

최저임금과 사업주의 의무

I. 문제의 소재

2018년 7월 14일, 최저임금심의위원회는 2019년 적용되는 최저임금을 시간급 8,350 원으로 결정하였고, 이를 월급으로 환산하면 주 40시간 근무시 1,745,150 원이 된다. 이는 전년도에 비해 10.9%가 인상된 것이며, 우리나라의 중소기업에 미치는 영향이 대단히 충격적일 것이라 예상된다. 최저임금의 인상은 정규직과 비정규직의 임금수준 차이를 줄일 수 있는 가장 바람직한 방법이지만, 최저임금을 지급하기 어려운 중소기업이나 소규모 서비스업의 경우에 굉장히 큰 변화가 예상되고 있다.

우리나라의 현행 최저임금제도에 의하면 모든 사업장에서 업종이나 지역의 구분 없이 하나의 최저임금만 적용되고, 사용자는 최저임금액 이상 지급해야 할 의무를 진다. 아래에서는 최저임금에 대한 최저임금의 적용에서 사업주의 의무, 최저임금의 위반여부 판단기준, 최저임금의 시간급 계산을 살펴보고, 구체적 최저임금 적용 사례를 살펴보고자 한다.

II. 최저임금의 적용

1. 사업주의 의무

최저임금은 근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하는 제도이므로 사용자는 최저임금액 이상을 지급하여야 하고, 최저임금액에 미달하는 임금을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 하며, 무효로 된 부분에 있어 최저임금액과의 차액의 임금을 추가적으로 지급하여야 한다. 이를 위반한 경우 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다(최임법 제 6 조, 28 조). 또한 사용자는 최저임금이 고시되면 최저임금액, 최저임금에 산입하지 않는 임금의 범위, 효력발생일 등에 관하여 근로자들이 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 외의 적당한 방법으로 근로자에게 주지시켜야 한다. 이를 위반한 경우 100만원 이하의 과태료를 부과된다(최임법 제 11 조, 31 조). 최저임금의 적용에 예외는 ① 수습기간 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자(단, 1년 미만 기간 근로계약은 제외)와 ② 고용노동부장관의 승인을 받은 감시 또는 단속적 근로에 종사 하는 자이다.¹

¹ 고용노동부승인을 받지 않은 감시단속적 근로자에 대하여는 최저임금법 제5조제1항에 따른 최저임금액이 적용된다(대법원 2015. 6. 11. 선고 2013다38695 판결)

2. 최저임금의 위반여부 판단기준

사업장에서 지급하는 임금이 최저임금 위반인지 여부를 판단하기 위해서는 ①월 단위로 지급받는 임금에서 최저임금에 포함되는 임금 총액을, ②월 소정근로시간으로 나누어 시간당 임금으로 환산해, ③고시된 최저임금과 비교하여야 한다.²

최저임금 산정 시 포함되는 임금 범위는 ①단체협약·취업규칙 또는 근로계약에 임금항목으로서 지급근거가 명시되어 있거나 관례에 따라 지급하는 임금 또는 수당 ②미리 정해진 지급조건과 지급률에 따라 소정근로에 대하여 매월 1 회 이상 정기적·일률적으로 지급하는 임금 또는 수당이다(최임법 시행규칙 제 2 조 별표 2). 최저임금에 산입되지 않는 임금의 범위(최임법 시행규칙 제 2 조 별표 1)는 다음과 같다.

(1) 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금:

- ① 1월을 초과하는 기간의 출근성적에 의하여 지급하는 정근수당,
- ② 1월을 초과하는 일정기간의 계속근무에 대하여 지급하는 근속수당,
- ③ 1월을 초과하는 기간에 걸친 사유에 의하여 산정하는 장려수당, 능률수당 또는 상여금,
- ④ 기타 결혼수당, 월동수당, 김장수당, 체력단련비 등 임시 또는 돌발적인 사유에 따라 지급하거나, 지급조건이 사전에 정하여진 경우에도 그 사유 발생일이 확정되지 아니하거나 불규칙적인 임금·수당이 이에 해당된다.

(2) 소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금외의 임금:

- ① 연·월차휴가 근로수당, 유급휴가 근로수당, 유급휴일 근로수당,
- ② 연장시간 근로, 휴일근로에 대한 임금 및 가산임금,
- ③ 야간근로에 대한 가산임금,
- ④ 일·숙직수당,
- ⑤ 기타 명칭여하에 관계없이 소정근로에 대하여 지급하는 임금이라고 인정할 수 없는 임금이 이에 해당된다.

(3) 기타 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니한 임금:

식사, 기숙사, 주택제공, 통근차 운행 등 현물이나 이와 유사한 형태로 지급되는 급여 등 근로자의 복리후생을 위한 성질의 것이 이에 해당된다.

² 대법원 2007. 6. 29. 선고 2004다48836판결 (최저임금 계산)

3. 최저임금 시간급 계산

최저임금액은 시간·일(日)·주(週) 또는 월(月)을 단위로 하여 정한다. 이 경우 일·주 또는 월을 단위로 하여 최저임금액을 정할 때에는 시간급으로도 표시하여야 한다. 월(月) 단위로 정해진 임금은 그 금액을 1개월의 소정근로시간 수로 나눈 금액으로 한다. 월 임금의 최저임금을 계산하기 위해서는 월 단위의 최저임금에 포함되는 임금을 1개월의 소정근로시간 수로 나눈 금액이 시간급 최저임금이 된다(최임법 제5조, 시행령 제5조). 1개월의 소정근로시간은 유급주휴수당(근기법 제55조)과 단체협약 등에서 유급으로 처리된 유급수당도 포함한다. 관련한 판례와 행정해석은 다음과 같다.

(1) 판례

1개월의 소정근로시간 수에 대해 판례는 “최저임금법 시행령 제5조는 주 단위 또는 월 단위로 지급된 임금에 대하여 ‘1주 또는 월의 소정근로시간 수’로 나눈 금액을 시간에 대한 임금으로 하도록 규정하고 있는바, 주급제 혹은 월급제에서 지급되는 유급휴일에 대한 임금인 이른바 주휴수당은 소정의 근로에 대해 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 임금이라 할 것이어서 비교대상 임금을 산정함에 있어 주휴수당을 가산하여야 한다”고 판시하고 있다.³ 이 경우 주40시간의 경우 주휴수당을 포함하여 월의 소정근로시간은 209시간이 된다.

(2) 행정해석

최저임금의 적용을 위한 임금의 환산방법에 대하여 「최저임금법」 제5조의2 및 같은 법 시행령 제5조의 규정에 의하면 월 단위로 정하여진 임금에 대하여는 그 금액을 1월의 소정근로시간수로 나눈 금액을 시간에 대한 임금으로 환산하고 있다. 1주 40시간제를 실시하는 사업장에서 당초 근로제공 의무가 없는 ‘토요일의 8시간을 유급처리하는 경우’에 최저임금 적용을 위한 1월의 환산 근로시간수는 매주 유급처리되는 8시간을 합하여 월 243시간[40시간+8시간(토요일 유급처리분)+8시간(유급 주휴)] × 365/7 ÷ 12 ≃ 243시간]을 적용한다.⁴

III. 구체적 최저임금 적용 사례

1. 분기성과급, 식대, 차량관리비

(1) 분기성과급은 최저임금 산입을 위한 임금에 포함되지 않는다.

³ 대법원 2007. 1. 11. 선고 2006다64245 판결 (최저임금 관련 사건)

⁴ 행정해석 임금정책과-3074 (2004. 8. 21); 2009. 12. 28. 근로기준과-5970.

(2) “식비(식대)”는 단체협약 및 취업규칙에 따라 전 근로자에게 매월 정기적·일률적으로 지급하면서 취업규칙에서 통상임금으로 포함하기로 정하였다면 최저임금에 산입하지 아니하는 임금이다. “차량관리비”는 운전근로자에 한하여 미리 정하여진 지급조건에 따라 일률적으로 매월 1회 이상 정기적으로 지급하고 있다면 이는 특정 업무 종사자에 대한 직무수당 또는 운행수당 등의 성격으로 이해되므로 최저임금 산입을 위한 임금에 포함된다.⁵

2. 상여금 및 판매수당(생산고)

(1) 1년 단위 산정 상여금, 정기상여금

상여금의 산정기간이 연간 단위로 계산하여 월로 분할하여 균등하게 지급되는 경우에는 최저임금에 포함되지 않지만, 산정기간이 월 단위인 경우에는 최저임금에 포함된다. 단체협약에 근거하여 1년을 단위로 산정되어 근로자 모두에게 매월 정기적·일률적으로 지급되는 상여금은 「최저임금법」 제6조에 따른 최저임금에 산입하지 아니하는 임금에 포함된다. “1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 상여금”을 최저임금에 산입하지 아니하는 임금으로 규정함으로써, 상여금의 “지급주기”가 아닌 상여금의 “산정기간”을 최저임금 산입 여부의 기준으로 하고 있다. 즉, 매월 일률적으로 지급되는 상여금이라 할지라도 상여금이 1년을 단위로 산정됨으로써 상여금 산정기간이 1개월을 초과하는 것인 경우에는 그 상여금은 같은 법 시행규칙 별표 1에서 규정하고 있는 최저임금에 산입하지 아니하는 임금에 해당한다.⁶

연간 단위로 정하는 등(연 800%) 1개월을 초과하는 기간에 걸친 사유에 따라 산정하여 매월 분할 지급하는 것이라면 최저임금 산입범위에 포함되지 않는다.⁷

(2) 판매수당(실적에 의한 수당)

영업사원의 판매실적에 따라 매월 금액이 달라지는 판매수당은 「최저임금법 시행령」 제5조제2항에서 정하고 있는 생산고에 따른 임금에 해당된다 할 것이므로 「최저임금법」 제5조의2 및 「최저임금법 시행령」 제5조제3항에 의거 당해 월 총근로시간수로 나눈 금액과 월 기본급을 월 소정근로시간수로 나눈 금액을 합산한 후 당해 연도 최저임금과 비교하여 위반 여부를 판단해야 한다.⁸

헬스 트레이너가 회원별 개인수업(PT) 업무를 맡아 수행할 경우 미리 정하여진 지급조건과 지급률에 따라 추가적으로 수업료를 지급받고 있다면 이는 최저임금에 산입되는 생산고 임금에 해당된다고 볼 수 있으므로, 수업료는 총 근로시간으로 나눠 시간당 임금으로 환산한 뒤, 기본급 등 월단위로 정하여진 임금을

⁵ 행정해석 2010. 12. 15. 임금복지과-2356

⁶ 행정해석 2015. 9. 30. 법제처 15-0501

⁷ 행정해석 2015. 12. 14. 근로기준정책과-6817; 2012. 6. 4. 근로개선정책과 - 2901;

⁸ 행정해석 2004.2.14. 임금정책과-501; 1990.4.3. 임금32240-4770; 2005. 10. 2. 임금정책과-801; 2003. 6. 20. 임금 68200-471

소정근로시간(유급으로 지급되는 주휴수당 등 포함)으로 나누어 환산한 시간당 임금과 합산하여 시간급 최저임금 미달 여부를 판단하여 한다.⁹

3. 복리후생 수당

(1) 근로자의 생활을 보조하는 수당 등 복리후생을 위한 금품에 해당하는 처우개 선비는 최저임금에 산입하지 않는 임금으로 봄이 타당하다.¹⁰

(2) "복지수당"이 비록 통상임금에 포함되어 지급되고 있다 하더라도 단체협약 등 에 명백하게 생계비보조 또는 복리후생적인 성격의 수당임을 명시하고 있다고 한다면 이는 최저임금법시행규칙 제2조 별표 1에서 규정하고 있는 복리후생적인 수당 으로 보아 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하지 아니하는 임금으로 보아야 한 다.¹¹

4. 통상임금과의 차이¹²

구분	통상임금	최저임금
목적	근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다(근기법 시행령 제 6조).	근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함을 목적으로 한다(최임법 제1조).
계산방법	시간급으로 계산 (월 통상임금 ÷ 월 소정근로시간)	시간급으로 계산 (월 최저임금 ÷ 월 소정근로시간)
법적강제여부	법적강제 없음	법적 강제 및 위반시 무효
사용용도	사전적 임금으로 유급수당 계산근거	사후적 임금으로 근로자의 생활보장
(i) 정기식대	통상임금 포함	최저임금 포함
(ii) 성과급	1)고정상여금은 통상임금에 포함 2)성과상여금은 최저한도로 보장되는 한도 내에서 통상임금 인정 3)판매수당 미포함	1)연단위 산정하여 매월 지급하는 상여금 제외됨. 2)매월 산정단위 상여금 최저임금 포함, 3)매월 단위 성과상여금 최저임금 포함 4) 생산고(판매수당)에 따른 임금 포함
(iii)복지수당	정기적 일률적 고정적 복지수당 포함	월 단위 정기적 일률적 복지수당 포함

⁹ 행정해석 2015.10.2.). 근로기준정책과-4782)

¹⁰ 행정해석, 2014. 2. 7. 근로개선정책과-659

¹¹ 행정해석 1989. 5. 17. 임금 32240-7146

¹² 대법원 2007.01.11. 선고 2006다64245 판결; 행정해석 2006. 6. 29, 임금근로시간정책팀-1539; 2006. 12. 20. 임금근로시간정책팀-3848

VI. 결론

이번 2018와 2019년 최저임금 인상이 2013년 12월에 있었던 통상임금 확대 판례¹³와 아울러 기업체의 임금구조상 상당한 영향을 끼치고 있다. 특히 자동차 산업의 생산직 근로자의 경우 월 소정근로시간을 243시간으로 하고 있고, 상여금 제도를 통해 기본급을 낮추어 연장, 야간, 휴일근로수당을 낮게 하여 오랜 동안 장시간 근로를 유지하고 있었지만, 통상임금 확대 판례와 이번 최저임금 인상으로 인해 상당한 타격을 입게 되었다.

이번 최저임금 인상을 통해 세가지가 기대된다. 첫째, 현행 임금구조를 단순화시키는 계기가 될 것이다. 최저임금 범위에 산입되는 기본급, 성과상여금, 법정수당으로 임금구조가 재편될 가능성이 크다. 둘째, 급격한 임금상승으로 장시간근로가 줄고, 새로운 고용창출로 이어질 수 있다. 셋째, 정규직과 비정규직의 근로조건에 있어 양극화를 극복할 수 있는 계기가 될 것이다. 이번 최저임금의 인상을 통해 중소기업에 있어 경영상 부담감을 주는 것에 못지 않게 긍정적 효과도 있기를 기대해 본다.



¹³ 대법원 2013. 12. 18. 선고, 2012다89399 판결

과로사의 입증책임

I. 문제제기

과로사는 장시간 근로시간과 직접적으로 관련된 업무상 질병이다. 과로사는 의학 적, 법률적 용어는 아니지만, 육체적 과로와 정신적 스트레스가 원인이 되어 신체적 기능이 저하되어 뇌 또는 심장혈관이 막히거나 터져서 사망에 이르는 뇌혈관질환 또는 심장질환(이하 “뇌심혈관질환”)을 말한다.¹⁴ 2018년 4월 근로복지공단의 자료에 따르면, 2017년 뇌심혈관질환으로 산재요양을 신청한 건수는 1,809건으로 이 중 589건(32.6%)이 업무상 질병으로 승인되었고, 1,220건(67.4%)이 불승인 되었다. 일반적으로 뇌심혈관질환은 개인의 건강상태에서 유래하지만, 업무의 영향으로 인하여 사망에 이르게 되었다는 것이 입증되어 질병과 업무 사이에 상당한 인과관계가 있는 경우에는 업무상 질병으로 인정받을 수 있다.¹⁵

판례는 뇌심혈관질환은 고혈압, 동맥경화증과 같은 기초질환이 있더라도 업무상 부담요인이 있다면 업무상 질병으로 인정될 수 있다고 보고 있다. 이와 관련하여 근로복지공단 지침은 “업무상 부담 유무를 판단할 때는 발병에 근접한 시기의 사건, 업무 과중성, 장시간에 걸친 피로의 누적, 작업조건에 대하여 고려하여야 한다. 특히 업무시간을 주요 지표로 하되 근무일정, 유해한 작업환경에의 노출, 육체적 강도, 정신적 긴장 등 업무와 관련된 모든 상황을 구체적이고 객관적으로 파악하고 검토하여 종합적으로 판단한다”고 기술하고 있다.¹⁶

아래에서는 과로사의 입증을 위한 관련 법령, 지침, 판례에 구체적으로 살펴보고자 한다.

II. 관련법령: 뇌혈관 질환과 심장 질환의 업무상 질병인정 기준¹⁷

과로사로 인정받기 위해서는 근로자가 업무상 사유에 의한 질병으로 사망하였다는 것을 입증해야 하며, 입증 책임은 아래의 3가지로 구분한다.

- 가. “업무와 관련한 돌발적이고 예측 곤란한 정도의 긴장·흥분·공포·놀람 등과 급격한 업무 환경의 변화로 뚜렷한 생리적 변화가 생긴 경우”란 증상 발생 전 24시간 이내에 업무와 관련된 돌발적이고 예측 곤란한 사건의 발생과 급격한 업

¹⁴ 이희자, 「과로성 재해와 산재보상」, 중앙경제, 2014, 162면.

¹⁵ 임종률, 「노동법」, 제14판, 박영사, 2016, 482.

¹⁶ 근로복지공단, 「뇌혈관질환·심장질환 조사 및 판정지침」, 제2018-2호, 2018. 1.

¹⁷ 산재법시행령 제34조 제3항 별표3; 노동부고시 제2017-117호(2017. 12).

무 환경의 변화로 뇌혈관 또는 심장혈관이 그 자연경과를 넘어 급격하고 뚜렷하게 악화된 경우를 말한다.

나. “업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경의 변화 등으로 발병 전 단기간 동안 업무상 부담이 증가하여 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적인 과로를 유발한 경우”란 발병 전 1주일 이내의 업무의 양이나 시간이 이전 12주(발병 전 1주일 제외)간에 1주 평균보다 30퍼센트 이상 증가되거나 업무 강도·책임 및 업무 환경 등이 적응하기 어려운 정도로 바뀐 경우를 말한다. 해당 근로자의 업무가 “단기간 동안 업무상 부담”에 해당하는지 여부는 업무의 양·시간·강도·책임, 휴일·휴가 등 휴무시간, 근무형태·업무환경의 변화 및 적응기간, 그 밖에 그 근로자의 연령, 성별 등을 종합하여 판단한다.

다. “업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경의 변화 등에 따른 만성적인 과중한 업무로 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적인 부담을 유발한 경우”란 발병 전 3개월 이상 연속적으로 과중한 육체적·정신적 부담을 발생시켰다고 인정되는 업무적 요인이 객관적으로 확인되는 상태를 말한다. 이 경우 해당 근로자의 업무가 “만성적인 과중한 업무”에 해당하는지 여부는 업무의 양·시간·강도·책임, 휴일·휴가 등 휴무시간, 교대제 및 야간근로 등 근무형태, 정신적 긴장의 정도, 수면시간, 작업 환경, 그 밖에 그 근로자의 연령, 성별 등을 종합하여 판단하되, 업무시간과 작업 조건에 따른 업무와 질병과의 관련성을 판단할 때에는 다음 사항을 고려한다.

- (1) 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간)을 초과하는 경우에는 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가한다.
- (2) 발병 전 12주 동안 1주 평균 업무시간이 52시간을 초과하는 경우에는 업무시간이 길어질수록 업무와 질병과의 관련성이 증가하는 것으로 평가한다. 특히, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무를 수행하는 경우(업무부담 가중요인)에는 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가한다.
 - ① 근무일정 예측이 어려운 업무; ② 교대제 업무; ③ 휴일이 부족한 업무;
 - ④ 유해한 작업환경 (한랭, 온도변화, 소음)에 노출되는 업무; ⑤ 육체적 강도가 높은 업무; ⑥ 시차가 큰 출장이 잦은 업무; ⑦ 정신적 긴장이 큰 업무
- (3) 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 52시간을 초과하지 않는 경우라도 2항의 업무부담 가중요인에 복합적으로 노출되는 업무의 경우에는 업무와 질병과의 관련성이 증가한다.

III. 근로복지공단 지침: 과로사 인정기준 구체적 판단내용¹⁸

1. 돌발적 사건 또는 급격한 업무환경 변화

돌발적인 사건과 급격한 업무환경의 변화는 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 정도의 긴장, 흥분, 공포, 놀람 등으로 정신적 부담을 주거나 급격한 신체적 부담을 주는 정도이어야 한다. 따라서 시간적, 장소적으로 돌발적인 사건의 발생상태가 명확하여야 하고, 그러한 상황과 발병과의 연관성이 있어야 한다. 즉, 돌발 상황 자체가 육체적, 정신적인 부담을 초래한 경우로서 돌발 사건 발생부터 증상 발생이 일반적으로 만 24시간 이내에 나타난 경우로 경과상 개연성이 있어야 한다. 대부분 즉각 발병하는 양상을 보이지만 질병의 특성에 따라 시간이 걸리는 경우도 있으므로 돌발적이고 예측 곤란한 상황 발생으로부터 증상 발생까지 만 24시간이 넘어가는 경우에도 사건과 발생과의 관련성이 인정되는 경우 업무관련성을 인정할 수 있다. 그러한 예는 다음과 같다.

- ① 업무와 관련된 중대한 인사사고나 중대사고에 직접 관여하거나 이러한 사고를 목격한 경우, 사고의 발생에 수반되어 구조 활동이나 사고 처리에 종사하는 경우
- ② 업무와 관련하여 상사, 동료 또는 고객과 과도한 말다툼 또는 폭행 등으로 육체적, 정신적인 부담을 초래한 경우.
- ③ 수면을 취하지 못한 상태로 장시간 연속적으로 근무를 수행한 경우 등.

2. 단기간 동안의 업무상 부담

뇌심혈관질병은 업무량, 업무강도 등이 발병 전 단시간(1주일) 이내에 급격히 증가하는 경우 발병으로 이어질 가능성이 높아지므로 이 점을 고려하여 판단한다.

- (1) “업무량 또는 업무시간이 이전 12주(발병 전 1주일 제외)간의 1주 평균보다 30% 이상 증가”하였는지 여부는 다음과 같이 비교, 평가한다. ① 발병 전 1주일 이내의 업무량을 계량화하여 발병 전 2주~12주 사이의 1주 평균 업무량과 비교한다. ② 발병전 2주~12주 사이의 1주 평균 업무시간이 40시간 미만인 경우에는 40시간을 기준으로 적용하여 변화량과 비교한다. ③ 야간 업무를 수행하는 경우에는 오후 10시부터 익일 6시 사이의 업무시간에서 휴게 시간을 제외하고 30%를 가중하여 업무시간을 산출한다.
- (2) “업무강도, 책임 및 업무환경이 적응하기 어려운 정도로 바뀐 경우”에 해당하는지의 여부는 다음의 사항을 고려하여 평가한다. ① 발병 전 1주일 이내의 해당 근로자의 업무시간이나 업무량의 증가를 포함하여 업무에 따른 책임의

¹⁸ 근로복지공단, 「뇌혈관질병·심장질병 조사 및 판정지침」

변화, 정신적 긴장의 증가, 근무환경의 변화 및 내용 등, ② 해당 근로자의 업무부담 등의 변화가 이전 12주간(발병전 1주일 제외)의 업무 또는 일상 업무에 비추어 해당 근로자가 적응할 수 있는 수준이었는지 여부.

- (3) 단시간 동안 업무상 부담 여부는 위와 같은 업무시간이나 업무량에 대한 평가 또는 업무강도와 책임, 휴일이나 휴가 등 휴무시간, 근무형태와 업무환경의 변화 및 적응기간 등에 대한 평가를 토대로 하되, 해당 근로자의 연령, 성별 등을 고려하여 발병 영향 가능성 여부를 종합적으로 판단한다.

3. 만성적인 과중한 업무

“업무시간”은 근로계약상의 “근로시간”과는 다른 개념으로 업무를 위한 준비 및 정리 시간을 포함하여 사용자의 지휘 감독하에 놓여있는 시간을 의미한다. “휴게(식사)시간”은 사업주의 지휘 감독에서 완전히 벗어난 시간을 의미하는 것으로 근로기준법상 또는 근로계약상 보장된 휴게(식사)시간이라 하더라도 업무를 중지한 상태로 계약상 보장된 만큼의 자유로운 휴식이나 식사가 불가능 하다면 업무시간에서 제외할 수 없다.

육체적, 정신적인 부담 요인으로 먼저 업무시간을 확인하고, 그 이외의 업무부담 가중요인(교대제, 휴일, 근무일정, 작업환경, 작업강도, 시차, 정신적 긴장 등)을 고려한다.

업무시간 평가는 발병부터 12주전까지 매일 하루의 업무시간을 산정한 후 발병 전 4주 동안의 1주 평균 업무시간을 확인하고, 그 다음 발병 전 12주 동안의 1주 평균 업무시간을 차례대로 평가한다. 하루의 업무시간은 ‘업무 시작부터 업무 종료까지의 시간’에서 ‘근로계약상 사업주의 지휘 감독에서 완전히 벗어난 시간’을 뺀 시간을 의미한다. 야간에 근무를 수행하는 경우에는 오후 10시부터 익일 6시 사이에 근무한 시간에서 휴게시간을 제외하고 30%를 가중하여 업무시간을 산출한다. 다만, 경비직 등 감시 단속 업무이거나 이와 유사한 업무인 경우에는 야간근무시간에 대해 가중하지 않는다. 단속적인 업무 또는 운전업무 등과 같이 근로형태의 특성상 발생하는 대기시간은 근로자가 작업을 위하여 사용자의 지휘 감독 아래에 있는 경우이므로 업무시간에 산입한다.

- 발병 전 4주 동안 업무시간이 1주 평균 64시간을 초과하는 경우 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가
- 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간을 초과하는 경우 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가
- 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 52시간을 초과하고 업무부담 가중요인이 있는 경우 업무와 질병과의 관련성이 강하다고 평가
- 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 52시간을 초과하지 않는 경우라도 업무 부담 가중요인에 복합적으로 노출되는 업무의 경우 업무와 질병과의 관련성이 증가하는 것으로 평가

IV. 과로사 인정 인과관계에 대한 지침 및 판례 법리

1. 근로복지공단 지침

업무와 질병 사이의 인과관계는 반드시 의학적, 자연과학적으로 명백히 증명되어야 하는 것은 아니고 법적, 규범적 관점에서 상당인과관계가 인정되면 그 증명이 된 것으로 본다. 즉, 발생원인에 관한 직접적인 증거가 없더라도 근로자의 취업 당시 건강상태, 질병의 원인, 발병의 원인이 될 만한 위험요인이 있었는지 등의 여러 사정을 고려하여 경험칙과 사회통념에 따라 합리적인 추론을 통해 인과관계를 인정할 수 있다.¹⁹

2. 판례법리

업무상 재해라고 함은 근로자의 업무수행 중 그 업무에 기인하여 발생한 질병을 의미하는 것이므로 업무와 질병 사이에 상당인과관계가 있어야 한다. 이 경우 근로자의 업무와 질병 사이의 인과관계에 관하여는 이를 주장하는 측에서 입증하여야 하지만, 질병의 주된 발생 원인이 업무수행과 직접적인 관계가 없더라도 적어도 업무상의 과로나 스트레스가 질병의 주된 발생 원인에 겹쳐서 질병을 유발 또는 악화시켰다면 그 사이에 인과관계가 있다고 보아야 할 것이다. 그 인과관계는 반드시 의학적·자연과학적으로 명백히 입증되어야 하는 것은 아니며 제반 사정을 고려할 때 업무와 질병 사이에 상당인과관계가 있다고 추정되는 경우에도 입증이 되었다고 보아야 한다. 또한 평소에 정상적인 근무가 가능한 기초질환이나 기존질환이 직무의 과중 등이 원인이 되어 자연적인 진행속도 이상으로 급격하게 악화된 때에도 그 입증이 된 경우에 포함되는 것이며, 업무와 질병과의 인과관계의 유무는 보통 평균인이 아니라 당해 근로자의 건강과 신체조건을 기준으로 판단하여야 한다.²⁰

V. 결론

과로사의 입증책임에 있어 법원은 업무와 관련된 신체의 과로와 정신적 스트레스를 종합적으로 판단하여 과로사를 업무상 질병으로 인정하는 경우가 많다. 이에 반해 근로복지공단의 질병판정위원회는 과로사에 대해 신체적 과로 중심으로 업무상 질병 여부를 판단하면서, 업무시간이 주당 60시간 이상이 되지 않는 경우 업무시간 부족으로 산재를 인정하지 않았다. 다행히도 이번 2018년에 새로이 개정된 근로복지공단의 지침은 기존의 판정지침을 많이 보강하여, 주당 근로시간이 60시간이 되지 않는 경우에도 ‘업무부담 가중요인’으로 정신적인 스트레스나 교대근무, 야간 근무 등을 반영하여 판단하기로 하였다. 이를 통해 앞으로 과로사에 대한 업무상 질병 승인율이 높아지기를 기대해 본다.

¹⁹ 근로복지공단, 「뇌혈관질환·심장질환 조사 및 판정지침」, 5면.

²⁰ 대법원 2007.4.12. 선고 2006두4912 판결, 대법원 2005.11.10. 선고 2005두8009 판결,

장애인 고용보호

I. 문제제기

장애인도 인간으로서의 존엄과 가치를 가지고 행복을 추구할 권리를 가지고 있고, 국가는 장애인이 인간다운 생활을 할 수 있도록 보호하여야 한다(헌법 제10조, 제34조). 이러한 취지에 따라 일정규모 이상의 사업주에게 장애인을 의무적으로 고용하도록 하고 불이행에 대해서는 소정의 부담금을 부과하며, 장애인에 대한 고용차별을 금지하는 법이 제정되어 시행되고 있다. 이에 따라 사업주는 장애인에게 고용의 기회를 제공하고, 근로자가 장애인이라는 이유로 채용·승진·전보 및 교육훈련 등 인사관리상 차별대우를 하여서는 아니 된다. 또한 장애인이 차별을 받은 경우에는 차별구제의 실효성을 보장하기 위한 별도의 구제조치가 법적으로 마련되어 있다.

엄격한 법적 제도를 마련하였음에도 불구하고 많은 사업주들이 장애인을 고용하지 않아 장애인고용부담금을 납부하는 경우가 많다. 장애인에 대한 사회적 수용의 의식전환이 절실히 필요하다는 요구에 따라 2018년부터 “직장 내 장애인 인식개선 교육”이 법정교육으로 신설되었고, 이를 따르지 않을 시 과태료를 부과하고 있다. 그간 기업에서 장애인 고용의무를 다하지 못하는 경우 장애인고용부담금 정도만 내는 정도로 인식하고 있었지만, 이제는 장애인과 관련된 내용이 필수교육으로 도입됨에 따라 관련 법의 세부 내용을 알아야 한다. 이하에서는 장애인의 고용보호를 종합적으로 소개하기 위해 장애인에 대한 정의와 고용촉진조치 내용, 차별금지과 권리구제, 그리고 장애인 인식개선 교육의 내용에 대해 구체적으로 설명하고자 한다.²¹

II. 장애인의 정의와 장애인 고용의무

1. 장애인의 정의와 관련 법률

노동법과 관련된 장애인 관련법으로는 「장애인고용촉진 및 직업재활법 (이하 “장애인고용법”)」²²과 「장애인차별금지 및 구제 등에 관한 법률 (이하 “장애인차별금지법”)」²³ 이 있다. 장애인고용법은 “장애인이 그 능력에 맞는 직업생활을 통하

²¹ 하갑래, 「근로기준법」, 28판, 중앙경제, 2016. 10, 616-624면; 김엘림·윤애림, 「근로보호법」, 방송대 출판문화원, 2017.11. 304-309면.

²² 장애인고용법 제정 1990.1.13, 최근 개정 2017.11.28. 고용노동부 관할

²³ 장애인차별금지법 제정 2007.4.11, 최근 개정 2017. 12. 19. 보건복지부 관할

여 인간다운 생활을 할 수 있도록 장애인 고용촉진 및 직업재활을 꾀하는 것”을 목적으로 한다(제1조). 여기서 ‘장애인’이란 신체 또는 정신상의 장애로 장기간에 걸쳐 직업생활에 상당한 제약을 받는 자로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 자²⁴를 말한다(제2조 제1항). 「장애인복지법 시행령」 제2조에서 정한 장애인의 종류를 ①지체장애인, ②뇌병변장애인, ③시각장애인, ④청각장애인, ⑤언어장애인, ⑥정신지체인, ⑦발달장애인, ⑧정신장애인, ⑨신장장애인, ⑩심장장애인, ⑪호흡기장애인, ⑫간장애인, ⑬안면장애인, ⑭장루·유루장애인, ⑮간질장애인의 15종으로 규정하고 있다.

장애인차별금지법은 “모든 생활영역에서 장애를 이유로 한 차별을 금지하고 장애를 이유로 차별을 받은 사람의 권익을 효과적으로 구제함으로써 장애인의 완전한 사회참여와 평등권 실현을 통하여 인간으로서의 존엄과 가치를 구현함”을 목적으로 한다(제1조). 이 법률은 장애인의 차별의 개념과 판단기준을 규정하고 고용뿐만 아니라 교육, 재화 및 용역의 접근과 이용, 사법·행정절차 및 서비스와 참정권, 모·부성권, 가족·가정·복지시설, 건강 등에서 차별을 금지하고 차별피해자에 대해 국가인권위원회를 통한 권리구제에 관하여 규정하고 있다. 장애인차별금지법은 다른 법률과의 관계에 대해 “장애를 사유로 한 차별의 금지 및 권리구제에 관하여 이 법에서 규정한 것 외에는 「국가인권위원회법」으로 정하는 바에 따른다”(제9조)라고 정하고 있다.

2. 장애인 고용의무

상시 50인 이상의 근로자를 고용하는 사업주는 그 근로자의 총수의 100분의 5의 범위내에서 대통령령으로 정하는 비율(이하 “의무고용률”이라 한다) 이상에 해당(그 수의 소수점 이하는 버림)하는 장애인을 고용하여야 한다(장애인고용법 제28조). 2019년 이후의 의무고용률은 1000분의 31로 한다(시행령 제25조). 상시라 함은 근로계약형태와 관계없이 매월 근로일수가 산정일 현재 16일 이상인 근로자를 말한다. 구체적으로 1년 동안 ‘매월 16일 이상 고용한 근로자 수’를 조업개월수 (조업일이 16일 미만인 달은 뺀다)로 나누어 산정한다(시행령 제24조)

고용노동부장관은 고용의무 적용대상이 아닌 사업주를 포함하여 기준고용률을 초과하여 장애인을 고용한 사업주에게 초과 고용한 장애인의 수에 비례하여 산정한 고용장려금을 지급할 수 있다. 지급단가는 월단위로 환산한 최저임금액의 범위 내여야 하며, 중증·여성장애인에 대하여는 우대하여 정해야 한다(장애인 고용법 제30조).

²⁴ 장애인고용법 시행령은 「장애인복지법 시행령」제2조의 규정에 의한 장애인의 기준에 해당하는 자와 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 제14조제3항의 규정에 의한 상이등급에 해당하는 자를 장애인으로 정하고 있다(제3조).

3. 장애인 고용부담금

의무고용률에 미달하는 장애인을 고용한 사업주는 매년 고용노동부장관에게 장애인고용부담금을 납부하여야 한다. 다만, 상시 근로자수 100인미만의 사업주는 장애인고용부담금 부과를 면제하고 있다. 장애인고용의무대상 사업주는 매년 다음연도 1월31일까지 매월 상시근로자수와, 고용한 장애인근로자수 및 부담금의 액수 등이 기재된 서면을 신고하고 해당연도의 부담금을 납부하여야 한다. 장애인 고용부담금은 의무고용률에 따라 고용해야 할 장애인총수에서 매월 상시 고용하고 있는 장애인수를 뺀 수에 부담기초액을 곱한 금액의 연간 합계액이다(장애인고용법 제33조).

$$\text{부담금 총액} = \left\{ \left(\begin{array}{c} \text{월별장애인 고용의무} \\ \text{인원의 연간합계} \end{array} \right) - \left(\begin{array}{c} \text{월별장애인 고용} \\ \text{인원의 연간합계} \end{array} \right) \right\} \times \text{부담기초액}$$

III. 장애인 차별금지

1. 차별의 내용

가. 차별행위 기준

직접차별은 (1) 장애를 사유로 정당한 사유 없이 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하는 경우이다(장애인차별금지법 제4조 제1항).

간접차별은 장애인에 대하여 (2) 형식상으로는 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하지 아니하지만 정당한 사유 없이 장애를 고려하지 아니하는 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우; (3) 정당한 사유 없이 장애인에 대하여 정당한 편의제공을 거부하는 경우. (“정당한 편의”라 함은 장애인이 장애가 없는 사람과 동등하게 같은 활동에 참여할 수 있도록 장애인의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 고려한 편의시설·설비·도구·서비스 등 인적·물적 제반 수단과 조치를 말한다); (4) 정당한 사유 없이 장애인에 대한 제한·배제·분리·거부 등 불리한 대우를 표시·조장하는 광고를 직접 행하거나 그러한 광고를 허용·조장하는 경우 (광고는 통상적으로 불리한 대우를 조장하는 광고효과가 있는 것으로 인정되는 행위를 포함한다); (5) 장애인을 돕기 위한 목적에서 장애인을 대리·동행하는 자(이하 “장애인 관련자”)에 대하여 제1호부터 제4호까지의 행위를 하는 경우 (장애인 관련자의 장애인에 대한 행위 또한 이 법에서 금지하는 차별행위 여부의 판단대상이 된다); (6) 보조견 또는 장애인 보조기구 등의 정당한 사용을 방해하거나 보조견 및 장애인보조기구 등을 대상으로 제4호에 따라 금지된 행위를 하는 경

우를 말한다(장애인차별금지법 제4조).

나. 차별의 예외

위의 차별행위에 해당되지 않는 경우는 다음과 같다. (1) 금지된 차별행위를 하지 않음에 있어 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정 등이 있는 경우와 금지된 차별행위가 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우이다. (2) 장애인의 실질적 평등권을 실현하고 장애인에 대한 차별을 시정하기 위하여 이 법 또는 다른 법령 등에서 취하는 적극적 조치는 이 법에 따른 차별로 보지 아니한다(장애인차별금지법 제4조).

다. 차별의 판단

차별의 원인이 2가지 이상이고, 그 주된 원인이 장애라고 인정되는 경우 그 행위는 이 법에 따른 차별로 본다. 차별여부를 판단할 때에는 장애인 당사자의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 충분히 고려하여야 한다 (장애인차별금지법 제5조).

2. 차별시정기구와 권리구제

장애인차별금지법에서 금지하는 차별행위로 인하여 피해자 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 국가인권위원회에 그 내용을 진정할 수 있다. 인권위원회는 진정이 없는 경우에도 장애인차별금지법에서 금지하는 차별행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 이를 직권으로 조사할 수 있다(장애인차별금지법 제38, 39조).

인권위원회가 금지하는 차별행위로 권고를 할 경우에는 그 내용을 법무부장관에게 통보하여야 한다. 법무부장관은 인권위원회의 권고를 받은 자가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하는 행위 중 일부 행위에 해당하는 경우로 ①피해자가 다수인 차별행위에 대한 권고 불이행, ②반복적 차별행위에 대한 권고 불이행, ③피해자에게 불이익을 주기 위한 고의적 불이행, ④그 밖에 시정명령이 필요한 경우에 대해 그 피해의 정도가 심각하고 공익에 미치는 영향이 중대하다고 인정되는 경우, 피해자의 신청에 의하여 또는 직원으로 시정명령을 할 수 있다(장애인차별금지법 제43조). 그 시정명령은 ①차별행위의 중지, ②피해의 원상회복, ③차별행위의 재발방지를 위한 조치, ④그 밖에 차별시정을 위하여 필요한 조치이다.

법무부장관의 시정명령에 대하여 불복하는 관계당사자는 그 명령서를 송달받은 날부터 30일 이내에 행정소송을 제기할 수 있으며, 기간이내에 행정소송을 제기하지 않은 때에는 그 시정명령은 확정된다(장애인차별금지법 제44조). 법무부장관은 확정된 이행명령을 정당한 사유없이 이행하지 않은 자에 대해 3천만원 이하의 과태료를 부과할 수 있다(장애인차별금지법 제50조).

IV. 장애인 고용보호에 대한 의무교육

1. 의무교육 대상 및 별칙

사업주는 장애인에 대한 직장 내 편견을 제거함으로써 장애인 근로자의 안정적인 근무여건을 조성하고 채용이 확대될 수 있도록 장애인 인식개선 교육을 실시하여야 한다. 필수교육 대상은 50인 이상의 근로자를 고용한 모든 사업 또는 사업장이다. 직장 내 장애인 인식개선 교육을 연간 1회, 1시간 이상 실시하여야 한다. 사업주는 교육 실시 관련 자료를 3년간 보관하여야 하며 이를 위반하여 장애인 인식개선 교육을 실시하지 않거나 관련 교육실시 자료를 3년간 보관하지 않는 경우에는 각각 300만원 이하의 과태료를 부과한다(장애인고용법 제5조의2, 제5조의3, 제86조, 시행령 제5조의2).

2. 의무교육 내용

직장 내 장애인 인식개선 교육에는 다음의 내용을 포함하여야 한다. ①장애의 정의 및 장애유형에 대한 이해, ②직장 내 장애인의 인권, 장애인에 대한 차별금지 및 정당한 편의 제공, ③장애인 고용촉진 및 직업재활과 관련된 법과 제도, ④그 밖에 직장 내 장애인 인식개선에 필요한 내용이다. 사업주는 사업의 규모나 특성을 고려하여 직원연수·조회·회의 등의 집합교육, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 원격교육 또는 체험교육을 통한 교육을 실시할 수 있다(장애인고용법 제5조의2).

V. 결론

장애인에 대한 사회적 배려가 필요하다. 이들의 고용을 보장하고 차별을 하지 않음으로써 노동인권 보장이 실현되도록 하여야 한다. 또한 직장 내 장애인 인식개선 교육을 통해 사업주와 근로자들이 장애인의보호와 차별금지 조치를 당연한 사회적 배려의무로서 받아 들여야 할 것이다. 이번에 새로이 신설된 장애인 관련 법정교육이 잘 안착되어 직장 내 장애인의 처우가 개선이 되는 기회가 되었으면 한다.

외국인근로자의 고용제도

I. 문제제기

외국인근로자는 체류자격별 크게 (i)단순기능 외국인근로자, (ii)동포근로자 (방문취업 동포근로자와 재외동포근로자)와 (iii)전문외국인력으로 구분해 볼 수 있다. 단순기능 외국인근로자와 방문취업동포근로자는 ‘외국인근로자의 고용에 관한 법률(이하 ‘외국인고용법’)이 적용되고, 재외동포근로자와 전문외국인력은 외국인고용법의 적용을 받지 않고 출입국관리법과 일반 노동법이 적용된다.

단순기능 외국인근로자는 우리나라의 부족한 인력을 보충하기 위해서 외국인고용법에 기초하여 일정기간 체류하는 단기간 순환제로 도입되고 있다. 이에 반해 동포근로자는 외국에 거주하는 한국 동포로서, 경제적 이유로 자발적으로 입국하여 체류하고 있고, 쉽게 장기 체류가 가능하다. 전문외국인력의 경우-사업주의 필요로 초빙하는 방식으로 고용되고 있기 때문에 절차가 복잡하지만 장기체류가 가능하다. 대부분의 외국인근로자들은 우리나라의 필요로 도입되고 있기 때문에 자국의 이익을 극대화하는 방향으로 도입되고 관리되고 있다. 최근 불법체류자의 확산은 외국인근로자의 고용제도에 대해 철저한 관리가 필요함을 인식시키고 있다. 이러한 이유로, 우리나라의 외국인고용제도에 대해 구체적으로 살펴보고자 한다.

<표1> 외국인근로자 현황

구분	인원/ 비율	(i)단순기능 외국인근로자		(ii)동포근로자				(iii) 전문해 외 인력	(iv) 불법 체류자
		비전문 (E-9)	선원 취업 E-10	방문 취업 (H-2)	재외 동포 (F-4)	영주 (F-5)	방문 동거 (F1,기 타)	교수등 (E1~E7 + C4)	-
세부인 원		276,811	16,010	243,339	432,485	90,214	93,571	-	-
인원	1,523,153	292,821		859,609				47,156	323,267
비율	100%	19.2%		56.4%				3.1%	21.2%

출처 : 법무부, “출입국·외국인정책 통계월보”, 2018년 6월 기준.

II. 단순기능 외국인근로자

1. 도입근로자와 업무

단순기능 외국인근로자(E-9)는 중소기업의 3D업종에서 부족한 인력을 보충하기 위해 중국, 구소련 연방국가, 동남아시아 국가 등 16개의 국가로부터 도입하고 있다. 외국인근로자가 구직자명부 대상자가 되기 위해서는 우리나라에서 적응할 수 있도록 한국어능력시험, 기능시험, 신체검사 등 엄격한 선발절차를 통과해야 한다.

단순기능 외국인근로자는 2004년 ‘일반고용허가제’를 통해 도입되어 제조업, 건설업, 농축산업으로 시작하여 2016년에는 어업으로 확대되었다.²⁵

제조업은 상시 근로자 300인 미만 또는 자본금 80억 이하의 업체이다. 고용허용 인원은 기업의 규모에 따라 차이가 있으나 보통 국내 근로자의 10~20% 이내이다. 건설업의 고용허용인원은 연평균 공사금액이 15억원 미만인 경우에는 5명이며, 15억 이상인 경우 공사금액 1억원당 0.4명을 기준으로 계산한 인원이다. 10인 이하의 농축산업체는 내국인 근로자가 없더라도 5인 이내에서 고용이 가능하며, 그 이상의 규모는 대략 국내근로자의 20% 이내로 외국인의 고용이 가능하다. 어업의 경우, 선원법 적용을 받지 않는 20톤 미만의 어선과 양식어업에 한해 사용가능하며, 배(척)당 내국인 어선원의 40% 이내에서 고용이 가능하다.²⁶

2. 고용절차

고용허가제의 고용 세부절차를 보면 다음과 같이 진행된다.²⁷

(1) 내국인 구인노력: 외국인근로자 고용을 원하는 사용자는 우선 관할 고용센터에 내국인 구인신청을 한다. 내국인근로자의 고용기회를 보호하기 위해서 외국인근로자 고용을 원하는 사용자에게 내국인 구인노력 의무를 부여하고 있다. 내국인 구인노력기간은 14일이고, 신문·방송·생활정보지 등 매체를 통하여 구인노력을 한 경우 7일이다.

(2) 외국인고용허가 신청: 내국인 구인노력에도 불구하고 원하는 인력의 전부 또는 일부를 채용하지 못한 경우 관할 고용센터에 외국인고용허가 신청을 할 수 있다. 사용자는 내국인 구인노력 경과 후 3월 이내로 신청하여야 한다.

²⁵ 정봉수, 「외국인근로자의 고용제도와 권리구제에 관한 연구」, 아주대학교 박사학위논문, 2018, 73-108면; 최홍엽, 「외국인근로자의 노동법상 지위에 관한 연구」, 서울대학교 박사학위논문, 1997, 93면; 하갑래, 「외국인근로자 활용제도에 관한 입법론적 연구」, 동국대학교 박사학위논문, 2003, 157면.

²⁶ 고용노동부, 「2016년 고용허가제 업무편람」; 고용노동부, 「알기 쉬운 고용허가제」, 2016.

²⁷ 노동부홈페이지: 고용허가제 (<https://www.eps.go.kr/>), 방문일: 2017.12.20.

외국인근로자의 고용제도

(3) 고용허가서 발급: 사용자가 고용센터에 고용허가서 발급을 신청하면 고용센터는 외국인근로자를 알선(3배수)하며, 사용자는 알선자 중에서 적격자를 선택하고 고용허가서를 발급받는다.

(4) 근로계약 체결: 사용자는 고용허가서 발급과 동시에 고용허가서에 기재한 근로조건을 표준근로계약서로 작성하여 산업인력공단으로 송부한다. 공단은 근로계약서를 송출국가의 해당기관으로 송부한다. 각 송출국가의 해당기관에서 사용자가 선택한 외국인 구직자와 접촉하여 근로계약 체결의사를 확인한 후 전산상으로 송부된 표준근로계약서를 최종 확정하여 공단으로 재 송부하게 되면 근로계약이 체결된다.

(5) 사증발급인정서 신청 및 발급: 근로계약이 체결되면 사용자 또는 대행기관은 출입국관리사무소에서 사증발급인정서를 발급받을 수 있으며, 발급받은 사증발급인정서를 산업인력공단에 송부하면 공단에서 송출국가의 해당기관을 통하여 해당 외국인 구직자에게 전달한다.

(6) 외국인근로자 입국 및 취업교육: 외국인근로자는 비전문취업(E-9) 사증을 받아 송출기관 관계자의 인솔 하에 국내에 입국하게 되며 인천공항에서 산업인력공단 관계자에게 인계되어 확인절차를 거친다. 그리고 각 국가별·업종별 취업교육기관 인솔자에게 재 인계 된 후 취업교육기관으로 이동하여 2박 3일(16시간) 간의 취업교육을 받게 된다. 외국인근로자가 건강검진 결과 별다른 이상이 없고 취업교육을 이수한 경우, 취업교육기관의 통보에 따라 사용자는 해당 취업교육기관을 방문하여 외국인근로자를 인수하면 된다.

(7) 외국인근로자 고용변동 등 신고: 사용자는 외국인근로자의 근무 중 이탈, 부상, 사망, 근로계약 갱신 외국인근로자의 고용과 관련한 각종 변동사항이 발생할 경우, 사유발생을 안 날로부터 15일 이내에 고용센터에 신고해야 한다.

(8) 외국인근로자의 사업장 변경: 외국인근로자는 최초로 근로개시한 사업장에서 3년간 계속 근무하는 것이 원칙이다. 다만, 사업장의 휴폐업, 임금체불 등으로 인해 정상적인 근로관계 지속이 어렵다고 인정되는 경우에 한해 외국인근로자의 기본적인 인권보장을 위하여 예외적으로 사업장 이동은 3년간 최대 3회까지 허용되며, 계약기간이 2년 연장된 경우 추가로 2년까지 허용된다.

(9) 외국인 고용허가의 취소 및 제한: 사용자가 입국 전에 근로자와 계약한 임금 그 밖의 근로조건을 위반하는 경우 등에는 고용허가가 취소된다. 또한 고용허가서를 발급받지 아니하고 외국인근로자를 고용한 경우에는 3년간 외국인근로자 고용이 제한 된다.

(10) 외국인근로자의 4대 사회보험과 전용보험:

① 4대 사회보험: 단순기능 외국인근로자는 4대보험 중 국민연금, 국민건강보험, 산재보험은 당연가입대상자이다. 다만, 고용보험은 임의가입 대상자로 근로자가 가입할 경우에 한해서 실업급여 및 각종 고용보험 지원금을 받을 수 있다.

②전용보험: 사용자는 외국인근로자를 고용한 후 15일 이내에 퇴직금에 갈음하는 출국만기보험과 임금체불에 대비한 보증보험에 가입해야 한다. 외국인근로자는 고용된 후 80일 이내에 귀국비용보험과 15일 이내에 상해보험을 가입해야 한다.

III. 동포근로자의 고용제도

1. 도입근로자와 업무

동포근로자는 단순기능을 수행하는 방문취업(H-2)과 전문업무를 수행하는 체류자격(F-4)으로 구분된다. 동포근로자는 모두 대한민국 내에서 자유로운 취업활동을 할 수 있지만, 단순기능 방문취업은 체류기간이 5년 미만으로 한정되며, 외국인고용법에 따라 많은 제약을 받는다.

방문취업 동포근로자(H-2)의 취업 허용 업종은 2004년 건설업, 일부 서비스업(6개)에서 2014년에는 제조업, 농축산업, 어업 및 29개 서비스업(음식업, 가사 및 간병, 도소매업 등)으로 확대되었다. 2016년 기준, 현재 취업업종은 제조업, 건설업, 서비스업 41개 등에 확대 시행하고 있다.

외국인력정책위원회는 방문취업 동포근로자가 내국인들과 건설업, 음식숙박업 등에서 일자리를 둘러싼 충돌가능성이 있기 때문에 매년 총 체류인원을 정하고 관리하고 있으며, 2016년에는 총 체류인원을 30만 3천명으로 결정하였다.²⁸ 재외동포(F-4) 비자는 단순노무 종사 가능성이 적은 대학졸업자 이상 자격증 소지자, 만 60세 이상 동포 등에 대해 발급된다. 법무부는 중국이나 구소련지역 동포들에게는 재외동포비자를 거의 발급하지 않다가 2010년부터 비자 발급 대상을 일정한 조건을 갖춘 방문취업자에게도 확대하였다. 이들은 매 3년 마다 비자를 갱신하여야 하고 장기체류가 가능하다.

2. 도입절차

방문취업(H-2) 동포근로자는 ① 연고자로 중국 및 구소련지역에 거주하고 만25세 이상인 외국국적동포 중, 출생당시 대한민국 국민이었던 자로서 대한민국 호적(제적)에 등재해 있는 자 및 그 비속, 그리고 국내에 주소를 둔 대한민국 국민인 8촌 이내의 혈족 또는 4촌 이내의 인척으로부터 초청을 받은 자이다. 또는 ② 무연고자로 국내친족, 호적 등이 없는 동포의 경우에는 한국어 시험, 추천 등 일정한 절차에 의해 선정된 자이다.

²⁸ 고용노동부, 「2017년판 고용노동백서」, 422면.

외국국적동포²⁹는 재외공관으로부터 방문취업(H-2) 사증을 발급받아 국내에 입국하여 산업인력공단에서 실시하는 취업교육을 이수한 후 산업인력공단이나 고용센터에 구직등록을 하면 고용센터의 알선 또는 자율적인 구직 활동을 통해 취업이 가능하다.

외국국적동포를 고용하려는 사용자는 (1) 내국인 구인노력을 거친 후 고용센터에서 특례고용가능확인서를 발급받아 알선 또는 자율적 방식으로 동포 근로자를 채용할 수 있다. (2) 사용자는 고용지원센터로부터 3배수의 구인희망인원을 받아 그 중에서 선정 후 표준근로계약서에 기준 근로계약을 체결한다. 사용자는 동포근로자를 고용한 날로부터 10일 이내에 사업장 소재지 관할 고용지원센터에 근로개시 신고를 하여야 한다. (3) 근로계약 기간은 해당 동포 근로자의 취업활동기간 3년 내에서 당사자간 합의에 따라 결정된다. 3년 체류 후 재고용으로 1년 10개월 연장 가능하다. 사업장 변경횟수에 관련하여서는 동포 근로자는 일반 외국인근로자와 달리 횟수 제한 없이 자유롭게 사업장 변경이 허용된다.

IV. 전문외국인력 고용제도

1. 대상근로자와 업무

기업의 글로벌 경쟁력을 갖추기 위해서는 세계적인 최첨단 제품이나 서비스를 제공하거나 최고의 품질을 갖춘 제품이나 서비스를 경쟁력 있는 가격으로 제공해야 한다. 이를 위해서 지금까지 국내 고급인력을 사용하는 경우가 대부분이었지만, 세계가 거대한 하나의 시장으로 통합화 되어가는 상황에서 국내 인재만으로는 더 이상 경쟁력을 유지할 수 없게 되었다. 따라서 국내에서 채용할 수 없는 우수한 인력을 해외에서 고용하여야 하는 필요성이 증대되고 있다.³⁰

전문외국인력의 적격여부는 체류자격이 요구하는 자격을 갖춘 경우 해당이 된다. 그러한 자격은 학력, 경력, 자격증, 임금 수준 등을 가지고 파악한다. 전문인력 체류자격은 비자유형 E-1에서 E-7까지 7가지 유형이다. 구체적으로 대학교수(E-1), 원어민 강사(E-2), 연구·개발하는 연구원(E-3), 기술전수를 위한 기술자(E-4), 전문자격사(E-5), 예술종사자(E-6) 및 전문업종의 종사자(E-7)가 여기에 속한다. 우리나라도 외국 전문인력 고용을 지원하기 위한 다양한 제도가 도입되었다. 주로 다양한 종류가 있는 E-7비자와 관련하여 1)정보통신부의 IT카드제도 2)산업통상자원부

²⁹법무부 출입국 외국인정책본부, 「알기쉬운 재외동포 정책 메뉴얼」, 2016, 1-40면; 유길상의 3인, 「외국인력 도입 관리시스템 개편방안 연구」, 고용노동부, 2012, 8-12면.

³⁰ 조준모/이규용/이상돈/박성재, “국가경쟁력 강화를 위한 외국인력 유치정책 방향”, 법무부 출입국, 2009. 12. 97-120면

의 골드카드제도 3) 미래창조과학부의 사이언스카드제도 및 4)중소기업청의 외국전문인력 도입지원제도가 있다.

2. 도입절차

전문인력을 고용하는 경우, 내국인의 구인노력이 면제되고, 노동시장테스트 등 각종 규제가 배제되고 있으나, 내국인의 고용보호를 위하여 관계 부처의 의견을 조회하며, 일부 직종의 경우 관계부처장관의 고용추천서를 발급받아 제출하도록 되어 있다. 일반적으로 전문외국인력 채용절차는 ① 사업주가 필요인력을 찾아서 근로계약을 체결한 후, ② 관련부처에 비자 발급 추천을 의뢰하고 발급 추천을 받으면, ③ 법무부에 비자발급 확인서를 신청하고, ④ 허가가 나면 해당 근로자에게 비자발급 확인서를 송부하고, ⑤ 해당 외국인근로자가 우리나라 해외공관에서 개별적으로 비자를 발급받아, ⑥ 국내에 입국하여 취업을 하도록 하고 있다.

V. 결론

단순기능 외국인근로자의 경우에는 사용자 위주로 고용관리가 되고 있어 인권 침해 요소가 많다. 사업장 변경이 어렵고, 본인이 스스로 선택하지 못하고, 사용자의 귀책사유가 있어야만 사업장을 변경할 수 있다. 이들은 3년 내지 10년 동안 체류하면서도 가족의 초청 또는 가족과 동거를 할 수 없다. 해고시에는 강제출국 하도록 되어 있어 노동법상 보호에 한계가 있다.

동포근로자의 경우에는 체계적인 사회 통합교육이 부족하다. 고용만을 목적으로 근로관계를 유지하다 보니 근로자의 발전적인 능력개발에 대한 지원이 부족하다. 선진국 출신에 비해 중국이나 구소련출신 동포근로자는 차별을 받고 있다. 선진국 출신 동포근로자는 입국과 동시에 재외동포(F-4)비자를 발급받아 자유롭게 출입국이 가능한 반면, 중국과 구소련지역 동포근로자는 한국에 연고가 없으면 한국어 시험과 추천을 통해 선발되는 방문취업(H-2) 절차를 거쳐야만 한다.

전문외국인력의 경우에는 국가 경쟁력을 위해 외국의 우수인재를 적극 유치해야 함에도 불구하고, 외국인재의 구분이 모호하고, 엄격한 고용절차로 인하여 고용하기가 쉽지 않다. 전문외국인력의 도입에 대한 체계적 관리를 위해 현재의 혼재된 정부부처를 하나로 통합하는 전담부서가 필요하고, 전문외국인력에 대한 자격기준 정립이 필요하다.

비자와 외국인 고용관계

I. 문제의 소재

2018년 6월 말 현재, 국내에 체류하는 외국인은 2,291,653명이며, 그 중 외국인 등록자는 1,198,900명, 외국인국적동포는 423,393명, 단기체류자는 664,360명이다. 국내체류 외국인은 전체국민의 4.5%에 해당되고, 앞으로 5년 뒤에는 300만명으로 늘어나 전체국민의 6%가 될 것으로 예상된다. 이렇게 급격히 증가하는 외국인들로 인해 고용잠식은 되지 않을까, 외국인의 흉악범죄는 더 늘지 않을까 하는 우려의 목소리가 있으나, 외국의 우수한 고급인력을 유치하거나 3D 업종(힘들고, 더럽고, 위험한 작업)의 단순업무에 값싸고 숙련된 외국 기능인력을 지속적으로 사용한다는 점에서 긍정적인 면이 훨씬 많다고 할 수 있다.

그러나 아쉽게도, 이러한 외국인들이 어디에서 어느 정도 규모로 일하고 있는지 제대로 정리된 것이 없다. 또한 어떤 자격으로 어느 종류의 일을 하고 있는지, 어떤 외국인을 채용할 수 있는 지는 알기가 쉽지 않다. 왜냐하면 복잡한 출입국관리법에 의해 너무 많은 비자유형이 있기 때문이다. 이에 현재 36가지 비자유형을 그룹별로 구분하여 정리하고, 채용 가능한 비자는 어떤 것이며, 이것이 출입국관리법과 노동법과는 어떤 관계에 있는지 구체적으로 검토 해보고자 한다.

II. 비자의 성격과 유형구분

1. 비자의 성격 및 비자별 체류현황³¹

국내체류 외국인들을 이해하기 위해서는 체류목적과 체류자격을 알 수 있는 비자의 성격을 알아야 한다. 비자는 외국인이 방문국에서 체류하면서 행하는 사회적 경제적 활동이나 신분의 종류를 말한다. 비자종류에 따라 외국인의 입국목적, 경제활동여부, 가족관계여부, 해외동포여부를 쉽게 구분할 수 있다. 현재, 출입국관리법에서는 외국인의 체류자격을 A ~ H의 8개 그룹으로 구분하고 총 36가지의 유형을 정하고 있다. A 그룹은 외교관과 그 가족들이 해당되며 주로 공적인 업무를 수행한다. B 그룹은 관광과 같이 단기간 체류하며 국가간에 협정에 따라 비자발급이 생략된다. C 그룹은 90일 이하의 단기체류로 보도활동, 단기방문, 단기취업이 이에 속한

³¹ 이희정, "외국인의 체류", 「이민법」, 박영사, 2016, 127 ~ 188면; 법무부, "사증발급 안내매뉴얼", 2016; 법무부, "출입국관리법 해설"2011.

비자와 외국인 고용관계

다. D 그룹은 장기체류로 비취업 전문인력으로 문화예술 활동, 유학, 기술연수, 어학연수, 언론 주재원, 종교활동, 기업 파견 주재원, 기업투자, 무역경영, 구직비자가 여기에 속한다. E 그룹은 장기 취업할 수 있는 비자로 교수, 원어민 강사, 연구원, 기술지도원, 전문직, 비전문직, 선원 등이 여기에 속한다. F 그룹은 가족관계 등에 근거한 동거로 장기체류가 해당된다. G 그룹은 특정유형에 속하지 않지만 긴급 상황 등에 대응하기 위한 임시체류 자격이다. 마지막으로 H 그룹에는 관광취업과 외국국적 동포취업이 속해있다.

[외국인 체류자격, 체류현황, 1회 체류 상한기간]³²

No	그룹	체류자격	체류현황	1회 체류	No	그룹	체류자격	체류현황	1회 체류
1	A: 공 적인 업무	A-1(외교)		업무 기간	19	E: 장기 취업 경제 활동	E-1(교수)	2,414	5년
2		A-2(공무)			20		E-2(회화지도)	13,539	2년
3		A-3(협정)			21		E-3(연구)	3,164	
4	B: 무 비자	B-1(사증면제)	218,884	협정 기간	22		E-4(기술지도)	165	5년
5		B-2(관광통과)	143,900		23		E-5(전문직업)	606	
6	C: 단기 체류	C-1(일시취재)		90일	24		E-6(예술홍행)	3,307	2년
7		C-3(단기방문)	215,218		25		E-7(특정활동)	20,338	
8		C-4(단기취업)	2,588		26		E-9(비전문취업)	268,208	
9	D: 비취업 전문 인력	D-1(문화예술)	62	2년	27		E-10(선원취업)	15,281	1년
10		D-2(유학)	91,816		28		F: 장기 체류, 가족 관계, 투자 이민, 등	F-1(방문동거)	110,784
11		D-3(기술연수)			29	F-2(거주)		40,870	5년
12		D-4(일반연수)	50,221		30	F-3(동반)		21,814	동반
13		D-5(취재)	97		31	F-4(재외동포)		432,485	3년
14		D-6(종교)	1,658		32	F-5(영주)		138,143	없음
15		D-7(주재)	1,312		33	F-6(결혼이민)		121,700	3년
16		D-8(기업투자)	5,893		34	G: 기 타	G-1(소송, 기타)		1년
17		D-9(무역경영)	2,576		35	H: 관광/ 방문취업	H-1(관광취업)		협정
18		D-10(구직)			6개월		36	H-2(방문취업)	243,339

³² 출입국·외국인정책 통계월보(2018년 6월호), 출입국·외국인정책본부. 체류현황 중 “() 괄호 안의 숫자는 단기 체류자임. 이탤릭체로 밑줄표시가 된 체류자격은 취업활동이 가능.

2. 비자의 유형³³

(1) A 그룹: 주로 외국과의 국제적 관계에서 공적인 업무수행

- 1) 외교(A-1): 외국정부의 외교사절단이나 영사기관의 구성원과 그 가족
- 2) 공무(A-2): 외국정부 또는 국제기구의 공무를 수행하는 사람과 그 가족
- 3) 협정(A-3): 협정에 따라 외국인등록이 면제되는 사람과 그 가족. 예로 「대한민국에서의 합중국 군대의 지위에 관한 협정(SOFA)」

(2) B그룹: 무비자 단기체류

- 1) 사증면제(B-1): 사증면제협정을 체결한 국가의 국민으로서 그 협정에 따른 활동. 2015년 6월 기준으로 102개국과 사증면제협정
- 2) 관광·통과(B-2): 관광·통과 등의 목적으로 사증 없이 입국

(3) C그룹 : 단기체류로 90일 이하의 체류를 허용

- 1) 일시취재(C-1): 일시적인 취재 또는 보도활동
- 2) 단기방문(C-3): 시장조사, 업무연락, 상담, 계약 등의 상용활동과 관광, 통과, 요양, 친지방문, 친선경기, 각종 행사나 회의 참가 등.
- 3) 단기취업(C-4): 단기간 영업활동 대상. 일시 흥행, 광고·패션 모델, 강의·강연, 연구, 기술지도 등 수익을 목적으로 취업활동

(4) D그룹: 비취업 전문인력, 장기체류

- 1) 문화예술(D-1): 수익을 목적으로 하지 않는 학술 또는 예술 관련 활동
- 2) 유학(D-2): 전문대학 이상의 교육기관에서 정규과정의 교육
- 3) 기술연수(D-3): 연수조건을 갖춘 사람으로서 국내의 산업체에서 연수
- 4) 일반연수(D-4): 대학부설어학원에서 한국어를 연수, 국공립연구기관이나 연수원 등에서 기술·기능을 연수. 외국기업의 기업체 인턴.
- 5) 취재(D-5): 외국의 신문, 방송, 잡지, 그 밖의 보도기관으로부터 파견 또는 계약에 따라 국내에 주재하면서 취재 또는 보도활동
- 6) 종교(D-6): 외국의 종교단체 또는 사회복지단체로부터 파견되어 대한민국에 있는 지부 또는 유관 종교단체에서 종교활동
- 7) 주재(D-7): 외국 회사의 본사, 지사 등에서 1년 이상 근무한 사람으로서 그 계열회사, 자회사, 지점 전문인력으로 파견
- 8) 기업투자(D-8): 「외국인투자 촉진법」에 따른 외국인투자기업의 경영·관리 또는 생산·기술 분야에 종사하려는 필수 전문인력. 지적 재산을 가진 창업자

³³ 「출입국관리법 시행령」 제12조 [별표 1]

- 9) 무역경영(D-9): 대한민국에 회사를 설립하여 경영하거나 무역
- 10) 구직(D-10): 교수(E-1)부터 특정활동(E-7)까지의 체류자격에 해당하는 분야에 취업하기 위하여 연수나 구직활동

(5) E 그룹: 장기 취업 경제활동

- 1) 교수(E-1): 전문대학 이상의 교육기관이나 이에 준하는 기관에서 전문 분야의 교육 또는 연구·지도 활동
- 2) 회화지도(E-2): 자격요건을 갖춘 외국인으로서 외국어전문학원, 초등학교 등에서 외국어 회화지도
- 3) 연구(E-3): 각종 연구소에서 자연과학 분야의 연구 또는 산업상 고도기술의 연구·개발
- 4) 기술지도(E-4): 자연과학 분야의 전문지식, 기술을 제공
- 5) 전문직업(E-5): 국가공인 자격이 있는 사람으로서 대한민국 법률에 따라 할 수 있도록 되어 있는 의료 등의 전문업무
- 6) 예술홍행(E-6): 수익이 따르는 음악, 미술, 문학 등의 예술활동과 연예, 연주, 연극, 운동경기, 광고·패션 모델, 그 밖에 이에 준하는 활동
- 7) 특정활동(E-7): 전문적인 지식, 기술 또는 기능을 가진 외국인력
- 8) 비전문취업(E-9): 비전문직 업종에 종사, 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」에 따른 국내 취업요건을 갖춘 사람
- 9) 선원취업(E-10): 해운, 수산업, 크루즈산업 사업체에서 6개월 이상 노무를 제공할 것을 조건으로 선원 근로계약을 체결한 일반 선원

(6) F 그룹: 장기체류자격으로 가족관계 등에 근거한 동거, 투자이민

- 1) 방문동거(F-1): 친척 방문, 가족 동거, 피부양, 그 밖에 이와 유사한 목적으로 체류하려는 사람; 외국인이 사용하는 외국인 가사보조인
- 2) 거주(F-2): 가. 국민의 미성년 외국인 자녀 또는 영주(F-5) 체류자격을 가지고 있는 사람의 배우자 및 그의 미성년 자녀; 나. 국민과 혼인관계에서 출생한 사람; 다. 난민 인정을 받은 사람; 라. 기업투자(D-8) 체류자격으로 3년 이상 계속 체류하고 있는 사람; 기타 법무부장관이 인정하는 7가지에 해당하는 사람.
- 3) 동반(F-3): 문화예술(D-1)부터 특정활동(E-7)까지의 체류자격에 해당하는 사람의 배우자 및 미성년 자녀
- 4) 재외동포(F-4): ‘재외국민’과 ‘외국국적동포’로 구분된다. 재외국민은 국민으로 외국의 영주권을 취득한 자이고, 외국국적동포는 본인, 부모의 일방 또는 조부모의 일방이 대한민국의 국적을 보유하고 있던 자로서 외국국적을 취득한 자
- 5) 영주(F-5): 가. 주재(D-7)부터 특정활동(E-7)까지의 체류자격이나 거주(F-2)

비자와 외국인 고용관계

체류자격으로 5년 이상 대한민국에 체류하고 있는 사람; 나. 국민 또는 영주(F-5) 체류자격을 가진 사람의 배우자 또는 미성년 자녀로서 대한민국에 2년 이상 체류하고 있는 사람; 기타 법무부장관이 인정하는 12가지.

6) 결혼이민(F-6): 가. 국민의 배우자; 나. 국민과 혼인관계에서 출생한 자녀를 양육하고 있는 부 또는 모; 다. 국민인 배우자와 혼인 중 배우자의 사망이나 실종, 그 밖에 자신에게 책임이 없는 사유로 정상적인 혼인관계를 유지할 수 없는 사람.

(7) G 그룹: 기타 내용(G-1), 위에서 본 특정한 유형에 해당하지 않는 경우로서 긴급상황 등에 대응하기 위한 임시체류 등을 규율 한다.

(8) H 그룹: 관광취업과 방문취업

1) 관광취업(H-1): 대한민국과 "관광취업"에 관한 협정이나 양해각서 등을 체결한 국가의 국민으로서 협정 등의 내용에 따라 관광과 취업활동

2) 방문취업(H-2): 외국국적동포에 해당하고, 만 25세 이상인 사람 중에서 활동범위 내에서 체류하려는 사람

III. 출입국관리법과 노동법과의 관계

국내에서 취업이 가능한 비자자격으로 C-4(단기취업), E그룹 전체, F-2(거주), F-4(재외동포), F-5(영주), H-1(관광취업)과 H-2(방문취업)가 있다. 외국인도 근로기준법 제6조(균등한 처우)에서 국적으로 이유로 차별을 금지하고 있기 때문에 대한민국 국민과 동일하게 노동법의 보호를 받고 있다. 그런데 불법체류자들도 노동법적인 보호의 대상인 되는가에 대해서는 의문이 있을 수 있다. 불법체류자라고 하면 ① 비자 없이 근로를 한 외국인, ② 비자기간이 만료된 외국인, 또는 ③ 비자의 체류자격이 허용하지 않는 업종에서 취업활동을 하는 자를 말한다. 불법체류자는 출입국관리법 위반을 이유로 처벌과 동시에 강제출국 되지만, 노동법은 출입국관리법 위법여부와 관계없이 불법체류 외국인이 제공한 근로에 따른 노동법상 권리를 인정하고 있다. 예컨대, 불법체류 외국인이더라도 업무상 재해를 당한 경우에 산업재해 보상법상 보호를 받을 수 있고, 또한 기왕의 근로에 대한 퇴직금, 연차휴가 청구권을 청구할 수 있다.

이와 관련하여 대법원은 출입국관리법과 노동법의 관계를 다음과 같이 관시하고 있다. “출입국관리법은 외국인이 대한민국에서 체류하여 행할 수 있는 활동이나 대한민국에 체류할 수 있는 신분 또는 지위에 관한 체류자격과 그 체류기간에 관하여

규율 하면서 외국인 고용제한을 규정하고 있다. 그 입법취지가 단순히 외국인의 불법체류만을 단속할 목적으로 한 것이라고는 할 수 없고, 취업자격 없는 외국인의 유입으로 인한 국내 고용시장의 불안정을 해소하고 노동인력의 효율적 관리, 국내 근로자의 근로조건의 유지 등의 목적을 효율적으로 달성하기 위한 것이다. 이는 취업자격 없는 외국인의 고용이라는 사실적 행위 자체를 금지하고자 하는 것뿐이지 취업자격 없는 외국인이 사실상 제공한 근로에 따른 권리나 이미 형성된 근로관계에 있어서의 근로자로서의 신분에 따른 노동관계법상의 제반 권리 등의 법률효과까지 금지하려는 규정으로는 보기 어렵다.”³⁴

IV. 결론

출입국관리법의 비자유형은 크게 A 부터 H 까지의 8가지 그룹으로 분류되고, 그 안에 총 36개의 세부 비자유형이 있다. 이러한 구분방식은 너무 복잡하여 일반인들이 이해하기 어렵다. 가급적 외국인력을 활용하는 고객의 입장에서 기본 8개의 그룹을 입국목적, 경제활동여부, 가족관계, 재외동포 여부 등을 기준으로 명확히 재분류할 필요가 있어 보인다. 특히 D그룹과 E 그룹은 지나치게 세분되어 있어 이를 단순화시킬 필요가 있다. 왜냐하면 무수히 많은 직업을 세부적으로 구분하여 통제하는 것은 사실상 불가능하기 때문이다. 또한 외국인력 채용에 있어 출입국관리사무소의 재량사항이 너무 많고 채용절차가 너무 복잡하다. 따라서 외국 전문인력을 보수수준에 따라 분류하고, 전문인력 고용을 출입국관리사무소에서 통제하기보다는 이들을 고용하는 사업주에게 고용세를 부과하는 방식으로 시장의 자율적인 통제가 가능한 관리 방식을 제안한다.

³⁴ 대법원 1995.09.15 선고, 대법 94누12067 판결(불법체류자에 대한 산재보험 적용)

실업급여

I. 실업급여의 지급대상

1. 실업급여는 누가 받을 수 있나요?

실업급여는 고용보험 가입사업장에서 퇴직전 18개월 중 180일 이상 피보험자로 근무하다가 경영상 해고, 계약기간만료 등 비자발적으로 사유로 이직한 근로자가 근로의 의사와 능력을 가지고 적극적으로 재취업 활동을 하는 경우에 한하여 지급되고 있습니다. 다만, 전직, 자영업을 위하여 스스로 직장을 그만두었거나 본인의 중대한 귀책사유로 권고사직하거나 해고된 경우에는 실업급여를 받을 수 없습니다.

※ 중대한 귀책사유로 해고된 경우란

- 1) 형법 또는 직무와 관련된 법률을 위반하여 금고이상의 형을 선고받고 해고된 경우
 - 2) 공금횡령, 회사기밀누설, 기물파괴 등 고의적으로 회사에 막대한 지장 또는 재산상의 손해를 끼쳐 해고된 경우
 - 3) 정당한 사유없이 장기간 무단결근하여 해고된 경우 등
- * 위 3가지 중대한 귀책사유에 해당하는 자가 해고되지 아니하고 권고사직으로 이직하더라도 구직급여 수급대상으로 인정하지 않음.

2. 실업급여를 받다가 취직을 하면 더 이상 받을 수 없나요?

실업급여는 실업을 신고하고 수급자격을 인정받은 수급자격자가 실업상태에서 적극적으로 재취업활동을 하여 실업인정(1주~4주 단위)을 받은 경우 지급되므로 재취업을 하게 되면 원칙적으로 실업급여를 받을 수 없습니다. 다만, 수급자격자가 구직급여를 받는 기간 중에 6개월 이상 고용될 것이 확실한 직장에 재취업하거나 또는 6개월 이상 자영업을 하는 것이 확실한 경우에는 재취업시점에 따라 미지급 금액의 일부 (1/3~2/3)를 조기 재취업수당으로 받을 수 있습니다.

3. 본인이 사표를 쓰면 실업급여를 받을 수 없나요?

전직, 자영업을 위해 사표를 쓰거나 학업 등 개인적인 사유로 사표를 쓰는 등의 자발적 이직의 경우에는 원칙적으로 구직급여를 받을 수 없습니다.

다만, 다음의 사유로 이직한 경우에는 예외적으로 실업급여를 받을 수 있습니다.

수급자격이 제한되지 아니하는 이직사유

(고용보험법 시행규칙 제101조 제1항 별표2)

1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유가 이직일 전 1년 이내에 2개월 이상 발생한 경우
 - 가. 실제 근로조건이 채용 시 제시된 근로조건이나 채용 후 일반적으로 적용 받던 근로조건보다 낮아지게 된 경우 또는 임금체불이 있는 경우
 - 나. 소정근로에 대하여 지급받은 임금이 ‘최저임금법’에 따른 최저임금에 미달하게 된 경우
 - 다. ‘근로기준법’ 제53조에 따른 연장 근로의 제한을 위반한 경우
 - 라. 사업장의 휴업으로 휴업 전 평균임금의 70퍼센트 미만을 지급받은 경우
1. 사업장의 도산, 폐업이 확실하거나 대량의 감원이 예정되어 있는 경우
2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사정으로 사업주로부터 퇴직을 권고 받거나, 인원 감축이 불가피하여 고용조정계획에 따라 실시하는 퇴직 희망자의 모집으로 이직하는 경우
 - 가. 사업의 양도, 인수, 합병 또는 일부 사업의 폐지나 업종전환
 - 나. 직제개편에 따른 조직의 폐지, 축소 또는 신기술의 도입, 기술혁신 등에 따른 작업형태의 변경
 - 다. 경영의 악화, 인사 적체, 그 밖에 이에 준하는 사유가 발생한 경우
3. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 통근이 곤란하게 된 경우
 - 가. 사업장의 이전 또는 지역을 달리하는 사업장으로의 전근
 - 나. 배우자나 부양하여야 할 친족과의 동거를 위한 거소 이전
 - 다. 그 밖에 피할 수 없는 사유로 통근이 곤란한 경우
4. 부모나 동거 친족의 질병, 부상 등으로 30일 이상 본인이 간호해야 하는 경우
5. 체력의 부족, 심신장애, 질병, 부상, 시력 청력 촉각의 감퇴 등으로 피보험자에게 주어진 업무를 수행하게 하는 것이 곤란하게 된 경우
6. 임신, 출산 ‘병역법’에 따른 의무복무 등으로 업무를 계속적으로 수행하기 어려운 경우
7. 그 밖에 피보험자와 사업장 등의 사정에 비추어 그러한 여건에서는 통상의 다른 근로자도 이직했을 것이라는 사실이 객관적으로 인정되는 경우

II. 실업급여 지급액

1. 구직급여는 얼마나 받을 수 있나요?

구직급여는 퇴직당시 연령과 고용보험 가입기간에 따라 90~240일의 범위내에서 퇴직전 평균임금의 50% 지급된다.

→ 최고액 : 1일 60,000원 (2018년 기준)

→ 최저액 : 1일 소정근로시간 x 최저임금법상 시간급 최저임금의 90%

※구직급여 지급일수 (소정급여일수)

연령 \ 피보험기간	1년 미만	1년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년이상
	30세 미만	90일	90일	120일	150일
30세이상 ~ 50세미만	120일		150일	180일	210일
50세 이상 및 장애인	150일		180일	210일	240일

2. 구직급여는 언제까지 신청해야 하나요?

구직급여는 수급자격이 있다 하더라도 퇴직한 다음날부터 12개월이 경과하면 지급받을 수 없으며, 이 12개월을 ‘수급기간’이라고 합니다. 수급기간이 경과하면 원칙적으로 구직급여가 지급되지 않기 때문에, 퇴직 후 지체없이 거주지 관할 고용지원센터에 수급자격 신청을 하여야 합니다.

* 수급기간 연장사유 (최대연장기간 4년)

- 본인의 질병 부상 (상병급여를 지급받은 경우는 제외)
- 배우자 또는 직계존비속의 질병, 부상
- 병역법에 의한 의무복무
- 구속 또는 형의 집행
- 임신, 출산, 육아 (육아의 경우 생후 3년 미만의 영아에 한함)

III. 실업급여의 지급절차

1. 실업급여를 지급받으려면 어떻게 해야 하나요?

실업급여를 지급받으려면 실직 즉시 주민등록증이나 운전면허증 등 본인임을 증명할 수 있는 신분증을 가지고 거주지 관할 고용지원센터에 방문하여 실업의 신고를 하여야 합니다. 실업의 신고는 고용지원센터에 구직신청 및 수급자격인정신청서를 작성하여 제출하면 되고, 직업안정기관의 장은 원칙적으로 접수 후 14일 이내에 수급자격인정여부를 결정하여 통지합니다.

2. 실업의 인정이란 무엇인가요?

실업인정이란 퇴직근로자가 구직급여를 받을 수 있는 수급자격인정을 받은 경우, 실업인정대상기간중에 실업상태에서 적극적으로 재취업활동을 하고 있다는 것을 직업안정기관의 장이 인정하는 것을 말한다. 수급자격자는 최초 실업인정일 이후에는 1주~4주 범위내에서 직업안정기관의 장이 지정한 날에 직접 고용지원센터에 출석하여 지난 해당 실업 인정기간 동안 실업상태에서 적극적으로 재취업활동을 한 사실을 신고하여야 하며, 직업안정기관의 장은 수급자격자의 신고 내용을 토대로 실업인정을 하고 구직급여를 지급하게 됩니다. 수급자격자가 출석하지 않아 실업인정을 받지 못하면 원칙적으로 구직급여를 지급받을 수 없습니다.

3. 적극적 구직활동이란 무엇인가요?

수급자격자가 실업인정을 받기 위해서는 최초 실업인정일에 작성한 재취업활동 계획서에 따라 적극적으로 재취업 활동(구직활동)을 하여야 하는데, 재취업 활동이란 입사원서 제출, 면접 참가 등 재취업활동과 자영업을 준비하는 활동을 말합니다. 우편이나 팩스, 전자메일을 이용하여 구인처에 입사 원서를 제출하거나 채용박람회 등에 참석하여 구인자와 면접을 본 경우, 직업안정기관에서 행하는 직업지도 프로그램에 참가하는 경우에도 적극적 구직활동으로 인정됩니다.

IV. 부정수급

1. 부정수급이란 무엇인가요?

실업급여는 퇴직근로자가 직업안정기관의 장으로부터 수급자격을 인정받고 실업 인정 대상기간 중에 실업상태에서 재취업 활동을 하는 경우 받을 수 있는데 거짓 그밖의 부정한 방법으로 실업급여를 받았거나 받고자 하는 경우에는 부정수급에 해당됩니다.

※ 대표적인 부정수급사례로는 실업인정대상기간 중 재취업사실을 신고하지 않거나 허위로 신고한 경우, 이직사유 또는 임금 등을 허위로 신고하는 경우 등을 들 수 있습니다.

2. 부정수급을 하면 어떤 제재를 받나요?

부정한 방법으로 실업급여를 지급받은 사실이 적발된 경우에는 부정수급액의 반환은 물론 부정수급액 만큼의 추가징수, 부정수급한 날 이후의 구직급여 지급중지, 사법처리 등 가혹한 불이익 처분을 받습니다. 회사의 관계자가 부정행위에 개입한 경우에는 사업주도 연대하여 책임을 묻게 됩니다.

- 1) 경미한 부정수급의 경우라도 1회만 정상 참작이 될 뿐입니다.
- 2) 2회 이상 부정수급을 한 경우, 2인 이상이 공모하여 부정수급을 한 경우, 부정수급액의 반환독촉을 받고도 이행하지 않은 경우에는 형사처벌 될 수도 있습니다.
- 3) 이직확인서 허위 기재 신고로 부정수급이 발생한 경우에는 사업주에게 별도의 과태료 (200~300만원)가 부과 됩니다.

2018년 달라지는 노동관계법 주요 개정 내용

안지현 노무사

I. 배경

- 우리나라 근로자의 연간 근로 시간은 2016년 기준 2,052시간으로 OECD 국가 중 2위를 차지할 정도로 장시간 노동에 노출되어 낮은 노동 생산성, 산업재해 등의 주요 요인으로 지적되고 있었다.
- 근로시간 및 휴게시간의 특례업종이 매우 광범위하게 규정되어 무제한 연장근로가 가능하였고, 휴일근로 가산수당 할증률과 관련하여 하급심 법원도 각각 다른 판단을 하고 있어 산업현장에서 논란이 지속되어 왔다.
- 공무원, 공공기관 등에 적용되는 관공서 공휴일에 관한 규정이 소규모 사업장 일부에서는 동일하게 적용되지 않아 국민의 휴식권 보장에서도 차별이 존재하고 있었고, 1년 미만 재직 근로자와 육아휴직 후 복직 근로자의 유급휴가 보장이 미흡하였다.
- 따라서, 장시간 노동을 개선하고 사회적 논란을 해소하며, 근로자의 휴식권을 보장할 필요가 있다.

II. 근로기준법 주요 개정 내용

1. 연장·휴일근로 포함 1주 최대 52시간 실시(기업규모별 단계적 시행)

【 근로기준법 】

법 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2018.3.20.>
1~6. 생략
7. “1주”란 휴일을 포함한 7일을 말한다.

개정 전	개정 후
1주 최대 근로가능 시간 : <u>68시간</u> * 68시간 = 40시간 + 12시간 + 16시간 (휴일이 2일 경우)	1주 최대 근로가능 시간 : <u>52시간</u> * 52시간 = 40시간 + 12시간

2018년 달라지는 노동관계법 개정 내용

□ 근로시간 단축 시행시기

- 상시근로자 수에 따라 다음과 같이 단계별로 시행한다.
 - 근로자 300인 이상 및 국가, 지자체, 공공기관 : '18.7.1.
 - * 특례업종에서 제외된 21개 업종은 '19.7.1.
 - 근로자 50~300인 미만 : '20.1.1
 - 근로자 5~50인 미만 : '21.7.1.

2. 30인 미만 사업장은 특별연장근로 한시적 인정('21.7.1~'22.12.31)

【 근로기준법 】

법 제53조(연장 근로의 제한) ③ 상시 30인 미만의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호에 대하여 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간에 더하여 1주 간에 8시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로시간을 연장할 수 있다.

1. 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간
2. 대상 근로자의 범위

⑥ 제3항은 15세 이상 18세 미만의 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

□ 특별연장근로 허용의 기준

- 대상 : 상시근로자수 30인 미만 사업장
- 범위 : 1주 8시간 범위 내에서 한시적 인정('21.7.1 ~ '22.12.31까지)
- 요건 : 근로자 대표와 서면 합의

3. 18세 미만 연소근로자 최대 근로시간 단축('18.7.1.시행)

【 근로기준법 】

법 제69조(근로시간) 15세 이상 18세 미만인 연소근로자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일 1시간, 1주에 5시간을 한도로 연장할 수 있다.

2018년 달라지는 노동관계법 개정 내용

□ 연소근로자의 1주 최대 근로시간

- 1일 7시간, 1주 35시간, 연장근로 한도 5시간 이내

개정 전	개정 후
1주 최대 근로가능 시간 : 46시간 * 46시간 = 40시간 + 6시간	1주 최대 근로가능 시간 : 40시간 * 40시간 = 35시간 + 5시간
(예시) 1일 7시간씩 5일 근무(월~금) 후 토 5시간 근무할 경우, 연장근로에 해당하지 않음. * 토요일 무급휴무일 가정 시	(예시) 1일 7시간씩 5일 근무(월~금) 후 토 5시간 근무할 경우, 연장근로에 해당 50% 가산하여 지급해야 함.

4. 휴일근로 할증률 명시('18.3.20 시행)

【 근로기준법 】

법 제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제 69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. <신설 2018.3.20.>

1. 8시간 이내의 휴일근로 : 통상임금의 100분의 50
2. 8시간을 초과한 휴일근로 : 통상임금의 100분의 100

③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

□ 휴일근로 가산 적용

- 1일 8시간 이내의 휴일근로에 대해서는 통상임금의 50%를 가산하여 지급하고, 1일 8시간을 초과하는 휴일근로에 대해서는 통상임금의 100%를 가산하여 지급하여야 한다.
 - 연장근로에 해당되어 50% 가산수당을 지급해야 함에도 불구하고 연장근로와 휴일근로가 중복되는 경우 휴일근로 가산수당 할증률을 적용한다(연장근로와 휴일근로 가산률 중복지급 논란을 법률로 명확히 정리).

2018년 달라지는 노동관계법 개정 내용

5. 특례업종 축소('18.7.1 시행), 특례 도입 사업장 11시간 연속 휴식 시간 보장('18.9.1 시행)

□ 근로시간 특례업종의 판단 기준

- 통계청 고시 “한국표준산업분류표”를 기준으로 중·소분류에 따라 구분한다.

【 근로기준법 】

법 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) ① 「통계법」 제22조제1항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

1. 육상운송 및 파이프라인 운송업. 다만, 「여객자동차 운수사업법」 제3조제1항제1호에 따른 노선(路線) 여객자동차운송사업은 제외한다.
2. 수상운송업
3. 항공운송업
4. 기타 운송관련 서비스업
5. 보건업

② 제1항의 경우 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다. [전문개정 2018.3.20.]

[시행일 : 2018.7.1.] 제59조

[시행일 : 2018.9.1.] 제59조제2항

□ 주 52시간 적용 시기 : '19.7.1 단계별 적용

- 근로자 300인 이상 및 국가, 지자체, 공공기관 : '19.7.1
- 근로자 50~300인 미만 : '20.1.1
- 근로자 5~50인 미만 : '21.7.1

○ 특례제외업종 근로가능시간 비교 (300인 이상 사업장 경우)

'18.7.1. 이전	'18.7.1. ~ '19.6.30.	'19.7.1. 이후
사실상 제한 없음	최대 68시간까지	최대 52시간까지

2018년 달라지는 노동관계법 개정 내용

□ 11시간 연속 휴식시간 도입

- 근로시간 특례 도입 사업장은 근로시간 종료 이후, 다음 근로시간 시작 전까지 최소 11시간 이상 연속 휴식시간을 보장해야 한다.
- 특례업종에 해당되더라도 특례를 도입하지 않으면 적용하지 않는다.
- 시행시기 : '18.9.1.

6. 관공서의 공휴일을 유급휴일로 의무 적용('20년부터 단계적 시행)

【 근로기준법 】

법 제55조(휴일) ② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다. <신설 2018.3.20.>

시행령 제30조(휴일) ② 법 제55조제2항에서 '대통령령으로 정하는 휴일'은 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조의 공휴일(제1호 일요일은 제외한다) 및 제3조의 대체공휴일을 말한다.

□ 공휴일의 민간기업 유급휴일 적용기준

- 명절(설,추석), 국경일 등 관공서의 공휴일과 대체공휴일을 유급휴일로 의무화 하였다(±15일).

공휴일	·일요일 → 근로기준법 시행령(안)에서 제외	
	·국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절, 한글날 ·신정 ·현충일 ·설, 추석 연휴 3일 ·석가탄신일 ·크리스마스 ·어린이날	15일
	·공직선거법 상 선거일 ·기타 수시 지정일(임시공휴일)	
대 체 공휴일	설·추석 연휴 및 어린이날이 일요일 또는 다른 공휴일과 겹치면 다음 비공휴일을 공휴일로 정함(어린이날은 토요일이 겹치는 경우도 포함)	

□ 시행시기

- 규모별로 3단계, 2년에 걸쳐 단계별 시행한다.
 - 근로자 300인 이상 및 국가, 지자체, 공공기관 : '20.1.1.
 - 근로자 30~300인 미만 : '21.1.1.
 - 근로자 5~30인 미만 : '22.1.1.

2018년 달라지는 노동관계법 개정 내용

□ 휴일 대체

- 근로자 대표와 서면 합의하고, 교체할 다른 날을 특정하여 유급휴일로 부여하여야 한다(개별 동의는 요하지 않음).

Ⅲ. 연차 관련 개정 내용

1. 입사 이후 2년간의 연차유급휴가 보장 확대('18.5.29 시행)

【 근로기준법 】

법 제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

③ 삭제

④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.

⑤ 생략

⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.

1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
2. 임신 중의 여성이 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간

3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간

⑦ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가는 1년간 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

부칙 제2조(연차 유급휴가에 관한 적용례) 제60조제6항제3호의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 육아휴직을 신청하는 근로자부터 적용한다.

2018년 달라지는 노동관계법 개정 내용

- 개정법(제60조제3항 삭제) 적용 대상 : '17.5.29. 이후 입사자
- 제60조제3항 삭제

개정 전	개정 후
입사일로부터 2년 동안 15일의 휴가를 나눠 사용	입사일로부터 2년 동안 최대 26일 의 연차유급휴가 부여 가능

- 입사 1년차에 부여 받은 유급휴가 사용기간 및 미사용수당 지급 시기
 - 1년차 때 매월 1일씩 발생한 유급휴가는 각 발생월로부터 1년간 사용 가능하고,
발생월로부터 1년이 지나 유급휴가를 사용할 수 있는 기간이 종료되었다면 사용자는 사용기간이 종료된 다음날(임금지급일) 미사용수당을 지급하면 된다.

- 회계연도 기준 적용 시 개정법에 따른 연차유급휴가 부여 방법
 - 기존 산정방법에 따라 연차휴가(15일)를 부여하면서, 1년차에 1월 개근 시 1일씩 발생한 휴가일수도 별도로 인정한다.
 - ◇ 연도 중 입사자의 경우 다음 회계연도까지 발생하는 휴가(①+②)
 - = ① 다음 회계연도에 발생하는 연차휴가일수(15일 × 총 일수 / 365)
 - + ② 입사일부터 1년간 1월 개근 시 1일씩 발생한 휴가일수

<'17.7.1에 입사한 근로자의 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

- 회계연도 기준 적용 시 미사용수당 지급시기
 - ◇ 노사간 합의(취업규칙, 단체협약)로 회계연도 기준시점부터 1년 동안 사용하기로 한 경우, 월별 개근으로 1일씩 발생한 유급휴가도 다음 회계연도 개시시점부터 1년간 사용할 수 있는 것으로 보며, 미사용수당은 해당 회계연도 종료일 다음날(임금지급일)에 지급 가능하다.

2018년 달라지는 노동관계법 개정 내용

2. 육아휴직자 연차유급휴가 보장 확대('18.5.29 시행)

□ 제60조제6항제3호 신설

개정 전	개정 후
육아휴직 전 출근기간에 비례하여 산정 ⇒ 육아휴직을 <u>1년간 사용한 경우 복직 후 쓸 수 있는 연차유급휴가가 아예 없게 됨</u>	육아휴직 전 <u>출근기간과 육아휴직기간을 합한 1년간의 출근율</u> 에 따라 산정 ⇒ 근속년수에 따라 <u>15일 이상 25일 한도로</u> 연차유급휴가 부여 가능

□ 개정법의 적용대상

- 법 시행 후 육아휴직을 '시작한 경우'부터 적용 가능한 것으로 해석한다.
- 육아휴직 신청일은 객관적인 확인이 어려우므로 개정법 취지를 고려하여 육아휴직 개시일이 2018.5.29. 이후라면 개정법을 적용한다.

□ 육아휴직 분할 사용 시 적용방법

- 육아휴직 분할 사용은 별건의 육아휴직이므로, 분할 사용하여 두 번째 육아휴직 개시일이 2018.5.29. 이후라면 두 번째 육아휴직 기간은 복귀 후 연차유급휴가일수 산정 시 출근한 것으로 간주한다.

□ 노사가 '단체협약'이나 '취업규칙'으로 정한 육아휴직에 대한 개정법 적용 여부

- 1년이 넘는 기간을 육아휴직으로 사용하고 복직한 경우 취업규칙이나 단체협약에서 특별히 정함이 없다면, '고용보험법 제70조'에 따라 육아휴직 급여를 수급한 기간만 연차유급휴가일수 산정 시 출근한 것으로 본다(다만, 노사간 합의로 근로자에게 유리하게 정한 경우에는 그에 따름).

IV. 남녀고용평등법 및 장애인 관련 제도 개선

1. 연간 3일 난임치료 휴가 신설('18.5.29 시행)

【 남녀고용평등과 일.가정 양립 지원에 관한 법 】

법 제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

② 사업주는 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

③ 난임치료휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.

시행령 제9조의2(난임치료휴가의 신청) ① 법 제18조의3제1항에 따라 난임치료를 받기 위한 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 신청하려는 근로자는 난임치료휴가를 시작하려는 날의 3일 전까지 사업주에게 신청하여야 한다.

② 사업주는 난임치료휴가를 신청한 근로자에게 난임치료를 받을 사실을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

부칙 이 영은 2018년 5월 29일부터 시행한다.

□ 「남녀고용평등법」 개정으로 연간 3일(최초 1일 유급, 나머지 2일 무급)의 난임치료휴가 신설하였다.

□ 신청절차

- 난임치료휴가를 청구하려는 근로자(남·녀 근로자 모두 해당)는 휴가를 시작하려는 날의 3일 전까지 사업주에게 신청한다.

* 사업주 요구 시 난임치료를 받을 사실을 증명할 수 있는 서류를 제출한다.

□ 세부 업무 지침

- 연간 3일 이내라면, 1일 단위로도 사용 가능하다.
- ‘연간’의 범위는 근로자의 입사일로부터 기산하여 1년의 범위 내에서 3일의 휴가를 부여하여야 한다. 단, 회계연도 기준으로 부여하려면, 입사일로부터 1.1일 이전 재직기간에 대해서는 법 위반 소지가 없도록 충분한 휴가를 부여하여야 할 것이다.

2018년 달라지는 노동관계법 개정 내용

- ‘난임치료를 받을 사실을 증명할 수 있는 서류’란 의사 또는 의료기관에서 작성하고, 난임치료 예정일이 명기된 서류이면 충분하다.

2. 계속 근로기간 6개월 이상이면 육아휴직 허용('18.5.29 시행)

【 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법 】

법 제19조(육아휴직) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

시행령 제10조(육아휴직의 적용 제외) 법 제19조제1항 단서에 따라 사업주가 육아휴직을 허용하지 아니할 수 있는 경우는 다음 각 호와 같다.

1. 육아휴직을 시작하려는 날(이하 "휴직개시예정일"이라 한다)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자
2. 같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직(다른 법령에 따른 육아휴직을 포함한다)을 하고 있는 근로자

부칙 이 영은 2018년 5월 29일부터 시행한다.

□ 개정 내용

개정 전	개정 후
사업주는 해당 사업장에서 <u>1년 이상</u> 근속한 근로자가 육아휴직을 신청할 경우 이를 허용해야 한다.	사업주는 해당 사업장에서 <u>6개월 이상</u> 근속한 근로자가 육아휴직을 신청할 경우 이를 허용해야 한다.

2018년 달라지는 노동관계법 개정 내용

3. 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률('18.5.29 시행)

【 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 】

제13조(직장 내 성희롱 예방 교육 등) ① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 "성희롱 예방 교육"이라 한다)을 매년 실시하여야 한다.

② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다.

③ 사업주는 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다.

④ 사업주는 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위한 조치를 하여야 한다.

⑤ 제1항 및 제2항에 따른 성희롱 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2014.1.14., 2017.11.28.>

제13조의2(성희롱 예방 교육의 위탁) ② 사업주가 성희롱 예방 교육기관에 위탁하여 성희롱 예방 교육을 하려는 경우에는 제13조제5항에 따라 대통령령으로 정하는 내용을 성희롱 예방 교육기관에 미리 알려 그 사항이 포함되도록 하여야 한다. <신설 2017.11.28.>

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다.

② 사업주는 제1항에 따른 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 "피해근로자등"이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.

③ 사업주는 제2항에 따른 조사 기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다

【 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 】

- ⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
 3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
 4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.
 5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
 6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
 7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우
- ⑦ 제2항에 따라 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.
- 제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지)** ① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. <개정 2017.11.28.>

□ 개정 내용

① 직장 내 성희롱 예방교육 및 위탁교육 강화

- 사업주가 직장 내 성희롱 예방교육을 매년 실시하여야 하는 의무를 대통령령이 아니라 법에 명시하였다(제13조 제1항).
- 성희롱 예방교육의 내용을 근로자에게 공지하여야 할 사업주의 의무와 성희롱 예방 및 금지조치를 할 사업주의 의무가 각 신설되었다.

② 직장 내 성희롱 발생 시 사업주의 조치 의무 강화 등

- 누구든지 직장 내 성희롱 발생사실을 신고할 수 있고 사업주에게는 사실 확인을 위한 조사와 동시에 근로자에 대한 보호조치를 취할 것을 의무화하였다.
- 성희롱 사실이 확인 된 경우 사업주에게 피해근로자의 요청에 따른 보호조치와 피해 근로자의 의견을 들어 가해자 징계 등의 조치를 취할 것을 의무화하고, 조사한 사람 등의 비밀유지의무를 신설하였다.

2018년 달라지는 노동관계법 개정 내용

③ 고객 등에 의한 성희롱 발생 시 사업주 조치 의무화 등

- 개정 전의 법에 의하면 고객 등에 의한 성희롱 발생 시 사업주는 피해근로자의 요청에 따라 적절한 조치를 ‘취하도록 노력’하여야 하였으나, 개정법은 적절한 조치를 ‘하여야 한다’는 의무규정으로 변경하였다.

4. 아빠육아휴직 보너스 상한액 200만원으로 인상('18.7.1 시행)

【 고용보험법 】

시행령 제95조의2(육아휴직 급여의 특례) 제95조에도 불구하고 같은 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우 두 번째 육아휴직을 한 피보험자의 최초 3개월의 육아휴직 급여는 월 통상임금에 해당하는 금액으로 한다. 이 경우 그 월별 상한액은 200만원으로 한다.

부칙 제4조(육아휴직 급여의 특례에 관한 적용례) 제95조의2의 개정규정은 같은 자녀의 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직을 한 경우로서 두 번째 육아휴직을 한 피보험자의 2018년 7월 1일 이후의 육아휴직 기간에 대한 육아휴직 급여부터 적용한다.

□ 개정 내용

- ‘아빠육아휴직 보너스제’는 부모가 같은 자녀에 대하여 모두 육아휴직을 하는 경우 우대하는 특례제도이다. ‘17.9월 육아휴직 급여도 초기 3개월 상한액이 월 150만원 인상됨에 따라, 실효성 제고를 위해 상향조정한다.

개정 전	개정 후
해당 자녀가 <u>첫째 자녀인 경우</u> 첫 3개월 육아휴직 급여의 월 상한액 <u>150만원</u> , <u>둘째 이상인 경우</u> 200만원	해당 자녀가 <u>첫째이든 둘째 이상이든</u> 관계없이 첫 3개월 육아휴직 급여의 월 상한액 <u>200만원</u>

- ‘18.7.1. 이전에 같은 자녀에 대하여 두 번째 육아휴직을 시작한 근로자의 육아휴직 첫 3개월 기간이 ’18.7.1. 이후에도 걸쳐져 있다면 그 이후의 기간만큼은 인상된 급여 기준 적용한다.

2018년 달라지는 노동관계법 개정 내용

5. 출산육아기 대체인력지원금 지원요건 완화('18.7.1 시행)

【 고용보험법 】

시행령 제29조(출산육아기 고용안정장려금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주에게 출산육아기 고용안정장려금을 지급한다.

1, 2. 생략

3. 피보험자인 근로자에게 출산전후휴가, 「근로기준법」 제74조제3항에 따른 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 30일 이상 부여하거나 허용하고 대체인력을 고용한 경우로서 다음 각 목의 요건을 모두 갖춘 사업주 가. 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등의 시작일 전 60일이 되는 날 이후 새로 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속 고용할 것

나. 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등이 끝난 후 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 사용한 근로자를 30일 이상 계속 고용할 것. 다만, 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 사용한 근로자가 자기 사정으로 인하여 30일 이상 계속 고용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

다. 생략

부칙 제1조(시행일) 제29조제1항 개정규정은 2018.7.1.부터 시행한다.

제2조(출산육아기 고용안정장려금에 관한 적용례) 제29조제1항의 개정규정은 이 영 시행 이후에 최초로 피보험자인 근로자에게 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직 등을 30일 이상 부여하고 대체인력을 고용한 사업주부터 적용한다.

□ 개정 내용

개정 전	개정 후
사업주는 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아휴직 등이 끝난 후 해당 근로자를 <u>30일 이상 계속 고용해야 함</u> * 사업주의 귀책사유 없이 해당 근로자가 자발적으로 퇴사하면 사업주는 대체인력지원금을 받을 수 없는 문제	육아휴직 등을 사용한 근로자의 자기 사정으로 인하여 사업주가 30일 이상 계속 고용하지 못한 경우에는 고용보험전산망 등을 통한 자진퇴사 여부 확인 후 지원금 지급 (영 제29조제1항제3호 나목의 예외사유 신설)

- '18.7.1. 이후에 최초로 피보험자인 근로자에게 출산전후휴가, 유산·사산 휴가, 육아휴직 등을 30일 이상 부여하고 대체인력을 고용한 사업주부터 적용한다.

6. 연 1회 장애인 인식개선 교육 실시 ('18.5.29 시행)

【 장애인고용촉진 및 직업재활법 】

법 제5조의2(직장 내 장애인 인식개선 교육) ① 사업주는 장애인에 대한 직장 내 편견을 제거함으로써 장애인 근로자의 안정적인 근무여건을 조성하고 장애인 근로자 채용이 확대될 수 있도록 장애인 인식개선 교육을 실시하여야 한다.

- ② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 장애인 인식개선 교육을 받아야 한다.
- ③ 고용노동부장관은 제1항 및 제2항에 따른 교육실시 결과에 대한 점검을 할 수 있다.
- ④ 고용노동부장관은 제1항에 따른 사업주의 장애인 인식개선 교육이 원활하게 이루어지도록 교육교재 등을 개발하여 보급하여야 한다.
- ⑤ 제1항 및 제2항에 따른 장애인 인식개선 교육의 내용·방법 및 횟수 등은 대통령령으로 정한다. [본조신설 2017.11.28]

제5조의3(장애인 인식개선 교육의 위탁 등) ① 사업주는 장애인 인식개선 교육을 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 “장애인 인식개선 교육기관”이라 한다)에 위탁할 수 있다.

- ② 장애인 인식개선 교육기관의 장은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 교육을 실시하여야 하며, 사업주 및 장애인 인식개선 교육기관의 장은 교육 실시 관련 자료를 3년간 보관하고 사업주나 피교육자가 원하는 경우 그 자료를 내주어야 한다.
- ③ 장애인 인식개선 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 강사를 1명 이상 두어야 한다.
- ④ 고용노동부장관은 장애인 인식개선 교육기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 지정을 취소할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하는 경우에는 그 지정을 취소하여야 한다.

- 1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우
- 2. 정당한 사유 없이 제3항에 따른 강사를 6개월 이상 계속하여 두지 아니한 경우

⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따라 장애인 인식개선 교육기관의 지정을 취소하려면 청문을 하여야 한다. [본조신설 2017.11.28]

제86조(과태료) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다. <신설 2017.11.28.>

- 1. 제5조의2제1항을 위반하여 장애인 인식개선 교육을 실시하지 아니한 자
- 2. 제5조의3제2항을 위반하여 장애인 인식개선 교육 실시 관련 자료를 3년간 보관 하지 아니한 자

2018년 달라지는 노동관계법 개정 내용

【 장애인고용촉진 및 직업재활법 】

시행령 제5조의2(직장 내 장애인 인식개선 교육) ① 사업주는 법 제5조의2에 따라 직장 내 장애인 인식개선 교육을 연 1회, 1시간 이상 실시하여야 한다.

② 제1항에 따른 교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 장애의 정의 및 장애유형에 대한 이해
2. 직장 내 장애인의 인권, 장애인에 대한 차별금지 및 정당한 편의 제공
3. 장애인고용촉진 및 직업재활과 관련된 법과 제도
4. 그 밖에 직장 내 장애인 인식개선에 필요한 사항

③ 사업주는 사업의 규모나 특성을 고려하여 직원연수·조회·회의 등의 집합 교육, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 원격교육 또는 체험교육 등을 통하여 제1항에 따른 교육을 실시할 수 있다.

④ 사업주는 법 제5조의3제3항에 따른 강사를 활용하여 제1항에 따른 교육을 실시할 수 있다.

⑤ 법 제28조에 따른 장애인 고용 의무가 없는 사업주는 제1항에도 불구하고 고용노동부장관이 보급한 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내는 등의 방법으로 장애인 인식개선 교육을 실시할 수 있다.

[본조신설 2018.5.28.]

□ 개정 내용

- 50인 미만 사업장의 경우 교육자료 배포 및 게시로 대체 가능하다.
- 미 실시할 경우 최대 300만원의 과태료 부과된다.

V. 근로자퇴직급여보장법령 개정 내용

□ 배 경

- 퇴직금제도 및 DB제도의 경우 퇴직 당시 평균임금을 기준으로 퇴직급여 수령액이 결정된다.
- 따라서, 근로시간 단축입법으로 실 근로시간이 줄어드는 경우 임금이 감소되고, 임금이 감소된 기간 중 근로자가 퇴사할 경우 퇴직급여 수령액이 줄어들 수 있다.
- 이에, 근로자들의 퇴직급여 감소 예방을 위해 관련 법령인 근로자퇴직급여 보장법령을 개정한다.

2018년 달라지는 노동관계법 개정 내용

□ 개정 내용

- 퇴직금 중간정산 사유 추가 (근로자퇴직급여보장법 시행령 제3조 제1항 제6의 3.)
 “법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률의 시행에 따른 근로시간의 단축으로 근로자의 퇴직금이 감소되는 경우” 사유가 퇴직금 중간정산 사유로 추가되었다.
 - [중간 정산 시기] : 개정 근로기준법에 따라 근로시간 단축 시행시기*별로 퇴직금중간정산이 가능하다.

<사업장 규모별·업종별 근로시간 단축 시행시기>

구분	사업장 규모 업종	시행시기
주 근로시간 단축 (68 → 52시간)	300인~	(‘18.7.1) (특례 제외 업종, ‘19.7.1)
	50~299인	(‘20.1.1)
	5~49인	(‘21.7.1)
특례업종 축소 (26→5개)	제외 (21개)	(‘18.7.1)
	유지(5개) 11시간 연속휴가제 (특례도입시)	(‘18.9.1)

【 근로자퇴직급여 보장법 】

시행령 제3조(퇴직금의 중간정산 사유)

① 법 제8조제2항 전단에서 “주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

6의3. 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률의 시행에 따른 근로시간의 단축으로 근로자의 퇴직금이 감소되는 경우

제31조(퇴직급여제도의 안정적 운영을 위한 사용자의 책무)

법 제32조제1항에서 “대통령령으로 정하는 사항”이란 다음 각호의 사항을 말한다.

1. 퇴직금제도 또는 확정급여형 퇴직연금제도를 설정하거나 운영하는 사용자는 임금피크제의 실시, 임금 삭감, 소정근로시간의 감소 또는 근로시간의 단축(법률 제15513호 근로 기준법 일부개정법률의 시행에 따른 근로시간의 단축으로 한정한다) 등으로 근로자의 급여액에 영향을 미칠 수 있는 경우 가입자에게 퇴직급여 수령액이 감소됨을 알리고, 법 제4조제3항에 따른 근로자대표(이하 “근로자대표”라 한다)와 확정기여형퇴직연금제도의 도입, 별도의 급여 산정 기준 마련 등 필요한 방법을 협의할 것

2018년 달라지는 노동관계법 개정 내용

- 퇴직급여 감소 예방을 위한 조치 책무 추가 되었다(근로자퇴직급여보장법 제32조 제4항, 제46조 제3호).
 - 퇴직금제도 및 DB제도 도입 사업(장)의 사용자에게 직원 대상 퇴직급여 감소 가능성 고지, 근로자대표와의 협의를 통한 DC형 퇴직연금제도로의 전환 또는 퇴직급여 산정 기준 개선의 책무가 부여되었다(위반시 500만원 이하의 벌금).

【 근로자퇴직급여 보장법 】

제32조(사용자의 책무)

④ 확정급여형퇴직연금제도 또는 퇴직금제도를 설정한 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있는 경우 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 미리 알리고 근로자대표와의 협의를 통하여 확정기여형퇴직연금제도로의 전환, 퇴직급여 산정기준의 개선 등 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

1. 사용자가 단체협약 및 취업규칙 등을 통하여 일정한 연령, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 근로자의 임금을 조정하고 근로자의 정년을 연장하거나 보장하는 제도를 시행하려는 경우
2. 사용자가 근로자와 합의하여 소정근로시간을 1일 1시간 이상 또는 1주 5시간 이상 단축함으로써 단축된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우
3. 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률 시행에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소하는 경우
4. 그 밖에 임금이 감소되는 경우로서 고용노동부령으로 정하는 경우 제46조에 제3호를 다음과 같이 신설한다.

제46조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원이하의 벌금에 처한다.

3. 제32조제4항을 위반하여 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 알리지 아니하거나 퇴직급여의 감소 예방을 위하여 필요한 조치를 하지 아니한 사용자
- 부 칙** <법률 제15664호, 2018.6.12.> 이 법은 2018년 7월 1일부터 시행한다.