

2020년  
달라지는 노동관계 법령

2020. 2. 21.

전남노동권익센터 공경환노무사

## I. 최저임금 산입범위 확대

### 1. 최저임금에 산입되는 임금과 산정방법

#### ※ 근거조문

##### [최저임금법 제6조 제4항]

④ 제1항과 제3항에 따른 임금에는 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금을 산입한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 **임금은 산입하지 아니한다.** <개정 2018.6.12>

1. 「근로기준법」 제2조 제1항 제8호에 따른 소정근로시간(이하 “소정근로시간”이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 **외**의 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**

##### [최저임금법시행규칙 제2조]

제2조(최저임금의 범위) ① 「최저임금법」(이하 “법”이라 한다) 제6조 제4항 제1호에서 “고용노동부령으로 정하는 임금”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.

1. 연장근로 또는 휴일근로에 대한 임금 및 연장·야간 또는 휴일 근로에 대한 가산임금

2. 「근로기준법」 제60조에 따른 연차 유급휴가의 미사용수당

3. 유급으로 처리되는 휴일(「근로기준법」 제55조제1항에 따른 유급휴일은 제외한다)에 대한 임금

4. 그 밖에 명칭에 관계없이 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 것으로 인정되는 임금

② 법 제6조제4항 제2호에서 “고용노동부령으로 정하는 임금”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.

1. 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 상여금, 장려가급, 능률수당 또는 근속수당
2. 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당

### (1) 생활보조 또는 복리후생

식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으로서 “통화 이외의 것으로 지급하는 임금”과 “통화로 지급하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 7에 해당하는 부분은 매월1회 이상 정기적으로 지급되더라도 최저임금에 산입되지 않는다.

최저임금산입임금에서 제외되는 부분의 비중을 연차적으로 줄임.

2024년부터는 매월 지급되는 생활보조 또는 복리후생 금품은 모두 최저임금산입임금에 해당.

#### < 현금성 복리후생비의 최저임금 미산입 비율 >

2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년
7%	5%	3%	2%	1%	0%

☞ 2019년 기준, 월 최저임금 1,745,150의 7% 금액 122,160원을 넘는 식대만 최저임금에 포함.

☞ 2020년 기준, 월 최저임금 1,795,310의 5% 금액 89,765원을 넘는 식대만 최저임금에 포함.

예시)

근로시간 : 1일 8시간, 주 40시간, 임금 : 기본급 170만원, 식대 20만원

☞ 최저임금 월액이 7% 이상인 식대만 포함하면,

$1,700,000\text{원} + (200,000\text{원} - 122,160\text{원}) = 1,700,000\text{원} + 77,840\text{원} = \underline{1,777,840\text{원}}$

2019년 최저임금은 월 1,745,150원이므로 최저임금 위반 아님.

☞ 최저임금 월액이 5% 이상인 식대만 포함하면,

$1,700,000\text{원} + (200,000\text{원} - 89,765\text{원}) = 1,700,000\text{원} + 110,235\text{원} = \underline{1,810,235\text{원}}$

2020년 최저임금은 월 1,795,310원이므로 최저임금 위반 아님

## (2) 상여금의 최저임금 포함여부

상여금의 경우 매월 정기적·일률적으로 지급한다면 최저임금 산입범위에 포함됩니다. 그런데 명절이나 2개월 단위 등 1개월을 초과하는 기간에 걸친 ‘사유’에 따라 산정하는 상여금은 최저임금 산입범위에서 제외됩니다.

예를 들어, 연간 600%의 상여금을 월별로 지급한다고 규정되어 있다면, 매월 지급될 뿐 연간상여금이므로 최저임금에 포함되지 않습니다. 상여금의 최저임금 포함여부가 단순히 ‘지급기간’이 아닌 ‘지급사유’의 발생기간에 중점을 두고 있음에 유의할 필요가 있습니다(법제처 15-05 01, 2015. 9. 30).

또한 취업규칙에 지급률을 정하지 않고 출근성적에 따라 지급액이 변동되는 상여금의 경우에는 매월 지급되더라도 소정 근로시간이나 근로일에 대하여 정기적으로 지급하는 금액으로 보기 어려워서 최저임금에 산입되지 않습니다.

월별 상여금은 2020년부터 월 최저임금액의 20%를 초과하는 금액이 최저임금 산입범위에 포함되며, 당해 연도 최저임금의 20% 이내 상여금은 최저임금 산입범위에서 제외됩니다. 그리고 매년 단계적으로 이 비율이 줄어들어 2024년에는 상여금이 전면적으로 최저임금 산입범위에 포함됩니다. 주의할 점은 이는 월별 상여금을 말하므로 **1개월을 초과하는 상여금은 여전히 최저임금 산입범위에 포함되지 않습니다.**

#### < 월별 정기상여금 최저임금 미산입 비율 >

2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년
25%	20%	15%	10%	5%	0%

☞ 2019년 기준 월 최저임금 1,745,150의 25% 금액 436,288원을 넘는 상여금만 최저임금에 포함.

☞ 2020년 기준 월 최저임금 1,795,310의 20% 금액 395,060원을 넘는 상여금만 최저임금에 포함.

#### 예시)

근로시간 : 1일 8시간, 주 40시간, 임금 : 기본급 170만원, 월별 상여금 50만원

월 최저임금의 25% 이상인 상여금만 포함(2019년)

$1,700,000\text{원} + (500,000\text{원} - 436,288\text{원}) = 1,700,000\text{원} + 63,712\text{원} = 1,763,712\text{원}$

2019년 최저임금은 월 1,745,150원이므로 **최저임금 위반 아님.**

월 최저임금의 20% 이상인 상여금만 포함(2020년)

$1,700,000\text{원} + (500,000\text{원} - 395,060\text{원}) = 1,700,000\text{원} + 104,940\text{원} = 1,804,940\text{원}$

2020년 최저임금은 월 1,795,310이므로 **최저임금 위반 아님.**

☞ 최저임금인상에 따른 부담을 줄이기 위해 사용자가 1개월을 초과하는 주기로 지급하던 상여금을 1개월 단위로 변경시키는 경우 임금의 총액 변동이 없다면 개정법은 취업규칙의 변경절차 특례로 과반수 노조나 근로자 과반수의 의견청취만으로 변경이 가능하도록 규정.

## II. 탄력적 근로시간제

구 분	2주 이내 탄력적 근로시간제	3개월 이내 탄력적 근로시간제
의의	2주 이내의 단위기간을 평균하여 1주간 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정 주에 40시간, 특정일에 8시간을 초과하여 근로	3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정 주에 40시간, 특정일에 8시간을 초과하여 근로
실시요건	① 취업규칙(10인 이상 사업장) 또는 이에 준하는 것(10인 미만 사업장)에 규정하여야 함. ② <u>특정 주 48시간</u> 을 초과하지 못함	① 근로자대표와의 <u>서면합의</u> - 대상근로자 범위, 단위기간, 근로일 및 근로일별 근로시간 등 ② 3개월 이내(1개월, 3개월 등) ③ <u>특정 주 52시간, 특정일 12시간</u> 을 초과하지 못 함.
유효기간 설정	유효기간을 정할 의무는 없으나 취업규칙에 유효기간을 정하는 것이 바람직	노·사 서면합의로 정함.
1주간 최장근로시간	연장근로 : 1주 12시간까지 가능 - 주 52시간 적용 이전 : 76시간 [8 + 12 + 16(휴일 2일)] - 주 52시간 적용 이후 : 60시간 [48 + 12 ]	연장근로: 1주 12시간까지 가능 - 주 52시간 적용 이전 : 80시간 [52 + 12 + 16(휴일 2일)] - 주 52시간 적용 이후 : 64시간 [52 + 12]
연장근로가 되는 경우 (가산임금 지급)	단위기간을 평균한 1주 근로시간을 40시간으로 정한 경우 아래의 어느 하나에 해당하면 연장근로 ① 단위기간을 평균한 1주간의 근로시간이 40시간 초과 ② 특정주의 근로시간이 48시간 초과	단위기간을 평균한 1주 근로시간을 40시간으로 정한 경우 아래의 어느 하나에 해당하면 연장근로 ① 단위기간을 평균한 1주간의 근로시간이 40시간 초과 ② 특정주의 근로시간이 52시간 초과 특정일의 근로시간이 12시간 초과 ③ 서면합의로 정한 단위기간의 근로일 및 근로일별 근로시간 초과
적용제외	① 연소자(15세 이상 18세 미만), 취직인허증을 보유한 15세 미만 ② <u>임신 중인 여성근로자</u>	
임금보전 방안 강구	① 사용자는 탄력적 근로시간제를 도입할 경우 <u>기존의 임금수준이</u> 저하되지 않도록 임금보전방안을 강구하여야 함. ② 고용노동부장관은 필요한 경우 임금보전방안을 제출하게 하거나 이를 직접 확인할 수 있음.	

### Ⅲ. 관공서 공휴일에 관한 규정 확대 적용

#### 1. 법 개정 취지

관공서 등은 「관공서 공휴일에 관한 규정」에 따라 공휴일을 지정하고 있으나 단체협약, 취업규칙 등에 공휴일 휴무규정이 없는 영세중소기업 근로자는 명절 연휴와 같은 공휴일을 유급휴일로 보장받지 못해 휴일에 있어서도 불합리한 차별이 존재하여 공휴일에 차별 없이 휴식을 취할 수 있도록 공휴일을 근로기준법상 유급휴일로 보장하기 위해 법을 개정하여 사업장규모별로 2020.1.1.부터 단계적으로 적용하게 되었습니다.

#### 2. 관공서 공휴일에 관한 규정에 따른 휴일

공휴일	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 일요일 → 근로기준법 시행령에서 제외</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절, 한글날 (제헌절제외)</li> <li>· 신정·설, 추석 연휴 3일 ·석가탄신일</li> <li>· 크리스마스 · 어린이날 · 현충일</li> </ul>	15일
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 공직선거법 상 선거일</li> <li>· 기타 수시 지정일(임시공휴일)</li> </ul>	
대체공휴일	설·추석 연휴 및 어린이날이 일요일 또는 다른 공휴일과 겹치면 다음 비공휴일을 공휴일로 정함 (어린이날은 토요일이 겹치는 경우도 포함)	

#### 3. 시행시기

2020.11.~	2021.1.1.~	2022.1.1.~
근로자 300인 이상 및 국가, 지자체, 공공기관	근로자 50~300인 미만	근로자 5인~50인 미만

## Ⅳ. 주52시간제 확대 적용

### 1. 주52시간제 의미

법 개정 전 행정해석은 연장근로와 휴일근로를 별개로 해석하여 1주 최대 근로시간은 68시간으로 연장근로, 휴일근로가 빈번하게 이루어져 장시간노동 관행으로 일과 삶의 균형이 저해되는 등의 문제점 발생

- 1주를 휴일을 포함한 7일로 정의(근로기준법 제2조제1항 제7호)하여 1주 근로시간 한도를 52시간으로 명확히 함.

개 정 전	개 정 후
1주 최대 근로가능 시간: 68시간 또는 60시간 * 68시간=40시간+12시간+16시간 (휴일이 2일인 경우) * 60시간=40시간+12시간+8시간 (휴일이 1일인 경우)	1주 최대 근로가능 시간 : 52시간 * 52시간=40시간+12시간

### 2. 상시근로자수에 따라 근로시간 단축 시행시기를 단계별 적용

2018.7.1.~	2020.1.1.~	2021.7.1.~
근로자 300인 이상 및 국가, 지자체, 공공기관	근로자 50~300인 미만	근로자 5인~50인 미만

☞ 고용노동부 2019년 12월 11일 ‘50~299인 기업 주 52시간제 안착을 위한 보완 대책’에 따르면 1년간 계도기간을 둬.

- 계도기간 중 대상 기업은 장시간근로 단속대상에서 제외되고, 진정을 제기한 경우 최대 6개월이 시정기간을 두어 해당기간 내 기업이 자율 개선한 경우 처벌 없이 사건 종결.



## V. 가족돌봄휴직 범위 확대 및 가족돌봄휴가 신설

### 1. 가족돌봄휴직 범위 확대(2020.1.1.~ )

- 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀

### 2. 가족돌봄휴가 제도 신설(2020.1.1.~ )

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제22조의2 제2항 “사업주는 근로자가 가족(조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우는 제외한다)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 “가족돌봄휴가“라 한다)를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다.

다만, 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다”

“가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일로 하며, 일단위로 사용할 수 있을 것. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다.”

### 3. 배우자 출산휴가 일수 확대

- 10일 유급(출산일로부터 90일 이내에 청구)

## Ⅵ. 산업안전보건법 전면 개정

### 1. 산업안전보건법의 보호범위 및 산재예방 책임주체 확대

#### (1) 산업안전보건법 제2조 개정

- 보호대상을 (종전)근로자에서 (개정) “노무를 제공하는 자” 로 확대
- 특수형태근로종사자와 배달앱 등을 통한 배달종사자 등에 대한 안전보건조치 등 보호 규정 마련

#### (2) 특수형태근로종사자 보호(제77조)

##### 1) 신설배경

- 기업들은 비용절감, 인사관리 효율화, 디지털 산업의 발달 등 다양한 요인에 기인하여 직접고용 방식에서 외주화 등 비전형적인 고용형태로 전환하고 있음.

- 특수형태근로종사자도 그 중의 하나이며, 캐디·보험설계사 등 종전의 특고뿐만 아니라 최근에는 배달의 민족 등 온라인 플랫폼을 기반으로 배달 등의 노무를 제공하는 플랫폼 종사자도 증가 추세

- 그러나, 이들은 전형적인 근로기준법에 따른 근로자로 보기 어려워, 보수 수준 등 업무여건은 취약함에도 산업안전보건법 등 노동관계법의 보호는 거의 받지 못하는 상태.

##### 2) 헌법재판소의 태도

☞ 헌법재판소도 특수형태근로종사자의 지위, 노무제공 방법, 경제적종속성 등을 고려할 때, 근로기준법은 그대로 적용 될 수 없지만 별도의 보호가 필요성 있다고 함.(헌법재판소 2016.11.24. 2015한바413 결정)

☞ 특수형태근로종사자는 사업주에 대하여 경제적 종속성을 가지고 있고, 타인을 이용하지 않고 자신이 직접노무를 제공하여 주로 특정한 1인의 사업주를 위하여 노무를 제공하지만, 근로기준법상 근로자와 달리 노무를 제공함에 있어 사업주의 특정한 지시나 지휘·감독에 구속되지 않는다. 말하자면 근로기준법상 근로자와 자영인의 중간적 위치에 있는 노무제공자라고 할 수 있다.

(헌법재판소 2016.11.24. 2015한바413결정)

- 산업안전보건법상 특수형태근로종사자 직종이란 ① 주로 하나의 사업에 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활하며 ② 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 아니하는 요건을 충족하는 9개 직종을 특수형태근로종사자 보호범위에 포함

※ 보험설계사·우체국보험 모집원, 건설기계 직접 운전자(27종), 학습지교사, 골프장캐디, 택배기사, 퀵서비스기사, 대출모집인, 신용카드회원 모집인, 대리운전기사

### (3) 배달앱 등을 통한 배달종사자 보호

- 사업주는 승차용 안전모를 지급하고 착용토록 해야 함
- 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자는 물건의 수거·배달 등에 소요되는 시간에 대해 산업재해를 유발할 수 있을 정도로 제한하여서는 안 됨(배달시간 제한 금지)

## VII. 연차유급휴가 관련

### 1. 근로기준법 제60조제3항 삭제

- (개정 전) 입사 후 1년간의出勤율이 80% 이상인 경우 2년 차에 쓸 수 있는 유급휴가일수는 1년 차에 1개월 개근 시 1일씩 발생한 유급휴가를 포함하여 15일(제60조제3항)
- 즉, 1년 차에 발생한 유급휴가를 사용한 경우 2년 차에 쓸 수 있는 유급휴가일수는 15일에서 그 사용일수를 공제한 만큼임
- (개정 후) 입사 후 1년간의出勤율이 80% 이상인 경우 2년 차에 쓸 수 있는 유급휴가일수는 1년 차에 1개월 개근 시 1일씩 발생한 유급휴가와 별도로 15일이 됨

### 2. 법 개정 이후에도 기존 산정방법에 따라 연차휴가를 부여하면서, 1년차에 1월 개근시 1일씩 발생한 휴가일수도 별도로 인정

⇒ 연도 중 입사자의 경우 다음 회계연도까지 발생하는 휴가일수:

①다음 회계연도에 발생하는 연차휴가일수(15일 × 근속기간 총일수/365) + ②입사일부터 1년간 1월 개근 시 1일씩 발생한 휴가일수

＜17.7.1.에 입사한 노동자의 회계연도(1.1.~12.31.) 기준 연차휴가 산정 예시＞												
발생시점 산정기준	17.8	17.9	17.10	17.11	17.12	18.1	18.2	18.3	18.4	18.5	18.6	18.7
제60조제1항						7.5일						
제60조제2항	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	
누계	1일	2일	3일	4일	5일	13.5일						18.5일

## VIII. 특별연장근로 인가제도

### 1. 특별연장 근로 인가제도 의의

근로기준법 제53조제1항에 따라 사용자와 근로자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 법정 근로시간(1주 40시간)을 연장할 수 있으나, 특별한 사정이 발생하여 불가피하게 법정 연장근로시간을 초과하여 근로하여야 하는 경우, 법 제53조제4항에서는 근로자의 동의 및 고용노동부장관의 인가 절차를 거쳐 법정 연장근로시간을 초과하는 연장근로가 가능하도록 하는 특별연장근로 인가 제도를 규정

### 2. 시행규칙 보완 ('20. 1. 31.일자로 시행)

그간에는 자연재해, 재난 또는 이에 준하는 사고의 수습에 한해 제한적으로 인정하였으나 시행규칙 개정.

#### 1) 시행규칙 제9조 개정 전

② 제1항에 따른 근로시간 연장의 인가 또는 승인은 해당 사업 또는 사업장에서 자연재해와 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고가 발생하여 이를 수습하기 위한 연장근로를 피할 수 없는 경우로 한정 한다

#### 2) 시행규칙 제9조 개정

① 법 제53조제4항 본문에서 “특별한 사정”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고(이하 이 호에서 “재난 등”이라 한다)가 발생하여 이를 수습하기 위한 조치가 필요하거나 재난 등의 발생이 예상되어 이를 예방하기 위하여 긴급한 조치가 필요한 경우

2. 인명을 보호하거나 안전을 확보하기 위하여 긴급한 조치가 필요한 경우
3. 갑작스런 시설·설비의 장애·고장 등 돌발적인 상황이 발생하여 이를 수습하기 위한 긴급한 조치가 필요한 경우
4. 통상적인 경우에 비해 업무량이 대폭적으로 증가한 경우로서 이를 단기간 내에 처리하지 않으면 사업에 중대한 지장이 초래되거나 손해가 발생하는 경우
5. 「소재·부품전문기업 등의 육성에 관한 특별조치법」 제2조제1호 및 제1호의2에 따른 소재·부품 및 소재·부품 생산설비의 연구개발 등 연구개발을 하는 경우로서 고용노동부장관이 국가경쟁력 강화 및 국민경제 발전을 위하여 필요하다고 인정하는 경우

### 3. 양대노총 행정소송 제기(2020.2.19. 서울행정법원)

1) 재난·재해 등에만 주 52시간을 초과하는 연장근로를 허용해 왔으나 시행규칙 개정과 함께 업무량 급증, 시설·장비 고장 등 경영상 사유까지 포함.

2) “법률도 시행령도 아닌 시행규칙으로 가장 중요한 근로시간이라는 근로조건을 정한 것으로 근로조건 법정주의에 반하는 위헌”이라며 “이는 근로기준 법정주의 위반으로 정부가 반 헌법적 발상에 기초해 인간 존엄을 훼손.

☞ 대한민국 헌법 제32조 제3항

③ 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.

## <5인 미만 사업장 근로기준법 적용 범위>

	적용되는 주요규정	적용제외 주요규정
근로계약	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로계약서 작성 및 교부의무 (제17조)</li> <li>- 근로계약 불이행에 대한 위약금, 손해배상예정금지(제20조)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 법령 및 취업규칙 등 게시(제14조)</li> </ul>
해고관련	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 산재로 인한 휴업기간과 산전후 휴가기간 및 이후 30일 동안의 절대적 해고금지(제23조제2항)</li> <li>- 해고예고(제26조)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 정당한 이유 없는 해고 등의 제한 (제23조제1항)</li> <li>- 경영상 해고 제한 규정(제24조)</li> <li>- 해고사유와 시기 서면 통보(제27조)</li> <li>- 노동위원회 부당해고 구제신청(제28조)</li> </ul>
임금	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 임금지급의 4대원칙(제43조)</li> <li>- 최저임금</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 휴업수당(제46조)</li> <li>- 근로시간 및 연장근로 제한 (제50조, 제53조)</li> <li>- 연장·야간·휴일근로 가산수당 (제56조)</li> </ul>
휴일·휴가	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 휴게시간(제54조)</li> <li>- 휴일(주휴수당)(제55조)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 연차휴가(제60조)</li> <li>- 생리휴가(제73조)</li> </ul>