

2019년 바뀌는 정책 총정리

위소프트&우리노무법인

HANBIZA.COM

인사노무통합솔루션 **HANBIZA**

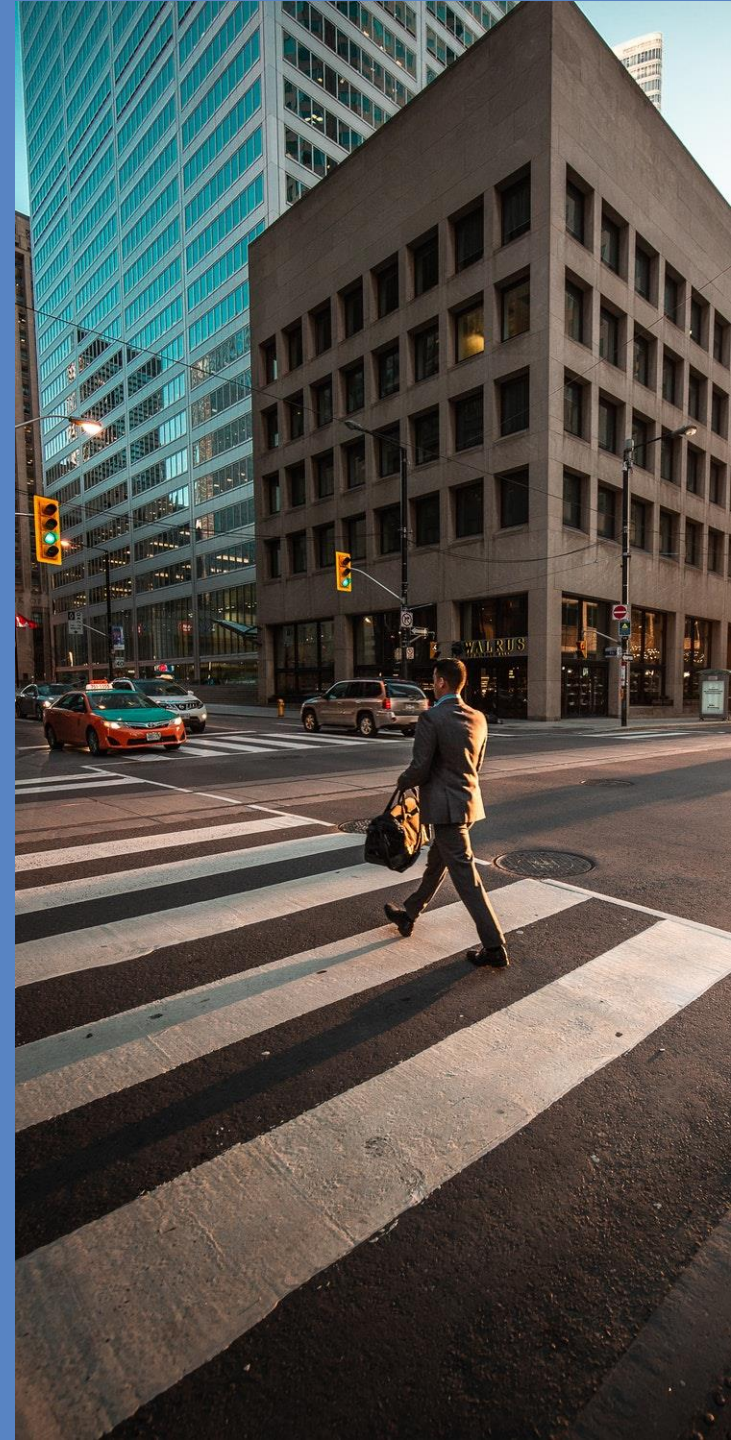
목 차

1. 노동법과 관련된 변경 내용

- 근로시간 단축 및 휴일 근로수당 가산임금
- 1년 미만자의 연차휴가
- 육아휴직 노동자 연차유급휴가 보장 확대
- 최저임금 관련 쟁점
- 직장 내 성희롱 적용범위 및 조치의무 강화
- 일반근로자의 출퇴근 재해 인정
- 장애인 인식 개선 교육 강화
- 기타 법령의 개정

2. 정부 정책 사업

- 일자리 안정자금 지원 지속 및 추가지원
- 중소기업 근로자 대상 국내 휴가비 지원 확대
- 육아기 근로시간 단축 부여 장려금 인상
- 출산 육아기 대체인력 지원기간 확대 및 지원 금액 인상
- 시간선택제 신규고용 지원금 인상
- 일자리창출 촉진 자금 신설



근로시간 단축 및 휴일 근로수당 가산임금 지급

(시행일 2018. 7. 1.)

- 개정 전 : 연장근로시간에 휴일근로시간 미포함

- ☞ 연장근로 주 12시간 + 휴일근로 주 16시간 = 최대 주 68시간 근로 가능

- ☞ 연장근로와 야간근로, 휴일근로에 대해서 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급

- 개정 후 : 연장근로시간에 휴일근로시간 포함

- ☞ 연장, 휴일근로 포함 1주 최대 52시간 실시(기업규모별 단계적 시행)

- 300인 이상 : '18. 7. 1.(특례업종에서 제외된 21개 업종은 '19. 7. 1 부터 시행),

- 50 ~ 300인 미만: '20. 1. 1.

- 5 ~ 50인 미만: '21. 7. 1.

- 30인 미만 사업장은 특별연장근로 한시적 인정('21.7.1 ~ '22.12.31) (근로자대표와 서면합의 시 8시간 특별연장근로 한시적 인정)

- ☞ 8시간 이내의 휴일근로는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하고, 8시간을 초과한 휴일근로의 경우 통상임금의 100분의 100 이상을 중복 가산하여 지급

근로시간 단축 및 휴일 근로수당 가산임금 지급

(시행일 2018. 7. 1.)

- 18세 미만 연소근로자 최대 근로시간 단축

- ☞ 법정 근로시간 1주 40시간 → 1주 35시간

- ☞ 연장근로 한도 1주 6시간 → 1주 5시간

- 특례업종 축소 및 특례도입 사업장 11시간 연속 휴식시간 보장

- ☞ 특례 유지 5개 업종 : ①육상운송업(「여객자동차 운수사업법」의 노선 여객자동차운송사업 제외), ②수상운송업, ③항공운송업, ④기타 운송관련 서비스업, ⑤보건업

- 관공서의 공휴일을 유급휴일로 의무 적용(기업규모별 단계적 시행)

- ☞ 300인 이상 : '20. 1. 1.

- ☞ 30 ~ 300인 미만 : '21. 1. 1.

- ☞ 5 ~ 30인 미만 : '22. 1. 1.

1년 미만자의 연차휴가

(시행일 2018. 5. 29.)

- 개정 전 : 사용자는 근로자의 입사 후 최초 1년 간, 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 부여하고 이때 발생하는 1일의 유급휴가는 근로자가 1년 간 80% 이상 출근 했을 때 발생하는 15일의 유급 휴가에 포함
- 개정 후 : 입사 후 출근율이 80% 이상인 경우라면, 1개월 개근 시 발생하는 유급휴가 각 1일(총 11일)과 1년 간 80% 이상 출근으로 발생하는 유급휴가 15일을 더하여 총 26일의 연차유급휴가가 발생

☞ 회계연도에 따라 연차유급휴가 산정 예시

<2017년 7월 1일에 입사한 노동자의 회계연도(1월1일-12월31일)기준>

구분	17. 8	17. 9	17. 10	17. 11	17. 12	18. 1	18. 2	18. 3	18. 4	18. 5	18. 6	18. 7
1년 단위 발생연차	-	-	-	-	-	7.5일	-	-	-	-	-	-
1개월 단위 발생연차	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	-
누계	1일	2일	3일	4일	5일	13.5일	14.5일	15.5일	16.5일	17.5일	18.5일	18.5일

육아휴직 노동자 연차유급휴가 보장 확대

(시행일 2018. 5. 29.)

• 개정 전 : 육아휴직 후 복직 시 쓸 수 있는 연차유급휴가는 휴직 전 출근기간에 비례하여 산정

☞ 육아휴직을 1년간 사용한 경우, 복직 후 쓸 수 있는 연차유급휴가가 없음

• 개정 후 : 육아휴직 후 복직 시 쓸 수 있는 연차유급휴가는 휴직 전 출근기간과 육아휴직기간을 합한 1년간의 출근율에 따라 산정

☞ 적용대상 : 개정법 시행 이후 육아휴직을 '시작'한 경우

☞ 1년이 넘는 기간을 육아휴직으로 사용하고 복직한 경우 취업규칙 등에서 특별히 정함이 없다면, '고용보험법 제70조'에 따라 육아휴직 급여를 수급한 기간을 출근한 것으로 봄

☞ 개정법 시행 전 육아휴직을 분할 사용한 경우 두 번째 육아휴직 개시일이 이 법 시행일 이후라면, 두 번째 육아휴직 기간은 복귀 후 연차유급휴가일 수 산정 시 출근한 것으로 간주

최저임금 관련 쟁점

(최저임금 감액 근로자 범위 축소)

- 개정 전

“수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자는 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다.”

- 개정 후

“1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자는 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다. 다만 단순노무업무로 고용노동부장관이 정하여 고시한 직종에 종사하는 근로자는 제외한다.”

(ex. 배달원, 청소원, 환경미화원, 가사도우미, 음식·판매 관련 단순 종사원 등)

최저임금 관련 쟁점

(최저임금 내 주휴시간 산입 여부의 대립)

- 월급제 근로자의 최저임금 적용을 위한 임금 환산 시 주휴수당만큼의 근로시간(월 35시간)을 소정근로시간에 포함시킬 것인지에 대해 고용노동부의 행정해석과 법원의 판결이 대립되는 견해를 보이고 있음.

☞ 고용노동부 : 주휴수당 관련 근로시간을 소정근로시간에 포함 => 월 209시간

☞ 대법원판결 : 주휴수당 관련 근로시간을 소정근로시간에 미포함 => 월 174시간

- 위 주휴시간과 관련하여 통상임금을 계산하는 방식에 있어서도 논란이 진행 중

☞ 대법원 : 기본급 / (소정근로 시간 + 주휴 시간) => 월 209시간

☞ 토요일을 유급휴일로 하는 경우 : 기본급 / (소정근로 시간 + (주휴 시간 * 2)) => 월 243시간

- 이러한 견해 대립은 법령의 미비로 인하여 발생하는 것으로서, 이 같은 문제를 해결하고자 고용노동부는 최저임금법 시행령 개정안을 발의하였고, 지난 2018년 12월 31일 이 개정안이 국무회의를 통과하면서 2019년 1월 1일부터 시행령이 개시.

직장 내 성희롱 적용범위 및 조치의무 강화

(시행일 2018. 5. 29.)

- 개정 전 (남녀고평법 제14조)

1. 사업주의 성희롱 행위자에 대한 징계조치 의무
2. 피해자에 대한 불리한 조치 금지

- 개정 후

1. 누구든지 성희롱 발생 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있음
2. 사업주가 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 해야 할 의무
3. 사업주가 조사 기간 동안 피해 근로자 등을 보호하기 위하여 적절한 조치를 할 의무
4. 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 할 의무
5. 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 해야 할 의무
6. 신고한 근로자 및 피해 근로자 등에게 신분상 불이익, 인사조치, 차별적 임금지급, 따돌림 등에 해당하는 불리한 처우를 금지
7. 성희롱 사실 조사자의 비밀유지의무 등 구체화

일반근로자의 출퇴근 재해 인정

(시행일 2018. 1. 1.)

• 개정 전

☞ 사업주가 제공하거나 그에 준하는 교통수단 등 사업주의 지배관리 하에서 출퇴근 하던 도중 발생한 사고만을 업무상 재해로 인정

(ex. 통근버스 이용 중 발생한 사고는 인정, 대중교통 없는 시간의 자가용에 의한 출퇴근 사고는 불인정.)

• 개정 후

☞ 사업주의 지배관리하에 있지 않았더라도 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근을 하던 중 발생한 사고에 대해서는 업무상 재해로 인정

(ex. 아이를 유치원에 등원시킨 뒤 출근하다가 발생한 사고 인정, 병원 진료 받은 뒤 출근하다가 발생한 사고 또한 인정.)

장애인 인식 개선교육 강화

(시행일 2018. 5. 29.)

• 개정 전

☞ 장애인고용법 제5조는 사업주의 장애인 인식개선 교육 실시 의무를 규정하고 있으나 그 위반에 대한 별도의 과태료 규정이 없음

• 개정 후

☞ 장애인고용법 제5조의 2 신설로, 사업주와 근로자 모두 인식 개선 교육을 받아야 하며 사업주의 교육 실시 의무 위반 시 300만원 이하의 과태료를 부과하게 됨.

* 교육 실시 방식

- 상시 근로자 50인 이상 사업체 : 사업주 및 내부 직원, 전문 강사 등의 직접교육, 교육기관의 위탁교육
- 상시 근로자 50인 미만 사업체 : 간이교육자료의 배포·게시, 전자우편 등을 통한 교육 인정 가능

기타 법령의 개정

- 근로기준법 제69조 (15세 이상 18세 미만자의 근로시간)

☞ 1주 40시간 -> 35시간 소정근로, 1주 6시간 -> 5시간 연장 가능

- 고용보험법 시행령 제104조의4(육아기 근로시간 단축 급여의 감액)

☞ 육아기 근로시간 단축 시작일의 직전 월을 기준으로 한 통상임금

1. 위 단축 기간 중 통상임금 인상이 없는 경우 : 단축 시작일의 직전 월을 기준으로 한 통상임금

2. 위 단축 기간 중 통상임금 인상이 있는 경우

가. 통상임금이 인상된 날의 전날까지 : 단축시작일의 직전 월을 기준으로 한 월 통상임금

나. 통상임금이 인상된 날 이후 : 통상임금이 인상된 날을 기준으로 한 월 통상임금

기타 법령의 개정

- 근로자퇴직급여 보장법 시행령 제5조(확정급여형 퇴직연금제도의 최소적립금 수준)
 - ☞ 2018년 1월 1일 이후 : 고용노동부령으로 정하는 100분의 80이상의 비율 ->
 - ☞ 2019년 1월 1일 ~ 2020년 12월 31일 : 100분의 90
 - ☞ 2021년 1월 1일 이후 : 100분의 10

- 장애인 고용촉진 및 직업재활법 시행령 제25조 (사업주의 의무고용률)
 - ☞ 장애인 고용의무 및 장애인 고용 부담금에 관한 의무 고용률
 - 2015년 1월 1일부터 2016년 12월 31일까지 : 1000분의 27
 - 2017년 1월 1일부터 2018년 12월 31일까지 : 1000분의 29
 - 2019년 이후 : 1000분의 31

2019년 달라지는 정책들



정부 정책 사업

(일자리 안정자금 지원 지속 및 추가지원)

- 최저임금 인상에 따른 영세사업주의 부담을 완화하고자 일자리 안정자금 지속 지원

- ☞ 기존 : 월 평균보수 190만원 미만 노동자를 고용한 30인 미만 사업주를 지원

- ☞ 2019년 : 최저임금 인상에 따라 월 평균보수 210만원 이하 노동자를 고용한 30인 미만 사업주 지원

- ☞ 지원금액은 '18년과 동일(월 13만원), 최저임금 인상 영향이 더 큰 5인 미만 사업체에는 2만원을 추가지원(월 15만원)

- * (5인 미만) 월 15만원 지원, (5~30인 미만) 월 13만원 지원, 주 40시간 미만 노동자는 근로시간에 비례 지원

- 추진배경 : 최저임금 인상에 따른 소상공인·영세사업주의 경영부담 경감 및 저임금노동자 노력

- 주요내용

- ☞ 월 평균보수 210만원 이하 노동자를 고용한 30인 미만 사업체에 해당 노동자 1인당 월 13만원 지원

- (5인 미만 사업체는 2만원 추가지원)

- 시행일 : 2019년 1월 1일

정부 정책 사업

(중소기업 근로자 대상 국내휴가비 지원 확대)

- 기업 내 휴가 가는 분위기 조성을 위한 근로자 휴가비 지원 사업의 지원 규모를 확대하여 시행
 - ☞ 2018년에는 중소기업 근로자 2만 명을 대상으로 지원하였으나 2019년에는 8만 명 규모로 4배 확대 지원
 - ☞ 정부지원 휴가비 대비 7.1배의 관광지출 효과로 국내관광 및 지역경제 활성화에도 기여할 것으로 기대
- 추진배경 : 기업 내 휴가 가는 분위기 조성을 통한 국내여행 촉진
- 주요내용
 - ① (사업방식) 기업·근로자가 공동으로 여행자금 적립 시 정부가 추가 지원
 - ② (여행경비 적립) 근로자 1인당 총 40만원 * 적립비율: 근로자 50%(20만원), 기업 25%(10만원), 정부 25%(10만원)
 - ③ (지원대상) 중소기업 근로자 8만 명
 - ④ (신청방법) 기업단위 온라인 신청
 - ⑤ (적립금 사용) 전용 온라인 쇼핑몰에서 국내여행 관련 상품 구입
- 추진일정 : 참여기업·근로자 모집(2~3월) → 지원대상자 선정 발표(3월) → 적립금 사용(4월~)

정부 정책 사업

(육아기 근로시간 단축 부여 장려금 인상)

- 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 부여한 중소기업 사업주는 월 30만원을 최대 1년간 지원
 - ☞ 중소기업에 대한 육아기 근로시간 단축 부여 장려금을 월 20만원에서 월 30만원으로 인상
 - 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여하고, 육아기 근로시간 단축 종료 후에 해당 근로자를 6개월 이상 고용 유지한 사업주
 - 중소기업이란 「고용보험법 시행령」 제12조에서 규정한 우선지원대상기업
 - ☞ 개정 내용은 '19.1.1. 이후의 육아기 근로시간 단축 기간에 대한 장려금부터 적용
- 추진배경 : 중소기업 일·생활 균형 확산
- 주요내용
 - ① 중소기업 육아기 근로시간 단축 부여 장려금 인상(20만원→30만원)
 - ② '19.1.1. 이후의 육아기 근로시간 단축 기간에 대한 장려금부터 적용• 추진일정 : 참여기업·근로자 모집(2~3월) → 지원대상자 선정 발표(3월) → 적립금 사용(4월~)
- 시행일 : 2019년 1월 1일

정부 정책 사업

(출산 육아기 대체인력 지원기간 확대 및 지원금 인상)

- 근로자의 출산휴가, 육아휴직 등의 기간 동안 대체인력을 채용한 중소기업의 사업주는 2개월 동안 월 120만원을 지원
 - ☞ 개정 전 : 지원기간 2주, 지원금 중소기업 월 60만원, 대규모기업 월 30만원
 - ☞ 개정 후 : 지원기간 2개월로 확대. 중소기업 지원금을 월 120만원으로 인상(인수인계 기간)
 - ☞ 중소기업이란 「고용보험법 시행령」 제12조에서 규정한 우선지원대상기업을 의미합니다.
 - ☞ 개정 내용은 '19.1.1.에 출산육아기 대체인력을 채용중인 경우부터 적용됩니다.
- 추진배경 : 중소기업 일·생활 균형 확산
- 주요내용
 - ① 출산육아기 대체인력 지원기간 확대(인수인계기간 2주→2개월)
 - ② 인수인계기간 중 중소기업 지원금 인상(월 60만원→월 120만원)
 - ③ '19.1.1.에 출산육아기 대체인력을 채용중인 경우부터 적용
- 시행일 : 2019년 1월 1일

정부 정책 사업

(시간선택제 신규고용 지원금 인상)

- 시간선택제 근로자 신규고용 시 지원금 인상 및 지원요건 완화
 - ☞ 기존 : 대규모 기업은 인건비 지원금을 월 30만원 한도로 지원
 - ☞ 2019년 : 기업규모와 상관없이 인건비 지원금 상한액 월60만원으로 인상
 - ☞ 간접노무비를 신설하여 우선지원대상·중견기업에는 지원대상 근로자 1인당 10만원 추가 지원
- 추진배경 : 근로시간단축 및 일·가정 양립 지원을 위한 시간선택제 일자리 창출지원을 위해 지원수준 인상 등 실시
- 주요내용
 - ① (지원금 인상) 기업규모 관계없이 인건비 지원금 상한액 월 60만원 지원
 - ② (지원요건 완화) 사전승인절차 폐지 및 기업규모 관계없이 신규고용 시간선택제 근로자의 임금수준이 최저임금 110%이상이면 지원가능
- 시행일 : 2019년 1월 1일 이후 신규채용된 시간선택제 근로자부터 적용

정부 정책 사업

(일자리 창출 촉진 자금 신설)

- 중소기업의 일자리 창출 촉진을 위해 ① 일자리 창출, ② 고용 유지, ③ 중소기업 인재육성 기업을 우대 지원하는 일자리창출촉진자금(3,000억원)을 신설
- 추진배경 : 중소기업 일자리 창출 확대를 위한 특화자금 신설
- 주요내용
 - ☞ 대출한도 : 45억원 이내(운전자금 5억원 이내)
 - ☞ 대출기간 : 운전 5년(거치기간 2년 포함), 시설 10년(거치기간 4년 포함)
 - ☞ 대출금리 : 정책자금 기준금리 $\Delta 0.3\%p$ (추가 우대금리 $\Delta 0.1\%p$ 적용)• 시행일 : 2019년 1월 1일 이후 신규채용된 시간선택제 근로자부터 적용
- 시행일 2019년 1월

<일자리창출 촉진자금 지원 대상>

구분		지원대상
일자리 창출	일반	<ul style="list-style-type: none"> • 3년 연속 일자리 증가 기업 • 기업인력애로센터를 통한 인력 채용기업
	청년	<ul style="list-style-type: none"> • 최근 1년 이내 청년 근로자 고용기업 • 청년 근로자 30% 이상 고용기업 • 청년 추가고용 장려금 지원사업 참여기업
고용 유지	일반	<ul style="list-style-type: none"> • 내일채움공제 가입기업 • 일자리 안정자금 수급기업
	청년	<ul style="list-style-type: none"> • 청년 내일채움공제 가입기업
인재 육성	일반	<ul style="list-style-type: none"> • 미래 성과공유제 도입기업 • 인재육성형 사업 선정기업
	청년	<ul style="list-style-type: none"> • 중소기업 특성화고 인력양성사업 참여 기업 • 중소기업 계약학과 참여기업

공정한 노사관계를 추구하는 (주)위소프트 입니다.
고맙습니다.