

특별 법제동향

- 2019년부터 달라지는 노동관련 법·제도 -

2018. 12. 28

I 요약

2019년 최저임금은 전년보다 10.9% 인상된 8,350원이다. 또한 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 상여금, 현금성 복리후생비는 2024년까지 단계적으로 최저임금 산입범위에 포함된다. 2019년에는 정기상여금의 경우 최저임금 월환산액의 25% 초과분, 현금성 복리후생비의 경우 7% 초과분이 최저임금 산입범위에 포함된다.

한편, 정부는 최저임금 산정기준 시간을 '소정근로시간 + 법정 주휴시간'(209시간)으로 하는 「최저임금법」 시행령 개정을 추진 중이다. 개정안은 12월 31일 국무회의에서 의결될 예정이다.

고용정책 분야에서는 적극적 고용개선조치의 대상 범위가 확대된다. 따라서 기존 500인 이상 사업장과 대규모 기업집단 중 300인 이상 사업장, 전(쑤) 공공기관 및 지방공사·공단은 매년 3월 31일까지 시행계획과 직종별 남녀 근로자 현황을 제출해야 한다.

산재보험 분야에서는 건설기계업종 특수형태근로종사자의 산재보험 적용이 확대된다. 기존에는 레미콘 기사만 적용 대상이었으나, 건설기계 직종(27개) 전체가 적용 대상에 포함된다. 또한 1인 자영업자의 산재보험 가입 허용대상에 4개 업종(음식점업, 소매업, 도매 및 상품중개업, 기타 개인서비스업)이 추가된다.

한편, 탄력적 근로시간제 보완, 포괄임금제 제한, 생명·안전업무에 대한 기간제·파견근로자의 사용 제한 등 주요 현안의 입법 여부에 대해 예의주시할 필요가 있다.

II 주요 내용

1 개별적 근로관계

- 2019년 최저임금은 2018년 7,530원보다 820원(약 10.9%)인상된 시급 8,350원으로 결정됨. 2018년 한시적으로 지급한 일자리 안정자금의 지원기간은 2019년 까지 연장됨.
- 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 상여금, 현금성 복리후생비가 2024년까지 단계적으로 최저임금 산입범위에 포함됨. 2019년에는 정기상여금의 경우 최저임금 월환산액의 25%(43만6,287원, 209h 기준) 초과분, 현금성 복리후생비는 7%(12만2,160원, 209h 기준) 초과분이 최저임금 산입범위에 포함됨.
- 최저임금 산정기준 시간을 '소정근로시간 + 법정 주휴시간'(209h)으로 하는 「최저임금법」 시행령 개정안 수정안이 12월 31일 국무회의에서 의결될 예정임.
- 근로시간 특례에서 제외된 21개 업종의 경우에도 300인 이상 사업장은 2019년 7월 1일부터 주 52시간제가 적용됨.

[참고 1] 달라지는 개별적 근로관계 주요 내용

최저임금 시간당 8,350원 최저임금 고시(2019.1.1.~12.31.)

[기존 : 7,530원]

- 시간급 8,350원
 - ※ 월환산액 1,745,150원 : 1주 소정근로 40시간, 월 환산 기준시간 수 209시간(주당 유급 주휴 8시간) 기준

최저임금 지원 일자리안정자금 지원사업 시행계획(2019.1.1.~12.31.)

[기존 : 30인 미만 사업장 대상, 월 보수액 190만원 미만 근로자 1개월 이상 고용시 근로자 1인당 월 13만원 지급]

- 30인 미만 사업장 대상, 월 보수액 210만원 미만 근로자를 1개월 이상 고용시 근로자 1인당 월 13만원 지급
 - ※ 5인 미만 사업장은 15만원 지급

최저임금 산입범위 확대 최저임금법 제6조(2019.1.1. 시행)

[기존 : (격월)상여금, 복리후생비 미포함]

- 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 상여금과 현금성 복리후생비를 단계적으로 포함

최저임금 미산입 비율(당해 최저임금 월환산액 기준)		
구분	정기상여금	현금성 복리후생비
2019년	25%	7%
2020년	20%	5%
2021년	15%	3%
2022년	10%	2%
2023년	5%	1%
2024년	0%	0%

최저임금 산입을 위한 취업규칙 변경절차 특례 최저임금법 제6조의2(2019.1.1. 시행)

[신설]

- 상여금 지급주기를 임금총액 변동 없이 격월(분기별)에서 매월로 변경하는 것은 근로자 의견 청취만으로 가능
 - ※ 단, 노조가 있고 단체협약에 상여금의 지급주기가 명시된 경우 단체협약 변경 필요

정부는 임금체계 개편을 위해 취업규칙 개정이 필요한 경우 최장 3개월, 단체협약 개정이 필요한 경우 최장 6개월(3개월+필요시 3개월 추가)까지 자율 시정기간을 부여할 계획

최저임금 미산입범위 규정 최저임금법 시행규칙(2019.1.1. 시행)

[기존 : 최저임금 산입·미산입 임금 규정(시행규칙 별표 1,2)]

- 최저임금 미산입범위 새로 규정

최저임금 미산입범위		
① 연장근로 또는 휴일근로에 대한 임금 및 연장·야간 또는 휴일근로에 대한 가산임금	➔	전액 미산입
② 연차유급휴가의 미사용 수당		
③ 유급으로 처리되는 휴일에 대한 임금(법정 주휴수당은 제외)		
④ 명칭 관계없이 제1호 부터 제3호에 준하는 것으로 인정되는 임금	➔	2019년 최저임금 월 환산액의 25%에 해당하는 액수 미산입
⑤ 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 의해 산정하는 상여금, 장려가급, 능률수당 또는 근속수당		
⑥ 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 의해 지급하는 정근수당		

최저임금 산정기준 시간 변경 최저임금법 시행령 제5조(2018.12.31. 국무회의 의결 예정)

[기존 : 소정근로시간]

- 소정근로시간과 「근로기준법」 제55조에 따라 유급으로 처리되는 시간(법정 주휴시간) ⇒ 209시간
 - ※ 최저임금 시급 산정 시 약정휴일에 대한 임금과 시간은 분자, 분모에서 모두 제외

최저임금위원회 사용자위원 추천 단체 및 특별위원 변경 최저임금법 시행규칙 제4조, 제6조(2019.1.1. 시행)

[기존 : (추천단체) 대한상의, 중기중앙회, 그 밖에 전국적 규모의 사용자단체 중 고용노동부 장관이 지정]

- 소상공인연합회 추가

[기존 : (특별위원) 기획재정부, 산업통상자원부, 고용노동부]

- 산업통상자원부 제외, 중소벤처기업부 포함

특례업종 제외된 21개 업종 주 52시간제 적용 근로기준법 제2조 제1항 제7호

- 2019.7.1부터 규모별로 주 52시간제 적용
 - 300인 이상 : 2019.7.1부터 시행
 - 50인 이상 300인 미만 : 2020.1.1부터 시행
 - 5인 이상 50인 미만 : 2021.7.1부터 시행

2 사회보험 및 고용정책 분야

- 2019년부터 「남녀고용평등법」은 상시 5인 미만 사업장까지 확대 적용됨.
- 적극적 고용개선조치의 대상 사업장 범위가 확대됨. 따라서 기존 500인 이상 사업장과 대규모 기업집단(자산 5조원 이상) 중 300인 이상 사업장, 전(全) 공공기관 및 지방공사·공단은 매년 3월 31일까지 시행계획과 직종별 남녀 근로자 현황을 제출해야 함. 시행계획과 직종별 남녀 근로자 현황 미제출시 각각 500만원 이하의 과태료가 부과됨.
- 장애인 의무고용률은 민간기업의 경우 현행 2.9%에서 3.1%로, 국가 및 지자체 공공기관의 경우 3.2%에서 3.4%로 상향 조정됨. 한편, 장애인 고용부담금의 부담기초액도 현행 1인당 월 94만5천원에서 월 104만8천원으로 인상됨.
- 실업급여 상한액은 1일 6만6천원(월 최대 204만6천원)으로 전년 대비 10% 인상됨.

[참고 2] 달라지는 사회보험 및 고용정책 분야 주요 내용

남녀고용평등법 적용범위 확대 남녀고용평등법 시행령 제2조 제2항(2019.1.1. 시행)

[기존 : 5인 미만 사업장은 적용 제외(제8조부터 제10조 및 제11조 제1항)]

- 삭제
 - ※ 전(全) 사업장 남녀고용평등법 모두 적용

적극적 고용개선조치 대상 사업장 확대 남녀고용평등법 시행령 제4조(2019.1.1. 시행)

[기존 : 민간의 경우 500인 이상 사업장, 공공기관 및 300인 이상 지방공사공단]

- 민간의 경우 기존 500인 이상 사업장과 대규모 기업집단(자산 5조원 이상) 중 300인 이상 사업장, 전(全) 공공기관 및 지방공사공단

장애인 의무고용률 상향 장애인고용법 시행령 제25조(2019.1.1. 시행)

[기존 : 민간기업 : 2.9%, 국가 및 지자체, 공공기관 : 3.2%]

- 민간기업 : 3.1%
- 국가 및 지자체, 공공기관 : 3.4%

장애인 고용부담금 부담기초액 인상 장애인고용 부담기초액 고시(2019.1.1. 시행)

[기존 : 1인당 월 945,000원]

- 1인당 월 1,048,000원

의무고용인원 대비 장애인 고용률	1인당 부담액
3/4 이상	1,048,000원
1/2이상 3/4미만	1,110,880원
1/4이상 1/2미만	1,257,600원
1/4 미만	1,467,200원
미고용	1,745,150원

실업급여 상·하한액 인상 고용보험법 제45조 제2항, 시행령 제68조(2019.1.1. 시행)

[기존 : 상한액 : 60,000원, 하한액 : 54,216원(최저임금의 90%)]

- 상한액 : 66,000원, 하한액 : 60,120원(최저임금의 90%)

건강보험료율 인상 국민건강보험법 시행령 제44조(2019.1.1 시행)

[기존 : 직장가입자 : 6.24%, 지역가입자 : 보험료부과 점수당 금액 183.3원]

- 직장가입자 : 6.46%, 지역가입자 : 보험료부과점수당 금액 189.7원

노인장기요양보험료율 인상 노인장기요양보험법 시행령 제4조(2019.1.1 시행)

[기존 : 건강보험료의 7.38%]

- 건강보험료의 8.51%

확정급여형 퇴직연금 최소적립비율 상향 근로자퇴직급여보장법 시행규칙 제5조의 2

[기존 : 최소적립비율(기준책임준비금 대비 DB형 적립금 비율) 100분의 80 이상]

- 2019.1.1. ~ 2020.12.31. : 100분의 90
- 2021.1.1. 이후 : 100분의 100

3 산업안전보건 및 산재보험 분야

- 건설기계업종 특수형태근로종사자의 산재보험 적용이 확대됨. 당초 레미콘 기사만 산재보험 적용 대상이었으나, 2019년부터 건설기계 27개의 직종(굴삭기, 덤프트럭, 타워크레인 등) 모두 산재보험 적용 대상임.

- 1인 자영업자의 산재보험 가입 허용대상에 4개 업종(음식점, 소매, 도매 및 상품중개, 기타 개인서비스)이 추가됨.
- 산재보험 개별실적요율 적용 대상과 증감폭이 축소돼 기존 할인혜택을 받던 기업은 보험료 인상이 불가피할 것으로 예상되고, 수지율 산정 기준에 업무상 질병으로 인해 지급된 보험급여액은 제외됐으므로 산재보험료 납부액의 증감 규모를 확인할 필요가 있음.
- 관리감독자의 산업안전보건 정기교육 시 인터넷 교육은 8시간 한도로 제한되고, 안전보건관리책임자 직무교육도 인터넷 교육은 2시간만 인정됨.
- 직업성 암 산재인정기준 개정으로 벤젠 노출기준이 완화되고 스프레이와 유사한 형태의 도장업무도 유해요인으로 추가됨.

[참고 3] 달라지는 산업안전보건 및 산재보험 분야 주요 내용

특수형태근로종사자의 산재보험 적용 확대	산재보험법 시행령 제125조 제2호(2019.1.1. 시행)
[기존 : 27개 건설기계 직종 중 1개 직종(레미콘)만 적용]	
<ul style="list-style-type: none"> • 27개 건설기계 직종 모두 적용 ※ 굴삭기, 덤프트럭, 레미콘, 지게차, 타워크레인, 불도저, 기중기, 공기압축기 등 	
1인 자영업자 산재보험 가입 허용 확대	산재보험법 시행령 제122조 제1항 제2호(2018.12.13. 시행)
[기존 : 8개 직종(여객운송, 화물운송, 건설기계, 퀵서비스, 대리운전, 예술인, 금속제조, 자동차정비)만 허용]	
<ul style="list-style-type: none"> • 4개 직종(음식점, 소매, 도매 및 상품중개, 기타 개인서비스) 추가 	
산재보험료를 적용기준 변경	보험료징수법 시행령 제15조 제1항 제1·2호, 제17조제3항 제3호, 제18조 제1항 별표1(2019.1.1. 시행)
[기존 : 10인 이상 사업장(건설업은 20억원 이상)에 대해 기업규모에 따라 산재보험료를 ±20%~±50% 차등 증감]	
<ul style="list-style-type: none"> • 상시 30인 이상 사업장(건설업은 60억원 이상)에 대해 기업규모와 무관하게 산재보험료를 ±20% 증감 	
[기존 : 사업장 수지율 산정 범위에 제외되는 질병의 범위 : 진폐·난청·석면으로 인한 질병]	
<ul style="list-style-type: none"> • 모든 업무상 질병으로 확대 	
산업안전보건교육 관련 인터넷 교육시간 제한	산업안전·보건교육규정(고용노동부고시 제2018-73호) 제3조 제1항 및 제17조 제1항 제3호(2019.1.1. 시행)
[기존 : 관리감독자 정기교육 및 안전보건관리책임자 직무교육 전체를 인터넷 교육으로 이수 가능]	

- 관리감독자 정기교육(연간 16시간)의 경우 8시간만 인터넷 교육 가능
- 안전보건관리책임자 직무교육(신규교육 6시간, 보수교육 6시간)의 경우 2시간만 인터넷 교육 가능

직업성 암 인정기준 완화 산재보험법 시행령 제34조 및 별표3(2018.12.13. 시행)

[기존 : 직업성 암 인정기준으로 벤젠 등 23개 종류의 유해물질과 백혈병 등 21개의 질병명 규정]

- 벤젠 : 노출기준 확대(1ppm→0.5ppm)
- 석면 : 폐암·후두암, 악성중피종, 난소암 등 질환별로 노출기준 세분화
- 도장업무 : 스프레이 → 스프레이와 유사한 형태의 도장업무로 인해 발생한 폐암·방광암도 인정

4 국회 계류 중인 주요 법안

- 탄력적 근로시간제 보완, 포괄임금제 제한, 생명·안전업무에 대한 기간제·파견근로자 사용 제한 등에 관한 법안들이 국회 계류 중임.

[참고 4] 계류중 법안 주요 내용

근로시간 단축 보완 근로기준법 제51조, 제52조, 제53조 제4항, 제59조 등(환노위 계류중)

[기존 : 탄력적 근로시간제의 단위기간 : 2주/3개월, 도입요건 : 근로자대표 서면 합의 및 근무일(별) 근로시간 사전 합의 등]

- 단위기간 확대 : 3개월/1년 등, 도입요건 완화 : 해당 근로자 대표 협의, 기본 계획 협의 등

[기존 : 인가연장근로 사유 : 자연재해, 재난으로 한정]

- 사유 확대 : 사업상 불가피한 사정, 직무 특성에 따라 한시적으로 필요한 경우까지 확대

포괄임금제 제한 근로기준법 제22조의2(신설), 제50조 등(환노위 계류중)

[기존 : 판례에 의해 포괄임금제 인정]

- 포괄임금제 제한 및 사용자에게 근로시간 측정 의무 부여 등
- 고용노동부 지침으로 일정 요건에 따라 제한하는 방안도 검토 중

직장 내 괴롭힘 방지 근로기준법 제76조의2, 제76조의3(신설), 제109조 등(환노위 통과, 법사위 계류중)

[신설]

- 사용자에게 직장 내 괴롭힘 조사 및 피해자 보호조치 등의 의무 부과
- 사용자가 직장 내 괴롭힘 신고자 및 피해자 등에게 불리한 처우를 하는 경우 벌칙 규정 신설 등

통상임금과 최저임금 산입범위 일치 근로기준법 제2조 제3항(신설)(환노위 계류중)

[기존: 통상임금과 최저임금의 산입범위가 별개로 규정]

- 최저임금 산입범위에 포함되는 임금항목을 통상임금에 포함
- 통상임금이 최저임금보다 적을 경우 최저임금액을 통상임금으로 간주

임금체불 제재 강화 근로기준법 제17조, 제37조, 제93조, 제43조, 제109조 등(환노위 계류중)

[기존: 근로관계 종료된 근로자의 임금체불에 대해서만 지연이자 지급, 임금체불은 반의사불벌죄]

- 재직자의 임금체불에 대해 지연이자를 적용하고 근로계약서 등에 지연이자 명시
- 사용자에게 임금액 및 지급내역을 서면으로 교부하도록 의무 부과
- 사용자가 임금체불 시정지시를 미이행할 경우 이행강제금 부과
- 상습적 체불 등으로 명단이 공개된 사업주에 반의사불벌죄 적용 제외 등

생명·안전업무에 기간제·파견 근로자 사용 제한 기간제법 제4조 등, 파견법 제5조 등(환노위 계류중)

[기존: 기간제 - 사용 사유 제한 없음, 파견 - 32개 허용 업무]

- 선박·철도·항공 등 생명·안전업무 등에 기간제·파견 근로자 사용 금지

차별시정 신청권자, 신청기간 확대 기간제법 제9조 제1항 및 제2항 등(환노위 계류중)

[기존: 차별적 처우를 받은 근로자]

- 노동위원회 차별시정 신청권자를 해당 근로자가 가입한 노동조합 및 연합단체까지 확대
- 차별시정 신청기간 확대 등

특수형태근로종사자 고용보험 적용 고용보험법 제1조, 제2조, 제8조 등, 고용산재보험료징수법 제2조 등(환노위 계류중)

[기존: 자율적으로 고용보험 가입이 가능하나, 발급일 5년 이내의 사업자등록증을 구비]

- 특수형태근로종사자를 대상으로 근로자와 동일하게 고용보험 의무적용
 - 별도 계정 신설 없이 근로자 계정에 통합 운영
 - 보험료는 사업주와 절반씩 분담
 - 24개월간 1년 이상 가입 시 지급
 - 소득감소에 의한 자발적 이직 시에도 지급

최저임금 결정구조 개편 최저임금법 제8조, 제9조, 제10조(환노위 계류중)

[기존: 고용노동부장관의 심의 요청 → 최저임금위원회의 최저임금안 심의·의결 → 고용노동부 장관의 최저임금안 고시 → 고용노동부장관의 최저임금 결정·고시]

- 국가가 최저임금 결정
- 최저임금위원회 이원화(권고위원회 + 심의위원회)
- 최저임금위원회를 임금정책위원회로 개편 등

최저임금 구분 적용 최저임금법 제4조(환노위 계류중)

[기존: 단일 최저임금 적용]

- 업종별 구분적용 의무화
- 지역별, 연령별, 규모별 구분적용 도입

퇴직연금제도 의무화 근로자퇴직급여보장법 제4조의2 및 부칙 제2조(환노위 계류 중)

[신설]

- 기업 규모별로 단계적으로 퇴직연금제도 도입 의무화

1년 미만 계속근로자 퇴직급여 적용 근로자퇴직급여보장법 제4조 제1항(환노위 계류 중)

[기존 : 계속근로기간 1년 미만 근로자는 퇴직급여 지급대상에서 제외 가능]

- 계속근로기간 1년 미만 또는 1개월 이상 근로자를 대상으로 퇴직급여 적용

끝.