산업안전감독관 추천 시 위촉 의무화, 대상 사업장 확대 >

- ☐ (추진배경) 산업재해 예방활동에 노동자의 자발적 참여를 확대·촉진
- ☐ (주요내용)
 - 근로자대표가 소속 사업장의 노동자 중에서 명예산업안전감독관으로 추천하는 사람에 대해 고용노동부장관은 의무적으로 위촉하여야 함
 - 산업안전보건위원회 또는 노사협의체(건설업) 구성 대상 사업장의 근로자대표만 추천할 수 있었으나, 전체 사업장의 근로자대표가 추천 가능함
 - 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
- ☐ (시행일) 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 관계 없이 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, 출산전후휴가기 간 중 급여), 최종 3년간의 퇴직급여등 중 체불액	□ 최종 6개월분의 임금(또는 휴업수당, 출산전후휴가기 간 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 이용 하지 아니할 것을 명시적 으로 요청한 때에는 30분 이상 휴게시간 부여 조항 을 적용하지 아니한다.	근로기준법 제54조 (’26.12.10.)
			임금근로시 간정책과 (044-202-7 545)
단기 육아휴직 신설	□ (신설)	□ 단기 육아휴직 신설 - 단기 육아휴직 사용시 1주 (7일), 2주(14일) 단위로 환산하여 지급 (하위법령 개정 중)	남녀고용평 등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 및 고용보험법 (’26.8.20.)
			고용노동부 고용문화 개선정책과 (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>“난임 치료휴가 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.)
			기업일자리 지원과 (044-202-7 219)
고용유지지원금 지원유형 통일	□ 고용유지지원금 지원유형이 휴업·휴직으로 구분 (유급) - 휴업: 전체 피보험자 월 총 근로시간 20% 초과 단축 - 휴직: 피보험자별 1개월 이 상 근로 면제 · (무급) - 휴업: 30일 이상, 휴업, 휴 업수당 지급기준 미달에 대 해 노동위원회 승인 - 휴직: 무급휴직 시작 전 1년 이내 3개월 이상 유급휴업· 휴직, 30일 이상 휴직, 근로 자대표와의 합의	□ 고용유지지원금 지원유형을 통일 · (유급) - 피보험자별 월 소정근로시간 중 20% 이상 단축 · (무급) - 30일 이상 근로 미제공, 휴 업수당 지급 기준 미달에 대 해 노동위원회 승인	고용보험법 제21조 (‘26.5.12.)
			기업일자리 지원과 (044-202-7 219)
상습체불사업주 고용장려금 지급 제한	□ 사업주가 임금 등을 체불 하여 「근로기준법」 제43조 의2에 따라 명단이 공개중 인 경우	□ 사업주가 임금 등을 체불 하여 「근로기준법」 제43조 의2에 따라 명단이 공개 중 이거나 같은 법 제43조의 4에 따라 상습체불사업주로 정해진 경우	고용보험법 시행령 제26조제3 항제7호 (‘26.6.1.)
			기업일자리 지원과 (044-202-7 213)

구 분	변경 전	변경 후	관련 법규 (제도시행일)
			관계 부서
고용촉진장려금 신청기간 확대	☐ 고용촉진장려금 지급 신청 기간은 해당 사업주가 새로 근로자를 고용한 날부터 12개월 이내로 한다.	☐ 고용촉진장려금 지급 신청 기간은 해당 사업주가 새로 근로자를 고용한 날부터 1년 6개월 이내로 한다.	고용보험법 시행규칙 제45조제3항 (‘26.7.1.) 기업일자리 지원과 (044-202-7 213)
고용위기지역· 특별고용지원업종 지정요건 개선	☐ 직전 12개월간 평균 고용 보험 피보험자의 증감률이 전국 증감률보다 5%p 이 상 저조 ☐ 직전 12개월간 평균 고용 보험 피보험자가 전년동기 대비 5% 이상 감소 ☐ 직전 12개월간 구직급여 신 청자(신청사유: 폐업·도산, 경영상 필요 등)가 전년동기 대비 20% 이상 증가 ☐ 직전 12개월간 고용보험 사 업장이 전년동기비 5% 이 상 감소	☐ 직전 6개월간 평균 고용 보험 피보험자의 증감률이 전국 증감률보다 5%p 이상 저조 ☐ 직전 6개월간 평균 고용 보험 피보험자가 전년동기 대비 5% 이상 감소 ☐ 직전 6개월간 구직급여 신 청자(신청사유: 폐업·도산, 경영상 필요, 회사사정 등)가 전년동기 대비 20% 이상 증가 ☐ 직전 6개월간 고용보험 사 업장이 전년동기대비 5% 이상 감소	「고용위기지 역의 지정 기준 등에 관한 고시」 「특별고용지 원 업종의 지정기준 등에 관한 고시」 (‘26.5.4.)
			지역산업 고용정책과 (044-202 -7413)
지역고용촉진지원금 신청절차개선	☐ 지역고용계획이 제출된 날 부터 <u>1년 6개월</u> 이내에 이 전, 신설 또는 증설된 사업 의 조업이 시작될 것	☐ 지역고용계획이 제출된 날 부터 <u>6개월</u> 이내에 이전, 신설 또는 증설된 사업의 조업이 시작될 것. 다만, 사 업의 이전, 신설 또는 증설로 기간이 추가로 필요한 경우 1년의 범위에서 고용노동부 장관에게 기간의 연장을 신 청할 수 있다.	고용보험법 시행령 제24조제1항 제3호 (‘26.7.1.) 지역산업고 용정책과 (044-202-7 408)

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 크다(KNDA)! K-뉴딜 아카데미 참여기업 선정(2026.6.17.)”	해당없음 (6월 말)
			고용노동부 직업능력정책과 (044-202-7279)
재직자 주말 훈련수당 지원 신설	□ 사업주 직업능력개발 훈련의 훈련수당 지원대상을 ‘채용 예정자, 구직자’로 한정	□ 사업주 직업능력개발 훈련의 훈련수당 지원대상을 ‘채용 예정자, 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 ----- -----제23조 제2항, 제36조, 제40조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조 제2항제2호 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	근로자퇴직 급여보장법 (’26.7.1.)
			고용노동부 퇴직연금 복지과 (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	산업안전보 건법 (’26.6.1.)
			고용노동부 산재예방 지원과 (044-202- 8923, 8824)
안전한 일터 포상금 제도 시행	☐ 신설	☐ 산업안전보건 기준에 관한 규칙 위반, 산재은폐, 작업 중지 명령 위반, 사용중지 명령 위반에 대한 신고를 한 사람에게 최대 5백만원의 포상금 지급	산업안전보 건법 (’26.下 예정)
			고용노동부 안전보건감 독기획과 (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 ☐ <신설>	☐ 근로자대표가 소속 사업장의 노동자 중에서 명예산업안전감독관을 추천하는 경우 고용노동부장관은 위촉하여야 함 ☐ 근로감독관이 사업장에 대한 감독을 실시하는 경우 특별한 사정이 없으면 해당 사업장의 명예산업안전감독관을 감독에 참여토록 하여야 함	산업안전보건법 (’26.8.1.)
			고용노동부 안전보건감독기획과 (044-202-8929)