

2018년 개정된 노동관계법

1. 1주 = 7일

(1) 1주 연장 근로는 7일간 12시간 제한을 받게 됨

따라서 1주 총 근로시간은 52시간(40+12)을 초과할 수 없음

(2) 시행시기

300명 이상 사용 사업장	2018.7.1.시행 (개정법에 따라 특례제외된 업종은 2019.7.1)
50명이상~300명 미만 사용 사업장	2020.1.1.시행
5명이상~50명 미만 사용 사업장	2021.7.1.시행

2. 휴일근로의 중복할증

(1) 휴일 8시간 이내 근로는 50%를 가산하고, 8시간 초과근로는 100%를 가산

(2) 시행시기

전사업장(5명 미만 사업장 제외)	2018.3.20.
--------------------	------------

3. 연장근로 제한의 예외

(1) 30인 미만 사용 사업장은 1주 52시간(40+12)외에 추가로 8시간까지 연장근로 가능
근로자 대표와 서면 합의(연장근로 해야 하는 사유 및 기간, 대상 근로자 범위)

(2) 시행시기

5~30명 미만 사업장	2021.7.1~2022.12.31(법안 확대적용 여부 논의)
--------------	------------------------------------

4. 관공서 공휴일의 민간기업 확대 적용

300명 이상 사업장	2020.1.1.시행
30~299명 사용 사업장	2021.1.1.시행
5~30명 미만 사용 사업장	2022.1.1.시행

5. 15세 이상 18세 미만자의 근로시간 단축

(1) 15세 이상 18세 미만자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주 35시간 초과 금지
다만 당사자 합의로 1일에 1시간, 1주에 5시간 한도로 연장가능

(기존 : 1일 7시간, 1주 40시간, 연장은 1일 1시간, 1주일 6시간 한도 가능)

(2) 시행시기

전사업장(5명 미만 사업장 제외)	218.7.1. 시행
--------------------	-------------

6. 근로시간 단축에 따른 퇴직금 중간정산 사유 확대(18.7.1. 시행)

(1) 1주 7일 52시간으로 근로시간이 단축되면서, 근로자의 퇴직급여가 감소되는 경우,
퇴직금 중간정산 사유를 추가함

(2) 퇴직금제도, 확정급여형 퇴직연금제도를 설정한 사업주는 근로시간 단축으로 퇴직
급여액이 감소될 경우, 이를 근로자에게 알리고, 퇴직급여의 감소예방 책무를 다하여
야 함(위반시 500만원 이하 벌금)

7. 육아휴직의 적용예외(18.5.29. 시행)

사업주가 육아휴직을 부여하지 않을 수 있는 경우, 육아휴직을 시작하려는 날 이전 근로한 기간이 『1년 미만인 근로자』에서 『6개월 미만인 근로자』로 변경

8. 입사 이후 2년간의 연차휴가 보장 확대

(1) 개정 전

- 입사후 1년간의出勤율이 80% 이상인 경우, 2년 차에 사용할 수 있는 연차휴가일수는 1년 차에 1개월 개근시 1일씩 발생한 연차휴가일수를 포함하여 15일
- 즉 1년 차에 발생한 연차휴가를 사용한 경우, 2년 차에 사용할 수 있는 연차휴가일수는 15일에서 그 사용일수를 공제한 만큼임

(2) 개정 후

- 입사후 1년간의出勤율이 80% 이상인 경우, 2년 차에 사용할 수 있는 연차휴가일수는 1년 차에 1개월 개근시 1일씩 발생한 연차휴가와 별도로 15일 됨
- 따라서 입사일로부터 2년 동안 최대 26일의 연차휴가가 발생함
- 2018.5.29. 이후 입사자에 한하여 적용

9. 최저임금법 개정사항 등

1) 수습근로자의 최저임금 90% 적용예외

○ 그동안 1년 이상의 기간을 정하여 고용된 근로자의 경우, 근로자 누구에게나 수습 3개월간은 최저임금의 90%를 적용할 수 있었습니다

○ 그런데 2018.3.20.부터는 일정한 단순노무 종사자의 경우, 3개월간에도 100%를 다 지급해야 합니다.

최저임금법

제5조 【최저임금액】

② 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자로서 수습을 시작한 날부터 3개월 이내인 자에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다. 다만, 단순노무업무로 고용노동부장관이 정하여 고시한 직종에 종사하는 근로자는 제외한다. (2018.3.20 시행)

○ 최저임금을 감액할 수 없는 근로자를 고용노동부 고시로 정했습니다.

고용노동부 고시(2018.3.20. 시행)

[최저임금법 제5조에 따른 단순노무직종 근로자 지정 고시]

최저임금법 제5조제2항에 따른 “단순노무업무로 고용노동부장관이 정하여 고시한

직종에 종사하는 근로자”란 한국표준직업분류 상 대분류 9(단순노무 종사자)에 해당하는 사람을 말한다.

○ 한국표준직업분류에 정의된 단순노무 9(단순노무 종사자)란 아래를 의미합니다.

한국표준직업분류(제7차 개정, 2018.1.1. 시행)

[대분류 9]

- 91 건설 및 광업 관련 단순 노무직
- 92 운송 관련 단순 노무직
- 93 제조 관련 단순 노무직
- 94 청소 및 경비 관련 단순 노무직
- 95 가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직
- 99 농림·어업 및 기타 서비스 단순 노무직

2) 최저임금 산입범위 확대

(1) 상여금, 복리후생비의 최저임금 산입

최저임금법

제6조 【최저임금의 효력】

④ 제1항과 제3항에 따른 임금에는 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금을 산입(算入)한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 산입하지 아니한다.
(2019.1.1 시행)

1. 「근로기준법」 제2조제1항제8호에 따른 소정(所定)근로시간(이하 “소정근로시간”이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부령으로 정하는 임금
2. 상여금, 그 밖에 이에 준하는 것으로서 고용노동부령으로 정하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 25에 해당하는 부분
3. 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활 보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것
 - 가. 통화 이외의 것으로 지급하는 임금
 - 나. 통화로 지급하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 7에 해당하는 부분

(2) 사업장별 적용시기

부 칙

제2조 【최저임금의 효력에 관한 적용 특례】

① 제6조제4항제2호의 개정규정에도 불구하고 같은 호에서 규정하고 있는 “100분의 25”는 다음 각 호에 따른 비율로 한다.

1. 2020년은 100분의 20
2. 2021년은 100분의 15
3. 2022년은 100분의 10

4. 2023년은 100분의 5
 5. 2024년부터는 100분의 0
 ② 제6조제4항제3호의 개정규정에도 불구하고 같은 호 나목에서 규정하고 있는 “100분의 7”은 다음 각 호에 따른 비율로 한다.
1. 2020년은 100분의 5
 2. 2021년은 100분의 3
 3. 2022년은 100분의 2
 4. 2023년은 100분의 1
 5. 2024년부터는 100분의 0

(3) 2019년도 최저임금 적정지급 여부 검토

○ 사례1

월 지급액		월 최저임금	
수 당	금 액	금 액	산출 근거
기본급	1,573,770	1,573,770	
월 상여	500,000	$1,745,150 \times 25\% = 436,280$ $500,000 - 436,280 = 63,720$ (최저임금 산입액 : 63,720)	19년 최저임금(1,745,150) \times 25%를 상회하는 상여금이 있는 경우, 그 금액을 최저임금에 산입
식 대	100,000	$1,745,150 \times 7\% = 122,160$ $100,000 - 122,160 = -22,160$ (최저임금 산입액 : 없음)	19년 최저임금(1,745,150) 대비 7% 초과하는 복리후생비가 있는 경우, 그 금액을 최저임금에 산입
계	2,173,770	1,637,490	$1,745,150 - 1,637,40 = 107,660$ (최저임금 미달 금액 : 107,660원)

○ 사례2

월 지급액		월 최저임금	
수 당	금 액	금 액	산출 근거
기본급	1,600,000	1,600,000	
월 상여	600,000	$1,745,150 \times 25\% = 436,280$ $600,000 - 436,280 = 163,720$ (최저임금 산입액 : 163,720)	19년 최저임금(1,745,150) \times 25%를 상회하는 상여금이 있는 경우, 그 금액을 최저임금에 산입
식 대	150,000	$1,745,150 \times 7\% = 122,160$ $150,000 - 122,160 = 27,840$ (최저임금 산입액 : 27,840)	19년 최저임금(1,745,150) 대비 7% 초과하는 복리후생비가 있는 경우, 그 금액을 최저임금에 산입
계	2,350,000	1,791,560	$1,745,150 - 1,791,560 = 46,410$ (최저임금 초과 금액 : 46,410원)

3) 최저임금 월소정근로시간에 대한 논란

○ 최저임금 이상의 임금을 지급받았는지 확인할 때에는 월급을 시간당 임금으로 환산하여 최저임금과 비교하여야 하는데, 이때 시간당 나누는 시간 수(월 소정근로시간)가 명확히 정해져 있지 않아 해석상 논란이 있어 왔음

- 판례와 행정해석의 차이는, 실제 근로를 제공하지 않으나 유급으로 처리되는 시간 즉, 주휴시간 등이 소정근로시간에 포함되는지 여부에 있음
- 고용부는 2018.8.10. 최저임금 월 소정근로시간에 대한 법률상 불명확한 점을 인정하고, 혼란을 방지하기 위해 주휴시간을 최저임금 근로시간에 산입하도록 근거를 명시하여 입법고시.

(1) 월소정근로시간에 대한 고용부의 행정해석(2007.11.26. 임금근로시간정책팀-3468)

- 월급에서 ‘최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하지 않는 임금’을 제외한 임금을 1개월의 소정근로시간수(유급처리된 시간을 합산한 시간)로 나누어 시간당 임금으로 환산, 고시된 시간급과 비교함
- 월에 따라 소정근로시간수가 다른 경우에 1년간의 1개월 평균 소정근로시간수는 다음과 같이 산출함 : (주당 소정근로시간 40시간 + 유급주휴 8시간) \times 365 \div 7 \div 12월 \approx 209시간

(2) 월소정근로시간에 대한 법원의 판결(대법 2014다44673, 2018.6.19.)

최저임금법 시행령 제5조제1항제2호 및 제3호는 비교대상 임금 중 주 단위 또는 월 단위로 지급된 임금에 대하여 ‘1주 또는 1개월의 소정근로시간 수’로 나눈 금액을 시간에 대한 임금으로 하도록 규정하고 있다. 여기서 소정근로시간이란 근로기준법 제50조, 제69조 또는 산업안전보건법 제46조에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말하고(근로기준법 제2조제1항제7호), 통상임금 산정 기준시간 수와는 구별되므로, 주급제 혹은 월급제에서 지급되는 유급휴일에 관한 임금인 주휴수당 관련 근로시간은 고려할 필요가 없다.

(3) 고용노동부 최저임금법 시행령 개정안 입법예고(2018.8.10.)

제5조(최저임금의 적용을 위한 임금의 환산)① 근로자의 임금을 정하는 단위가 된 기간이 그 근로자에게 적용되는 최저임금액을 정할 때의 단위가 된 기간과 다른 경우에는 그 근로자에 대한 임금을 다음 각 호의 구분에 따라 시간에 대한 임금으로 환산한다.

1. 일(日) 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1일의 소정근로시간 수(일에 따라 소정근로시간 수가 다른 경우에는 1주간의 1일 평균 소정근로시간 수)로 나눈 금액
2. 주(週) 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1주의 최저임금 산정기준 시간 수(1주의 소정근로시간과 소정근로시간 외에 유급으로 처리되는 시간을 합산한 시간 수)로 나눈 금액
3. 월(月) 단위로 정해진 임금: 그 금액을 1개월의 최저임금 산정기준 시간 수(1주의 최저임금 산정기준 시간 수에 1년 동안의 평균 주의 수를 곱한 시간을 12로 나눈 시간 수)로 나눈 금액