국민노무법인
Gukmin Labor Attorney's Corporation

고용노동부 , 2020년 이렇게 달라집니다.

<개정 근로기준법 주요내용>
① (주52시간제) 연장 · 휴일근로 포함 1주 최대 52시간 근로
▲ 300인 이상 및 국가 · 지자체 · 공공기관: '18.7.1.(특례제외업종은 '19.7.1.)
▲ 50~300인 미만: '20.1.1. ▲ 5~50인 미만: '21.7.1.
② (관공서 공휴일 유급휴일 의무화) 관공서 공휴일(대체공휴일 포함) 을 근로기준법상 유급휴일로 보장
▲ 300인 이상 및 국가 · 지자체 · 공공기관: '20.1.1.
▲ 30-300인 미만: '21.1.1. ▲ 5 ~ 30인 미만: ' 22.1.1.
③ (연차휴가 확대) 입사 후 2년 미만 근로자 및 육아휴직자의 연차유급휴가 확대
▲ 5인 이상: '18.5.29.
④ (유급 주휴일) 1주 동안 소정근로일 개근 시 유급 주휴일(주휴수당)부여
▲ 5인 미만 포함 모든 사업장

[1] 주52시간제(근로시간 단축)

❖ (관련법령) 근로기준법 제2조 제1항 제7호, 같은 법 제53조 제1항 및 제2항
❖ (주요내용) 연장 · 휴일근로를 포함하여 1주 최대 52시간 근로
❖ (시행시기) 기업규모별로 단계적 시행
▲ 300인 이상 및 국가•지자체•공공기관: '18.7.1.(특례제외업종 '19.7.1.)
▲ 50~300인 미만: '20.1.1. ▲ 5~50인 미만: '21.7.1.

개정 전(연장근로에 휴일근로 미포함)	개정 후(연장근로에 휴일근로 포함)
1주 최대 근로시간: 68 또는 60시간 *휴일이 2일인 경우 68시간 ⇒40시간(소정)+12시간(연장)+16시간(휴일) *휴일이 1일인 경우 60시간 ⇒40시간(소정)+12시간(연장)+8시간(휴일)	1주 최대 근로시간 : 52시간 ⇒40시간(소정)+12시간(연장•휴일)

[2] 관공서 공휴일 유급휴일 의무화

❖ (관련법령) 근로기준법 제55조 제2항, 같은 법 시행령 제30조 제2항
❖ (주요내용) 근로자가 명절 연휴 등 공휴일에 차별없이 휴식을 취할 수 있도록 관공서 공휴일(대체공휴일 포함)을 근로기준법상 유급휴일로 보장
❖ (시행시기) 기업규모별로 단계적 시행
▲ 300인 이상 및 국가 • 지자체 • 공공기관: '20.1.1.
▲ 30~300인 미만: '21.1.1. ▲ 5~30인 미만: ' 22.1.1.

① 관공서 공휴일 유급휴일 의무화

○ 명절(설•추석), 국경일 등 관공서의 공휴일과 대체공휴일을 유급휴일로 의무화(휴일 15일 내외 추가)

공휴일	▷ 일요일(근로기준법시행령 제30조 제2항에서 제외) ▷ 국경일 중 3•1절, 광복절, 개천절, 한글날(제헌절 제외) ▷ 신정 ▷ 설•추석연휴 3일 ▷ 석가탄신일 ▷ 크리스마스 ▷ 어린이날 ▷ 현충일 ▷ 공직선거법 상 선거일 ▷ 기타수시 지정일 (임시공휴일)
대체 공휴일	설•추석연휴 및 어린이날이 일요일 또는 다른 공휴일과 겹치면 다음 비공휴일을 공휴일로 정함(어린이날은 토요일이 겹치는 경우도 포함)

○ 다만, '관공서의 공휴일에 관한 규정' 제2조 제1호의 "일요일"은 제외
*근로기준법 제55조에 따라 주휴일을 부여하므로 일요일은 제외

② 휴일수당

○ 공휴일과 대체공휴일에 근로를 하게 될 경우, 휴일근로 가산수당*을 포함한 임금을 추가로 지급
*1일 8시간 이내는 50%가산, 8시간 초과에 대해서는 100%가산(근로기준법 제56조 제2항)

③ 휴일대체 (1:1)

○ 공휴일에 불가피하게 근무할 경우, 근로자대표와 (사전에) 서면 합의(개별 근로자 동의 불요)하면, 공휴일에 근로하는 대신 다른 근로일을 특정하여 유급휴일로 부여할 수 있음(법 제55조 제2항 단서)

*근로자대표란 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자의 과반수를 대표하는 자

○ 이 경우 ①근로자대표와 서면합의 해야 하며 , ②근로자에게 교체할 휴일을 특정하여 미리 고지(24시간 전)해야 가능함

○ 휴일대체를 하는 경우 원래의 휴일은 통상의 근로일이 되고, 그 날의 근로는 휴일근로가 아닌 통상의 근로가 되므로, 원래의 휴일에 근로하더라도 휴일근로 가산수당의 지급 의무가 없음

-단, 변경된 대체휴일에 근로하면 휴일근로 가산수당을 지급하여야 함

*(예시) 광복절(8.15)을 8.17.로 휴일대체 하였다면, 8.17.이 휴일임

○ 휴일대체의 경우에도 주 52시간 한도는 준수하여야 하므로 휴일대체 근로시간을 포함하여 주 52시간 범위 내에서 근로 기능

*(예시) 근로시간 산정 단위기간이 월~일(7일)인 사업장에서 월~금(5일) 8시간씩, 토 12시간을 근무하여 총 52시간을 근무하고 주휴일인 일요일에 휴일대체를 통해 8시간을 추가 근로하게 되면 일요일 8시간의 연장근로가 추가되어 연장근로 한도 12시간을 초과하므로 근로기준법 위반에 해당함

[3] 연차유급휴가 보장 확대

❖ (관련법령)근로기준법 제60조 제3항 삭제, 같은 조 제6항 제3호 신설
❖ (주요내용) 입사 후 2년 미만 근로자 및 육아휴직자의 연차유급휴가 보장 확대
❖ (시행시기) '18.5.29. (18.5.30 입사부터, 5인 이상 사업장)

① 입사 후 2년간의 연차유급휴가 보장 확대(제60조 제3항 삭제)

○(개정내용) 입사 후 1 년간 출근율이 80%이상인 경우 최대 26일의 유급휴가 발생 입사일로부터 2년간 사용 - 개정법 시행일('18.5.29.) 이후에 2년차가 되는 근로자, 즉 '17.5.30. 입사자부터 개정법 적용('18. 5.29. 이후 입사자부터 적용되는 것이 아님)

<2년차에 사용할 수 있는 유급휴가일수(1년간 출근율이 80%이상 시)>

개정 전	**개정 후**
1년차에 1개월 개근 시 1일씩 발생한 유급휴가 '포함' 15일 ⇒최초 1년간 근로에 대한 대가로 15일의 연차휴가 발생(입사일로부터 2년간 사용)	**1년차에 1개월 개근 시 1일씩 발생한 유급휴가와 '별도' 15일** **⇒최초 1년간 근로에 대한 대가로 최대 26일의 연차휴가 발생(입사일로부터 2년간 사용)**

○(기간제) 1년 기간제근로자가 계약기간 만료로 퇴직 시 개정 전에는 15일의 유급휴가 발생, 개정 후에는 최대 26일의 연차휴가 발생
-퇴직으로 사용하지 못한 연차휴가 잔여일수는 수당으로 보상
*입사 후 1년간의 출근율 80%이상으로 발생하는 15일의 유급휴가는 2년차에 사용하는 것이 원칙이나, 근로자의 신청에 의해 노사 당사자간 합의로 15 일의 유급휴가를 1 년 차에 미리 사용하는 것은 가능

② 육아휴직자의 연차유급휴가 보장 확대(제60조 제6항 제3호 신설)
○(개정내용) 연차유급휴가 적용에 있어 「남녀고용평등법」 제19조 제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간을 출근한 것으로 봄
*육아휴직 개시일이 개정법 시행일(18.5.29.) 이후인 경우 개정법 적용

육아휴직기간	연차유급휴가 산정 방법
18.1.1.~6.30.(6개월) <육아휴직 개시일이 개정법 시행일 前>	육아휴직기간을 제외한 나머지 소정근로일수의 출근율이 80%이상이면 연차휴가를 부여하되, 휴가일수는 **육아휴직기간을 '제외'**한 나머지 기간의 소정근로일수와 연간 총 소정근로일수의 비율에 따라 산정 $\text{차휴가일수}(15\text{일}) \times \frac{\text{나머지기간의 소정근로일수}(6\text{월})}{\text{연간총 소정근로일수}(12\text{월})} = 7.5\text{일}$

18.7.1.~12.31.(6개월) <육아휴직 개시일이 개정법 시행일 後>	육아휴직기간은 출근한 것으로 보고, 육아휴직기간을 '포함'한 1년간 출근율이 80%이상이면 15일의 연차휴가 부여

[4] 유급 주휴일(주휴수당) 보장

❖ (관련법령) 근로기준법 제55조 제1항, 같은 법 시행령 제30조 제1항
❖ (주요내용) 1주 동안 소정근로일을 개근한 근로자에게 유급주휴일(주휴수당) 부여
❖ (적용대상) 5인 미만을 포함한 모든 사업장

○ 1주 동안 소정근로일을 개근한 근로자에게 유급주휴일(주휴수당) 부여
*"개근(출근율)" 판단기준(대법 2019.2.14 선고 2015 다 66052)

$$\frac{\text{소정근로일 중 실제 출근일수}}{\text{정근로일수}} \qquad \frac{\text{현실적으로 제공한 근로일수}}{\text{근로의무가 있는 일수}}$$

○ 다만, 주의 소정근로일 전부가 법령상, 성질상 출근한 것으로 보아야 하는 기간에 해당하더라도 실제 출근한 날이 하루도 없는 경우에는 유급 주휴일을 부여하지 않아도 됨

구분	예시	출근율판단
1.법령•약정에 의한 휴일	①주휴일 ②근로자의날 ③단협•취업규칙상 약정휴일(창립기념일등) ④기타 이상의 날에 준하여 해석할 수 있는 날•기간	⇨소정근로일수 계산에서 제외
2.특별한 사유로 근로제공 의무가 정지되는 날 또는 기간	①사용자의 귀책사유로 인한 휴업기간 ②적법한 쟁의행위기간 ③기타 이상의 날에 준하여 해석할 수 있는 날•기간	⇨소정근로일수 계산에서 제외
3.법령상•성질상 출근한 것으로 보아야 하는 날 또는 기간	①업무상재해로 휴업, 산전후휴가, 육아휴직(근기법 제60조 제6항에서 "연차 유급휴가" 적용 시 출근한 것으로 보도록 규정) ②예비군훈련기간(향토예비군설치법 제10조) ③민방위훈련 또는 동원기간(민방위기본법 제23조)	⇨소정근로일수 계산에는 포함하되 출근한 것으로

	④공민권행사를 위한 휴무일(공직선거법 제6조 제2항) -----이상 법에서 출근한 것으로 보도록 규정----- ⑤연•월차유급휴가 , 생리휴가 ⑥기타 이상의 날에 준하여 해석할 수 있는 날•기간 다만, 이 경우 주휴일의 성질에 비추어 주의 전부를 출근하지 아니한 경우 이를 부여하지 않아도 됨	봄

[5] 「일자리 안정자금」지원 지속

□ 최저임금인상에 따른 영세사업주의 부담 완화를 위해 인건비를 지원하는 일자리 안정자금이 2020년에도 계속 지원됩니다.

○ 2019년에는 월 평균보수 210만원 이하 노동자를 고용한 30인 미만 사업주를 지원하였으나

-최저임금 인상에 따라 2020년에는 월 평균보수 215만원 이하 근로자를 고용한 30인 미만 사업주를 지원합니다.

-지원금액은 낮은 최저임금 인상률(2.87%)을 고려하여 근로자 1명당 월 9만원이며, 5인 미만 사업체에 대한 추가지원도 계속합니다.

*(5인 미만) 월 11만원 지원, (5~30인 미만) 월 9만원 지원, 주 40시간미만 노동자는 근로시간에 비례하여 지원

□ 개정내용은 2020년 1월 1일부터 적용됩니다.

⇨(참고) 일자리 안정자금 홈페이지(www.jobfunds.or.kr)>사업소개(지원대상, 요건등)

〈일자리 안정자금 지원 지속〉

■ 추진배경 : 최저임금 인상에 따른 소상공인 • 영세사업주의 경영부담 경감 및 저임금 노동자의 고용안정

■ 주요내용

o월 보수 215만원이하 노동자를 고용한 30인 미만 사업체에 해당 노동자 1인당 월 9만원 지원(5인 미만 사업체는 2만원 추가지원)

*(5인 미만) 월 11만원 지원, (5~30인 미만) 월 9만원 지원, 주 40시간 미만 노동자는 근로시간에 비례하여 지원

■ 시행일 : 2020년 1월 1일

[6] 재취업지원서비스 제공 의무화

□ 고령화에 따라 비중이 증가하는 5,60대 신중년들이 퇴직 전에 미리 인생의 2.3모작을 준비할 수 있도록 제도적 기반을 조성합니다.

○ 사업주로 하여금 정년퇴직 등 이직 예정인 노동자에게 재취업지원서비스* 제공 노력 의무를 부여하고

*경력, 적성 등의 진단 및 향후 진로설계, 취업알선, 재취업 또는 창업에 관한 교육 등 재취업에 필요한 서비스

○ 대통령령으로 정하는 일정 규모 이상의 기업(예시:1,000인)은 50세 이상 비자발적 이직 예정자에게 재취업지원서비스를 의무적으로 제공해야 합니다.

□ 이 내용은 2020년 5월 1일부터 적용됩니다.

⇨(참고)노동부 홈페이지>보도자료>고용정책기본법 등 3개 법률안 국회 본회의 통과

[7] 장애인 고용부담금 부담기초액 인상

□ 상시 근로자 100인 이상을 고용한 사업주 중 고용한 장애인 수가 고용 의무인원에 미달하는 경우 미달 인원에 부담기초액(월)을 곱하여 연간 합산한 금액을 고용부담금으로 신고•납부해야 합니다.

○ 2019년 적용 부담기초액은 1,048천원이었으나

○ 2020년 적용 부담기초액은 1,078 천원으로 인상됩니다.

장애인 고용률	2019년 부담기초액(월)	2020년 부담기초액(월)
고용의무 이행률이 3/4 이상	1,048,000원	1,078,000 원
고용의무 이행률이 1/2 이상~3/4 미만	1,110,880원	1,142,680원
고용의무 이행률이 1/4 이상~1/2 미만	1,257,600원	1,293,600원
고용의무 이행률이 1/4 미만	1,467,200원	1,509,200원
장애인 미고용 (최저임금액)	1,745,150원	1,795,310원

□ 개정 내용은 2020년 1월 1일부터 적용됩니다.

⇨ (참고)고용노동부 홈페이지〉정책자료〉대상자별 정책〉장애인

〈장애인 고용부담금 부담기초액 인상〉

■ 추진배경 : 장애인 고용의무 이행 강화
■ 주요내용
oo부담기초액 상향
-현행: 1,048,000원 ~ 1,745,150원(5단계)
-개정: 1,078,000원 ~ 1,795,310원(5단계)
■ 시행일: 2020년 1월 1일

[8] 고용촉진장려금 지원대상 확대

□ 고용촉진장려금의 지원대상을 확대합니다.

○ 그간 지원되지 않았던 취업성공패키지 II유형에 참여한 중장년과 일반고 특화훈련과정을 수료한 사람을 채용한 사업주에게 고용촉진 장려금을 지원합니다.

○ 고용촉진장려금은 지급요건에 맞는 대상자를 고용하고 6개월 이상 고용이 유지되는 경우 지원됩니다.

*1인당 월 60만원씩 6개월 단위로 지원되며, 연간 지원규모는 우선지원대상기업은 720만원, 대규모기업은 360만원

□ 개정내용은 2020년 1월 1일 이후 채용된 사람부터 적용됩니다.

⇨ (참고)노동부홈페이지〉정책자료(일자리창출)〉고용창출장려금(고용촉진장려금)

〈고용촉진장려금 지원대상 확대〉

■ 추진배경 : 중장년층의 지속적인 고용상황 악화 및 일반고 특화과정 수료자의 취업난을 고려하여 취업 취약계층에 대한 고용촉진 지원 필요
■ 주요내용
oo취업성공패키지 II유형 중장년층 및 일반고 특화과정 수료자를 고용한 사업주에게 고용촉진장려금 지원
■ 시행일 : 2020년 1월 1일

[9] 정년에 도달한 노동자를 계속고용 시 장려금 지원

□ 정년이 도래한 노동자를 계속 고용하는 제도를 도입한 중소•중견기업에 장려금을 지원합니다.

○ 정년제를 운영하는 중소•중견기업 중 정년에 도달한 노동자에 대해 고용연장을 위한 제도*를 도입한 경우, 제도시행일로부터 2년간 노동자 1인당 분기별 90만원을 지원합니다.

*정년 폐지, 정년 연장(1년 이상), 정년의 변경 없이 정년이 도달한 노동자를 계속 고용

○ 지원을 희망하는 기업은 고용센터에 도입계획을 신고하고, 3개월 이내에 고용연장을 위한 제도를 도입하여야 합니다.

○ 이 제도는 2020년 1월 1일 시행됩니다.

⇨ (참고)고용노동부 홈페이지〉보도자료〉사업 관련 보도자료

〈정년에 도달한 근로자를 계속고용시 장려금 지원〉

■ 추진배경 : 고령화 등 인구구조 변화에 대응하여 고령의 노동자가 주된 일자리에서 오래 일할 수 있는 기반 마련

■ 주요내용

○ 정년제를 운영 중인 중소, 중견기업이 고용연장을 위한 제도를 도입할 경우 장려금 지원 - 정년 후에도 계속 근무하는 노동자 1인당 분기별 90만원을 제도시행일 이후 2 년간 지원

○ 고용연장을 위한 제도 도입일의 3개월 이전부터 도입일 이후 3개월 이내에 관할 지방고용노동관서에 신고를 제출하여야 함

■ 시행일 : 2019년 1월 1일

[10] 60세이상 고령자 고용지원금 지급 단가 인상

□ 정년을 정하지 않은 사업장의 고용기간 1년 이상인 60세 이상 노동자를 업종별 지원기준율(1~23%)*이상 고용한 사업주는 고용 노동자 1인당 분기별 30만원을 지원받을 수 있습니다.

○ 최저임금 인상에 따른 사업주의 경영상 비용 부담 완화 및 고령자의 고용안정을 위하여 지원금을 분기별 27만원에서 30만원으로 인상합니다. *노동자 수의 20% 한도 지원 (대규모 기업은 10%)

○ 개정 내용은 2020년 1월 1일 시행됩니다.

⇨ (참고)고용노동부 홈페이지〉정책자료〉대상자별 정책〉중장년 참고

〈60세 이상 노동자를 1년 이상 계속고용 시 장려금 지원〉
■ 추진배경 : 60세 이상 고령자를 일정 비율 이상 고용하는 사업주를 지원하여 고령자의 고용촉진 및 고용안정 도모 ■ 주요내용 : 정년을 정하지 않은 사업장에서 고용기간 1년 이상인 60세 이상 노동자를 업종별 지원기준율(1~23%)*이상 고용한 사업주에게 고용노동자 1인당 분기별 30만원을 지원 ■ 시행일 : 2020년 1월 1일

[11] 가족돌봄휴가신설

□ 가족돌봄휴가(무급)가 신설됩니다.

○ 노동자는 가족의 질병, 사고 , 노령 또는 자녀의 양육을 목적으로 가족돌봄휴가를 청구할 수 있으며 , 하루 단위로 연간 최대 10일을 사용할 수 있습니다.

*가족돌봄휴가 기간(최대 10일)과 가족돌봄휴직 기간(최대 90 일)의 합은 연간 90일을 초과할 수 없음

○ 가족의 범위도 조부모와 손자녀를 포함하여 더 넓어졌습니다.

-(현행)부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모 → (개정)조부모 , 손자녀도 포함

□ 이 내용은 2020년 1월 1일부터 적용됩니다.

⇨(참고)노동부 홈페이지〉정책자료〉대상자별 정책〉여성〉남녀고용평등법 개정 설명자료

〈가족돌봄휴가신설〉
■ 추진배경 : 맞벌이 노동자의 양육 부담 경감 ■ 주요내용 ○ 연간 최대 10 일의 가족돌봄휴가(무급) 신설 -가족의 질병 , 사고 , 노령 또는 자녀의 양육을 목적으로 청구 -가족돌봄휴직 기간(연간 90일)을 포함하여 최대 연간 90일 범위 내에서 하루 단위로 사용 가능 ○ 돌봄 대상 가족의 범위를 조부모와 손녀까지로 확대 ■ 시행일 : 2020년 1월 1일

[12] 출산전후(유산사산)휴가급여 상한액 인상

□ 정부에서 지원하는 출산전후(유산사산)휴가급여 월 상한액을 180만원에서 200만원으로 인상합니다.

○ 지금까지는 출산전후휴가 기간*에 대해 정부에서 통상임금 100%를 월 상한 180만원 한도로 지급하였으나

*우선지원대상기업은 90일간, 대규모기업은 사업주 유급의무기간인 최초 60일을 제외한 마지막 30일간에 대해 급여 지원

○ 앞으로는 월 상한 200만원 한도로 지급합니다.

□ 개정내용은 2020년 1월 1일부터 적용됩니다.

⇨ (참고)고용노동부 홈페이지〉정책자료〉대상자별 정책〉여성〉출산•육아지원

〈출산전후휴가 상한액 인상〉

■ 추진배경 : 임신 노동자의 모성보로

■ 주요내용

① 출산전후휴가급여 월 상한액 인상(180→200만원)

② '20.1.1. 당시 출산전후휴가 중이라도 '20.1.1. 이후 기간에 대해서는 인상된 기준 적용

■ 시행일 : 2020년 1월 1일

이상 업무에 참고하여 주시기 바랍니다.

2020sus 1월 19일

국민노무법인 (www.gmlabor.co.kr)