

상호 : (합)노무법인퍼스트
 설립일자 : 2005.8월
 근로복지공단 사무대행기관으로 인가되어 있으며,
 서울사무소와 성남사무소로 운영되고 있습니다.

'2019년 기해년 [己亥年] 새해 행복한 일만 가득하세요

주된 사업	
<ul style="list-style-type: none"> · 고용, 산재보험 무료관리(30인 미만 사업장) · 임금체불로 인한 체당금의 신청 업무 	
<ul style="list-style-type: none"> · 4대 보험 관리 · 급여 관리 · 노무자문 	<ul style="list-style-type: none"> · 부당해고 · 산업재해

사회보험과 개정법령

[실업급여] 고용보험법 일부개정 관련 공지('19.10.1 시행)

고용보험 실업급여요율 인상안내

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 일부개정령(안) 입법예고

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 일부개정령(안) 입법예고

영유아보육법 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고

고용보험법 시행규칙 시행 2019. 10. 1

고용보험법 시행령 2019. 10. 1

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행 2019. 10. 1

고용보험법 2019. 10. 1

행정해석과 판례소식

아파트 입주자대표회의가 아파트 관리방식을 직접 관리에서 위탁관리로 바꾸면서 직접 고용아 였던 경비원들을 경영상의 이유로 예고한 것은 '근박한 경영상의 필요성' 이 인정되지 않아 부당해고이다

1. 기간제근로자에 대한 차별적 처우가 있는지를 판단하기 위한 비교대상 근로자로 가상의 오 봉을 적용받는 근로자를 설정할 수는 없다

상여금, 중식대의 통상임금 해당 여부 및 근무 중 휴게시간의 근로시간 포함 여부

지급일 당시 재직 중인 근로자에 안에 지급된 명절유가비는 통상임금으로 볼 수 없다

보장시간제 약정이 있는 경우 근기법에 따른 연장근로수당, 유일근로수당 산정 방법이 문제된 사건

사회보험과 개정법령

[실업급여] 고용보험법 일부개정 관련 공개('19.10.1 시행)

□ 개편 사항

1. 구직급여 지급수준 인상 (적용대상: 이직일 기준 '19.10.1 이후 수급자)

○ 구직급여일액이 이직 전 평균임금의 50% → 60%로 인상 (임금근로자 및 자영업자 모두 해당)

○ 구직급여 하한액이 최저임금액의 90% → 80%로 하향 (임금근로자만 해당)

* 단, 계산된 하한액(최저임금의 80%)이 '19.9월 현재 하한액(60,120원, 소정근로 8시간 기준)보다 낮은 경우에는 **현재 구직급여 하한액을 적용**

2. 구직급여 지급기간 연장 및 차등구간 단순화 (적용대상: 이직일 기준 '19.10.1 이후 수급자)

○ 연령 및 피보험기간에 따라 구직급여 지급기간이 90~240일 → 120~270일로 기존보다 **30일씩 연장**

* 자영업자의 경우, 90~180일 → 120~210일로 기존보다 30일씩 연장

○ 연령에 따른 차등구간을 | 30세 미만 | 30세 이상 ~ 50세 미만 | 50세 이상 및 장애인 | 3개 구간

→ | **50세 미만 | 50세 이상 및 장애인 | 2개 구간으로 단순화**

3. 일용근로자의 일용근로일수 산정방식 변경 (적용대상: 이직일 기준 '19.10.1 이후 수급자)

○ 법 제58조에 따른 수급자격 제한사유에 해당하는 사유로 이직한 사실이 있는 경우,

- (기존) 최종 이직일 이전 피보험단위기간 180일 중, 90일 이상을 일용근로 하였을 것

- (변경) **최종 이직일 이전 18개월(초단시간근로자는 24개월) 동안 90일 이상을 일용근로** 하였을 것

4. 주2일 이하 초단시간 근로자 기준기간 변경 (개정법 시행 이전에 이직한 자에게도 소급 적용)

○ 구직급여 수급요건을 만족하는 피보험 단위기간 기준,

- (기존) 이직일 이전 18개월 동안 180일 이상

- (변경) 주 2일 이하 초단시간근로자의 경우, **이직일 이전 24개월 동안 180일 이상**

* 주 2일 이하 초단시간 근로자가 아닌 경우에는 기존과 동일하게 18개월

고용보험 실업급여요율 인상안내

○ 인상배경

- 구직급여 지급수준 상향 등 실업급여 제도의 보장성 강화를 위한 고용보험법이 개정되어, 재정소요를 반영하고자 고용보험 실업급여보험료율을 인상하게 되었습니다.

【고용보험법 개정 내용】

- ◆ 실업급여 지급수준 상향 (평균임금의 50% → 60%)
- ◆ 실업급여 지급기간 확대 (90일 ~ 240일 → 120일 ~ 270일, 30세미만 구간 폐지)
- ◆ 초단시간 근로자의 실업급여 수급요건 완화
- ◆ 배우자출산휴가급여 신설 등

○ 인상내용

- 2019년 10월 1일부터 고용보험 실업급여요율이 1.3%에서 1.6%로 0.3%p 인상됩니다.

◆ 실업급여 보험요율 1.3%(현행) → 1.6%('19.10.1.)

사업주와 근로자 각각 1/2(0.8%) 부담

- ◆ 고용안정·직업능력개발사업 보험료율 0.25% ~ 0.85%(현행유지)

○ 증액보험료 납부안내

● 부과지 대상 사업장

- 2019년 10월분 보험료(납부기한 11.11.(월))부터 인상된 실업급여요율 16/1,000를 반영한 고지서를 건강보험공단에서 매월 보내드릴 예정입니다.

● 자진신고 대상 사업장

- 인상된 실업급여요율이 반영된 증액보험료(납부기한 12.10.(화)) 고지서를 10월 중 근로복지공단에서 보내드릴 예정입니다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 일부개정령(안) 입법예고

1. 개정이유

난임치료휴가의 사전신청기한을 삭제하여 근로자가 보다 원활히 제도를 활용할 수 있도록 하고, 가족돌봄휴직과 육아기 근로시간 단축의 근속기간 요건을 완화하여 비정규직 등의 근로자가 제도를 활용함에 있어 차별받지 않도록 제도를 개선하려는 것임.

또한, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정안이 의결되었으므로 해당 개정안이 위임하는 바에 따라 가족돌봄휴직, 가족돌봄휴가, 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축과 관련된 규정을 정비하고자 함.

2. 주요내용

가. 난임치료휴가 사전 신청기한 삭제(안 제9조의2제1항)

난임치료를 받고자 하는 근로자가 보다 원활히 제도를 활용할 수 있도록 3일의 사전 신청기한을 삭제하고, 구체적인 신청방법으로 대신함.

나. 육아기 근로시간 단축 근속기간 요건 완화(안 제15조의2제1호)

육아기 근로시간 단축 제도 활용에 있어 비정규직 등의 근로자가 차별받지 않도록 근속기간 요건을 1년에서 6개월로 완화함.

다. 가족돌봄휴가의 신청방법 규정(안 제16조의2제4항)

연간 최대 10일의 가족돌봄휴가를 신설하는 내용의 법률안이 의결되었으므로 해당 법률이 위임하는 바에 따라 가족돌봄휴가의 구체적인 신청 방법에 대한 규정을 신설함.

라. 가족돌봄휴직 근속기간 요건 완화(안 제16조의3제1항제1호)

가족돌봄휴직 제도의 활용에 있어 비정규직 등의 근로자가 차별받지 않도록 근속기간 요건을 1년에서 6개월로 완화함.

마. 가족돌봄휴직 휴가 허용 예외 사유 신설(안 제16조의3)

돌봄 대상 가족의 범위에 조부모와 손자녀를 추가하는 내용의 법률안이 의결되었으므로 해당 법률이 위임하는 바에 따라 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 허용 예외사유로 '본인 외에도 조부모의 직계 비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우'를 구체화하여 신설함.

바. 가족돌봄휴직 절차에 대한 준용 규정 변경(안 제16조의4)

가족돌봄휴직의 철회 및 종료에 대해 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 철회 및 종료 규정을 준용함.

사. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 방법 및 절차 신설(안 제16조의5)

가족돌봄, 건강 등의 사유로 근로시간 단축을 신청할 수 있는 내용의 법률안이 의결되었으므로 해당 법률이 위임하는 바에 따라 근로시간 단축의 신청 방법과 절차에 대한 규정을 신설함.

아. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 허용 예외 사유 신설(안 제16조의6)

가족돌봄, 건강 등의 사유로 근로시간 단축을 신청할 수 있는 내용의 법률안이 의결되었으므로 해당 법률이 위임하는 바에 따라 사업주가 근로자의 근로시간 단축 신청을 거부할 수 있는 허용예외사유를 신설함.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 일부개정령(안) 입법예고

자. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 연장 규정 신설(안 제16조의7)

가족돌봄, 건강 등의 사유로 근로시간 단축을 신청할 수 있는 내용의 법률안이 의결되었으므로 해당 법률에서 규정하고 있는 근로시간 단축 연장의 구체적인 신청 방법, 횟수 등에 대한 규정을 신설함.

차. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 신청 철회 규정 신설(안 제16조의8)

가족돌봄, 건강 등의 사유로 근로시간 단축을 신청할 수 있는 내용의 법률안이 의결되었으므로 해당 법률에 따른 근로시간의 단축 전에 사정변경 등으로 근로시간 단축 사유가 사라졌을 경우 근로자의 신청 철회 등에 대한 규정을 신설함.

카. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축의 종료 규정 신설(안 제16조의9)

가족돌봄, 건강 등의 사유로 근로시간 단축을 신청할 수 있는 내용의 법률안이 의결되었으므로 해당 법률에 따른 근로시간의 단축 중에 사정변경 등이 발생했을 때 근로자의 단축 종료 및 복귀 등에 대한 규정을 신설함.

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 일부개정령(안) 입법예고

1. 개정이유

법무부는 농 어업 분야의 인력부족 현상을 완화하기 위해 「출입국관리법 시행령」을 개정하여 최대 150일까지 체류가 가능한 계절근로 체류자격(E-8)을 신설하기로 함에 따라 신설되는 계절근로(E-8) 체류자격 외국인근로자가 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 적용 대상*에서 제외됨을 명확히 할 필요가 있음

* 현행 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」은 고용허가제(E-9, H-2) 외의 체류자격은 법 적용을 제외(시행령 제2조)

2. 주요내용

「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」의 적용대상에서 제외되는 외국인근로자 체류자격 범위에 「출입국관리법 시행령」 개정으로 신설되는 계절근로(E-8) 체류자격을 포함

※ 이 개정안은 「출입국관리법 시행령」 개정안과 함께 개정 추진 중임

영유아보육법 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고

1. 개정이유

영유아보육법 제17조 및 제24조의2 개정에 따라 보육교직원의 배치기준 및 근무시간을 규정하고, 기본보육과 연장보육 시간 및 운영 기준을 신설하여 어린이집의 운영을 지원하는 등 보육지원체계개편에 따른 제반 사항을 규정하고자 하며 영유아 건강검진 시 국민건강보험법에 따라 공단에서 실시하는 영유아건강검진을 원장이 확인한 경우 영유아보육법 시행규칙에서 정하고 있는 보육시설에

영유아보육법 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고

서 매년 실시하도록 하는 영유아 건강진단을 받은 것으로 같음하고자 함

또한 표준보육비용 조사 방법과 내용 등에 필요한 사항을 보건복지부령으로 정하도록 「영유아보육법」 제34조제8항이 개정(법을 제16251호, 2019. 1. 15일 시행)됨에 따라 법률에서 위임된 사항을 정하여 표준보육비용의 정의, 범위 등을 명문화하고, 표준보육비용 계속 계획 수립 및 조사, 결과 발표 시기를 규정하여 표준보육비용 조사·결정 절차를 체계적으로 마련하고,

어린이집 영유아 급식 제공을 어린이집에서 직접 조리하여 제공하도록 하고 있어 현장학습 등 야외 활동 시 어린이집에서 직접 조리한 식품의 제공이 현실적으로 어려움에도 불구하고 부모 또는 외부 급식 전문 업체 등의 도시락 이용도 불가능하여 현장학습 등의 취소 상황도 발생함에 따라 현행 규정의 운영상 나타난 문제점을 개선하고자 하는 것임

2. 주요내용

가. 어린이집 운영기준과 내용 개정(안 제23조)

제목을 어린이집 운영기준과 내용으로 변경하고 보육시간 운영기준과 내용을 별표 8과 같이 함

나. 시간연장형 보육의 명칭 변경(안 제28조)

시간연장형 보육을 기타 연장 보육으로 변경

다. 영유아 건강진단 시기 단서조항 명시(안 제33조제1항)

국민건강보험법 및 의료급여법에 의한 해당 월령에 맞는 영유아 건강검진을 실시하여 원장이 확인한 경우 영유아 건강진단을 실시한 것으로 같음할 수 있도록 단서조항을 명시

라. 표준보육비용의 정의 및 조사범위 규정(안 제35조제1항)

표준보육비용은 어린이집에서 영유아 1인을 보육하는데 드는 적정비용으로 보육교직원 인건비, 급·간식비, 교재·교구비, 시설설비비, 관리운영비를 포함하여 조사하도록 규정

마. 표준보육비용의 조사 계획 수립, 조사 및 발표 시기 관련 사항 규정(안 제35조제2항)

표준보육비용의 조사 전년도 12월까지 조사 계획을 수립하고, 조사 연도 12월까지 조사를 완료하여, 그 결과는 다음 해 3월까지 중앙보육정책위원회 심의를 거쳐 발표하고자 함

바. 별표 개정(안 별표 2) 보육교직원의 배치기준

보육지원체계 개편에 따른 연장보육반 교사 배치 기준 및 근무시간을 신설

(안 별표 8) 어린이집 운영 시간 및 등하원 시간 관리 규정

기본보육시간과 연장보육시간 명시, 영유아의 등하원 시간을 자동으로 확인할 수 있는 장치를 설치·운영

영유아보육법 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고

어린이집 영유아에 대한 급식제공에 있어 현장학습 등으로 어린이집에서 직접 조리하여 제공할 수 없는 경우 예외 규정 마련
(안 별표 8의2) 시간연장형 보육을 기타 연장 보육으로 변경

고용보험법 시행규칙 시행 2019. 10. 1

◇ 개정이유

고용노동부장관은 피보험자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 배우자 출산휴가를 받은 경우 배우자 출산휴가 급여를 지급하고, 이직 당시 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자가 일정한 요건에 해당하는 경우 구직급여 수급 기준기간을 이직일 이전 18개월에서 24개월로 연장하는 등의 내용으로 「고용보험법」이 개정(법률 제16557호, 2019. 8. 27. 공포, 10. 1. 시행)됨에 따라, 배우자 출산휴가 급여의 신청 절차 및 지급 시 필요한 서식 등을 정하고, 근로자의 초단시간 근로일수를 기재할 수 있도록 관련 서식을 정비하는 등 법령에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것임.

◇ 주요내용

가. 배우자 출산휴가 급여의 신청 및 대위 신청(안 제121조, 제121조의2, 별지 제105호서식 및 별지 제105호의2서식)

- 1) 배우자 출산휴가 급여 신청 시 출산전후휴가 급여등 신청서에 배우자 출산휴가 확인서 등을 첨부하여 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 함.
- 2) 사업주가 근로자에게 배우자 출산휴가 급여를 미리 지급한 경우에는 사업주가 배우자 출산휴가 급여를 대위 신청할 수 있음.

나. 배우자 출산휴가 급여의 지급(안 제122조 및 별지 제106호서식)

직업안정기관의 장은 배우자 출산휴가 급여의 요건 충족 여부 및 지급제한 등의 사유를 검토하여 신청인에게 그 지급 여부를 알리고, 신청인이 지정한 금융기관의 계좌에 입금하는 방법으로 지급해야 함.

다. 배우자 출산휴가의 확인(안 제123조, 안 별지 제107호의2서식 신설)

- 1) 사업주는 피보험자가 요구하는 경우 별지 제107호의2서식의 배우자 출산휴가 확인서를 발급해야 함.
- 2) 사업주가 정당한 이유 없이 배우자 출산휴가 확인서를 발급하지 않는 경우 직업안정기관의 장은 사업주에게 해당 확인서의 발급을 직접 요구할 수 있음.

라. 피보험자 이직확인서의 서식 정비(안 별지 제8호서식)

피보험자 이직확인서에 초단시간 근로일수란을 추가하여 초단시간근로자의 경우 초단시간 근로일수를 기재하도록 함

고용보험법 시행령 2019. 10. 1

◇ 개정이유

고용노동부장관은 피보험자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 배우자 출산휴가를 받은 경우 배우자 출산휴가 급여를 지급하는 등의 내용으로 「고용보험법」이 개정(법률 제16557호, 2019. 8. 27. 공포, 10. 1. 시행)됨에 따라, 배우자 출산휴가 급여의 지급에 관한 구체적인 사항을 정하는 한편, 육아기 근로시간 단축 급여액을 상향하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

◇ 주요내용

가. 배우자 출산휴가 급여의 지급(제100조, 제101조 및 제104조)

1) 배우자 출산휴가 급여의 상한액은 매년 고용노동부장관이 고시하는 금액으로 하고, 하한액은 「최저임금법」에 따른 시간 단위 최저임금액을 기준으로 산정된 배우자 출산휴가 급여의 지원기간 중 통상임금에 상당하는 금액으로 함.

2) 배우자 출산휴가기간 중 사업주로부터 받은 금품과 배우자 출산휴가 급여를 합한 금액이 휴가 시작일을 기준으로 한 통상임금을 초과한 경우 그 초과 금액을 배우자 출산휴가 급여에서 빼고 지급함.

나. 육아기 근로시간 단축 급여 상향(제104조의2)

매주 최초 5시간의 단축분에 대한 육아기 근로시간 단축 급여의 산정기준 금액을 통상임금의 80퍼센트에서 100퍼센트로 상향하고, 그 산정기준 금액의 상한을 150만원에서 200만원으로 상향함.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행 2019. 10. 1

◇ 개정이유

배우자 출산휴가 급여의 지급 근거를 마련하고, 배우자 출산휴가 기간을 확대하며, 육아기 근로시간 단축 제도의 기간 및 분할 사용 횟수 등을 개편하여 근로자 모성보호 제도를 강화하는 한편, 가족돌봄휴직의 요건이 되는 가족의 범위를 확대하고, 가족 돌봄을 위하여 긴급한 경우 사용할 수 있도록 가족돌봄휴가를 신설하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완함으로써 일·가정 양립의 활성화에 기여할 수 있도록 하려는 것임.

◇ 주요내용

가. 배우자의 출산을 이유로 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 자에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액을 지급할 수 있도록 함(제18조제1항).

나. 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 현재 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주던 것을, 10일의 휴가를 주도록 확대하고, 그 휴가기간 전체를 유급으로 함(제18조의2제1항).

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행 2019. 10. 1

다. 현재 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 배우자가 출산한 날부터 30일 이내에 청구하도록 하던 것을, 90일 이내에 청구할 수 있도록 하고, 배우자 출산휴가를 1회에 한정하여 분할 사용할 수 있도록 함(제18조의2제3항, 제18조의2제4항 신설).

라. 육아기 근로시간 단축 시 단축 후 근로시간의 상한을 주당 30시간에서 주당 35시간으로 조정하고, 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 육아기 근로시간 단축의 기간에 가산할 수 있도록 함(제19조의2제3항 및 제4항).

마. 현재 1회에 한정하여 육아기 근로시간 단축을 분할 사용할 수 있도록 하던 것을, 횟수의 제한 없이 사용할 수 있도록 하되, 분할 사용한 1회의 기간은 3개월 이상이 되도록 하는 등 육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태를 개편함(제19조의4).

바. 가족돌봄휴직의 요건이 되는 가족의 범위에 조부모, 손자녀를 추가하되, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우에는 가족돌봄휴직을 허용하지 않도록 함(제22조의2제1항).

사. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위하여 필요한 경우 연간 10일의 범위에서 휴가를 사용할 수 있도록 하는 가족돌봄휴가 제도를 신설함(제22조의2제2항 및 제4항 신설).

아. 근로자가 자신의 가족이나 자신의 건강을 돌보기 위한 경우, 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하는 경우, 근로자의 학업을 위한 경우에 근로시간 단축을 사용할 수 있도록 하고, 근로시간 단축 중 근로조건 등에 관한 사항을 규정함(제22조의3 및 제22조의4 신설).

자. 배우자 출산휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하는 등 벌칙 규정을 정비함(제37조제2항제2호의2 신설).

고용보험법 2019. 10. 1

◇ 개정이유

외환위기 이후 고용보험의 적용범위, 지원수준 등이 지속적으로 확대되어 왔으나 아직도 고용보험 제도의 사각지대는 광범위하게 존재하고 있고, 까다로운 수급조건, 낮은 소득대체율 등으로 인해 실업이라는 사회적 위험에 제대로 대처하지 못하고 있는 실정임.

이에 일정한 요건을 갖춘 단시간근로자에 대한 구직급여 수급 기준기간을 완화하고, 구직급여일액을 상향하며, 구직급여 소정급여일수를 연장하는 등 고용보험 제도를 개선하려는 것임.

한편, 구직급여를 반복적으로 또는 사업주와 공모하여 부정수급하는 행위를 예방할 필요가 있는바, 10년 동안 3회 이상 구직급여를 부정수급한 경우 3년의 범위에서 구직급여를 지급하지 않도록 하고, 사업주와 공모하여 부정수급을 한 경우에 대한 벌칙을 신설하는 한편, 모성보호 및 남성의 육

아 참여를 증진하기 위하여 육아휴직 급여 및 육아기 근로시간 단축 급여 지급 요건을 조정하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

◇ 주요내용

가. 사업주가 피보험자격의 상실을 신고할 때 이직확인서를 고용노동부장관에게 제출하게 하는 제도를 폐지하고, 직업안정기관의 장이 신청인에 대한 수급자격의 인정 여부를 결정하는 데 필요하여 요청한 경우에만 이직확인서를 제출하도록 함(제16조 삭제, 제43조제4항 신설).

나. 고용노동부장관은 고용안정·직업능력개발 사업의 지원을 받은 자에게 잘못 지급된 지원금이 있으면 그 지급금의 반환을 명할 수 있도록 함(제35조제3항 신설).

다. 이직 당시 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자가 일정한 요건에 모두 해당하는 경우의 구직급여 수급 기준기간을 종전의 18개월에서 24개월로 연장함(제40조제2항).

라. 구직급여일액은 수급자격자의 기초일액에 100분의 50을 곱한 금액에서 100분의 60을 곱한 금액으로 인상하고, 최저구직급여일액은 수급자격자의 기초일액에 100분의 90을 곱한 금액에서 100분의 80을 곱한 금액으로 조정함(제46조 및 제69조의5).

마. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 받은 사람이 구직급여를 받은 날 또는 실업인정의 신고를 한 날부터 소급하여 10년간 3회 이상 부정행위로 구직급여를 받지 못한 경우에는 3년의 범위에서 새로운 수급자격에 따른 구직급여를 지급하지 않도록 함(제61조제5항 신설).

바. 같은 자녀에 대하여 배우자가 30일 이상의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 실시하지 아니하고 있을 것을 육아휴직 급여 및 육아기 근로시간 단축 급여 지급 요건으로 정하고 있던 현행 규정을 삭제함(현행 제70조제1항제2호 및 제73조의2제1항제2호 삭제).

사. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 배우자 출산휴가를 받은 경우에 출산전후휴가 급여 등을 지급할 수 있는 근거를 마련함(제75조 및 제76조).

아. 사업주와 공모하여 부정한 방법으로 고용안정·직업능력개발사업 지원금 등의 급여를 받은 자와 공모한 사업주는 각각 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처하도록 함(제116조).

자. 구직급여 소정급여일수를 30일 연장함(별표 1 및 별표 2).

행정해석과 판례소식

아파트 입주자대표회의가 아파트 관리방식을 직접 관리에서 위탁관리로 바꾸면서 직접 고용하였던 경비원들을 경영상의 이유로 예고한 것은 '긴박한 경영상의 필요성' 이 인정되지 않아 부당예고이다

서울행법
2018구합7747

【요 지】 1. 근로기준법 제24조제1항 내지 제3항에 의하면, 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 하고, 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하여 그 대상자를 선정하여야 하고, 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 근로자의 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자 대표에게 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다. 여기서 위 각 요건의 구체적 내용은 확정적·고정적인 것이 아니라 구체적 사건에서 다른 요건의 충족 정도와 관련하여 유동적으로 정해지는 것이므로 구체적 사건에서 경영상 이유에 의한 해고가 위 각 요건을 모두 갖추어 정당한지 여부는 위 각 요건을 구성하는 개별 사정들을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다. 이러한 정리해고의 필요성을 비롯한 정리해고의 요건은 모두 사용자가 증명하여야 한다.

여기서 긴박한 경영상의 필요라 함은 반드시 기업의 도산을 회피하기 위한 경우에 한정되지 아니하고, 장래에 올 수도 있는 위기에 미리 대처하기 위하여 인원 감축이 필요한 경우도 포함되지만, 그러한 인원 감축은 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정되는 경우도 포함된다. 그리고 정리해고의 요건 중 긴박한 경영상의 필요가 있었는지 여부는 정리해고를 할 당시의 사정을 기준으로 판단하여야 한다.

2. 이 사건 원고(아파트 입주자대표회의)는 아파트 관리방식을 직접 관리에서 위탁관리로 바꾸면서 직접 고용하였던 경비원 근로자들을 경영상의 이유로 해고하였는바, 다음과 같은 사정을 종합하여 보면, 원고에게 이 사건 해고 당시 이를 실행하여야 할 만큼 '긴박한 경영상의 필요성'이 인정된다고 보기 어렵다.

① 아파트 입주자대표회의가 입주자들의 의사를 모아 아파트 관리방식을 자치관리 방식에서 위탁관리 방식으로 변경하는 것이 절차적으로나 실체적으로 합리적이고 타당하더라도, 그 과정에 근로자의 의사에 반하여 고용 관계를 종료(해고)하여야 하는 상황이라면, 근로기준법 제24조가 규정하는 '긴박한 경영상의 필요' 등 정리해고의 요건을 갖추어야 한다. 아파트 관리방식이 자치관리이든 위탁관리이든 반드시 획일적 방식으로만 이루어져야 하는 것이 아니고, 하나의 아파트 안에서 동별 또는 업무영역별로 구분하여 자치관리 방식과 위탁관리 방식이 병존하는 것도 불가능하지 않아 보인다. 따라서 자치관리 방식에서 위탁관리 방식으로의 변경은 경비원 근로자의 사직이나 정년의 도래 등 다른 사유에 의한 고용 관계의 종료에 따라 위탁관리의 범위를 점진적으로 넓히는 방법으로 할 수도 있다. 근로기준법 제24조의 취지와 이런 사정을 함께 고려하면, 아파트 입주자대표회의의 구성이나 성격, 업무 내용, 아파트 관리의 특성 등을 이유로 자치관리 방식보다 위탁관리 방식이 관리비용, 노무관리, 업무의 효율 등에서 우월하다는 정도의 필요만으로는 정리해고의 필요성을 인정하는 등, 그 요건을 완화하여 해석할 수 없다.

② 원고는 원고의 수입, 지출, 자산 및 부채 등 이 사건 해고 당시 원고의 재무 상황을 알 수 있는

아파트 입주자대표회의가 아파트 관리방식을 직접 관리에서 위탁관리로 바꾸면서 직접 고용이었던 경비원들을 경영상의 이유로 해고한 것은 '긴박한 경영상의 필요요성' 이 인정되지 않아 부당해고이다

서울행법
2018구합7747

자료를 제출하지 않았고, 달리 원고에게 최저임금의 인상 등 경비원 근로자의 고용 환경이나 조건의 변화로 이 사건 해고를 하지 않으면 안 될 정도의 긴박한 재정상의 어려움이 발생하였고, 장래에도 그러한 어려움이 쉽사리 해소되지 아니할 개연성이 있다고 볼 만한 증거가 없다. 나아가 원고가 이 사건 아파트의 경비업무를 자치관리 방식에서 위탁관리 방식으로 변경할 경우 위와 같은 재정상 어려움을 해소할 수 있다는 점에 관한 객관적인 자료도 없다.

③ 원고는, 최소 10년 이상의 장기간 이 사건 아파트를 자치관리하여 온 점, 이 사건 아파트의 관리업무 중 '경비업무'만을 위탁관리 방식으로 변경하여 이 사건 해고에 이르렀을 뿐, 시설, 전기 등 그 밖의 관리업무에 관해서는 여전히 약 40명의 근로자를 직접 고용하여 해당 업무를 수행하고 있는 점, 비록 원고의 입주자 대표들이 노무의 전문가가 아닐지라도 노무사 등 전문가의 적절한 도움을 받아 법적 분쟁 등에 대처할 수 있는 점 등을 고려하면, 원고가 주장하는 사정 등으로 인한 일반적인 노무관리의 어려움 정도로는 '긴박한' 경영상의 필요를 인정하기 부족하다.

④ 이 사건 아파트 전체 3,130세대 중 약 1,200세대(약 38%)가 경비업무를 자치관리 방식에서 위탁관리 방식으로 변경하는 데 반대하는 뜻을 나타낸 사정에 비추어 보아도 이 사건 아파트 경비업무의 관리방식 변경에 따른 이 사건 해고에 '긴박한 경영상 필요'가 있다고 보기 어렵다.

1. 기간제근로자에 대한 차별적 처우가 있는지를 판단하기 위한 비교대상 근로자로 가상의 오봉을 적용받는 근로자를 설정할 수는 없다
2. 기간제근로자에게 불리한 처우가 있는지를 판단하는 방법

대법 2018다244631

【요 지】 1. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제8조제1항은 “사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.”라고 정하고 있다. 이러한 규정의 문언 내용과 기간제근로자에 대해 실제로 존재하는 불합리한 차별을 시정하고자 하는 기간제법의 취지 등을 고려하면, 기간제근로자에 대하여 차별적 처우가 있었는지를 판단하기 위한 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 비교대상 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자 중에서 선정하여야 하고, 이러한 근로자가 당해 사업 또는 사업장에 실제로 근무하고 있을 필요는 없으나 직제에 존재하지 않는 근로자를 비교대상 근로자로 삼을 수는 없다.

2. 기간제근로자가 기간제근로자임을 이유로 임금에서 비교대상 근로자에 비하여 차별적 처우를 받았다고 주장하며 차별 시정을 신청하는 경우, 원칙적으로 기간제근로자가 불리한 처우라고 주장하는 임금의 세부 항목별로 비교대상 근로자와 비교하여 불리한 처우가 존재하는지를 판단하여야 한다. 다만 기간제근로자와 비교대상 근로자의 임금이 서로 다른 항목으로 구성되어 있거나, 기간제근로자가 특정 항목은 비교대상 근로자보다 불리한 대우를 받은 대신 다른 특정 항목은 유리한 대우를 받은 경우 등과 같이 항목별로 비교하는 것이 곤란하거나 적정하지 않은 특별한 사정이 있는 경우라면, 상호 관련된 항목들을 범주별로 구분하고 각각의 범주별로 기간제근로자가 받은 임금 액수와 비교대상 근로자가 받은 임금 액수를 비교하여 기간제근로자에게 불리한 처우가 존재하는지를 판단하여야 한다. 이러한 경우 임금의 세부 항목이 어떤 범주에 속하는지는, 비교대상 근로자가 받은 항목별 임금

1. 기간제근로자에 대한 차별적 처우가 있는지를 판단하기 위한 비교대상 근로자로 가상의 오봉을 적용받는 근로자를 설정할 수는 없다
2. 기간제근로자에게 불리한 처우가 있는지를 판단하는 방법

대법 2018다244631

의 지급 근거, 대상과 그 성격, 기간제근로자가 받은 임금의 세부 항목 구성과 산정 기준, 특정 항목의 임금이 기간제근로자에게 지급되지 않거나 적게 지급된 이유나 경위, 임금 지급 관행 등을 종합하여 합리적이고 객관적으로 판단하여야 한다.

[기간제근로자들이 정규직근로자에 비하여 특정한 임금 항목들에서 합리적 이유 없이 차별을 받았다고 주장하면서 차별시정을 구한 사안에서, 직제에 존재하지 않는 가상의 근로자를 비교대상근로자로 삼을 수는 없다고 본 원심의 판단을 수긍할 수 있으나, 한편 원심은 기간제근로자들과 비교대상근로자의 임금 항목의 범주를 상호 관련된 항목별로 구분하여 각각 불리한 처우가 있는지 여부를 판단하여야 함에도 범주를 구분하지 않은 잘못이 있고, 나아가 일부 범주에 대해서는 차별의 합리적 이유가 인정되지 않는다고 보아 원심을 일부 파기한 사례.]

상여금, 중식대의 통상임금 해당 여부 및 근무 중 휴게시간의 근로시간 포함 여부

2017나28858

재판요지

설·추석 상여금을 포함해 상여금은 소정근로대가로 지급된 것으로서, 정기적·일률적·고정적으로 지급된 임금으로 통상임금성이 인정되지만, 가족수당, 중식대는 통상임금에 해당하지 않는다. 또한 회사의 매출액, 당기순이익, 동원 가능한 자금의 규모, 현금보유량 등을 감안할 때 이번 소송으로 중대한 경영상 어려움이 초래되거나 기업 존립이 위태로워진다고 볼 수 없다.

근무 중 휴게시간은 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니라 실질적으로 사용자의 지휘·감독 아래 놓여 있는 시간으로서 근로시간에 포함된다.

지급일 당시 제직 중인 근로자에 안해 지급된 명절유가비는 통상임금으로 볼 수 없다

대법원
2015다200555

판시사항

- [1] 어떠한 임금이 소정근로에 대한 대가로서 고정성을 갖고 있는지 판단하는 기준
- [2] 근로기준법에서 아무런 기준을 정하지 아니한 수당을 지급하기로 약정하면서 노사 간 합의로 근로기준법에서 정한 개념이나 범위와 다른 통상임금을 수당 산정의 수단으로 삼은 경우, 그와 같은 합의가 유효한지 여부(적극)
- [3] 근로기준법에서 정한 통상임금에 산입될 수당을 통상임금에서 제외하기로 하는 노사 간 합의의 효력(=근로기준법에서 정한 기준에 미치지 못하는 근로조건이 포함된 부분에 한하여 무효)
- [4] 갑 공단의 보수규정에서 연장근로에 대한 시간외수당에 관하여 약정통상임금에 100분의 84를 가산하여 지급하도록 정하였는데, 갑 공단의 근로자인 을 등이 통상임금의 범위를 제한하는 보수규정이 무효라고 주장하며 미지급 시간외수당의 지급을 구한 사안에서, 시간외수당 산정의 기초가 되는 통상임금의 범위를 제한하는 보수규정이 무효라고 보아 근로기준법에서 정한 기준에 따라 시간외수당을 재산정하면서 가산율을 근로기준법에서 정한 100분의 50이 아니라 보수규정에서 정한 100분의 84를

적용한 원심판단에 법리오해의 위법이 있다고 한 사례

상고이유를 판단한다.

1. 원고들의 상고이유에 대하여

가. 명절휴가비의 고정성에 관하여

- 1) 어떠한 임금이 소정근로에 대한 대가로서 고정성을 갖고 있는지는 그 근로계약이나 단체협약 또는 취업규칙 등에서 정한 내용에 따라 판단하여야 하고, 근로계약 등에 명시적인 규정이 없거나 그 내용이 불분명한 경우에는 그 임금의 성격이나 지급 실태, 관행 등 객관적 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다94643 전원합의체 판결 참조). 그리고 법원은 변론 전체의 취지와 증거조사의 결과를 참작하여 자유로운 심증으로 사회정의와 형평의 이념에 입각하여 논리와 경험의 법칙에 따라 사실 주장이 진실한지 아닌지를 판단하며(민사소송법 제202조), 원심판결이 이와 같은 자유심증주의의 한계를 벗어나지 아니하여 적법하게 확정된 사실은 상고법원을 기속한다(같은 법 제432조).
- 2) 원심은 판시와 같은 이유로, 이 사건 명절휴가비가 지급일 당시 근로자가 재직 중일 것을 지급요건으로 하는 고정성을 결여한 임금으로서 통상임금에 포함되지 않는다고 판단하였다.
- 3) 이러한 원심판단의 기초가 된 사실인정을 다투는 취지의 상고이유 주장 부분은 실질적으로 사실심 법원의 자유심증에 속하는 증거의 취사선택과 증거가치의 판단을 탓하는 것에 불과하다. 그리고 원심판결 이유를 위 법리와 원심 판시 관련 법리 및 적법하게 채택된 증거들에 비추어 살펴보면, 원심의 판단에 통상임금의 고정성에 관한 법리를 오해하거나 자유심증주의의 한계를 벗어난 위법이 없다.

나. 가계지원비, 명절휴가비 차액 청구에 관하여

- 1) 근로기준법에서 아무런 기준을 정하지 아니한 수당을 지급하기로 약정하면서 노사 간의 합의로 근로기준법에서 정한 개념이나 범위와 다른 통상임금을 그 수당 산정의 수단으로 삼은 경우에는, 근로기준법에서 법정 기준에 따라 법정수당을 지급하도록 한 취지가 몰각될 우려가 없으므로 위와 같은 합의는 유효하다(대법원 2007. 11. 29. 선고 2006다81523 판결 등 참조).
- 2) 원심은 판시와 같은 이유로, 근로기준법에서 정한 법정수당에 해당하지 아니하는 이 사건 가계지원비 및 명절휴가비 산정의 기초가 되는 통상임금의 범위를 원고들이 동의한 보수규정에서 정한 원심 판시 약정통상임금으로 제한한 피고의 보수규정은 유효하다는 취지로 인정하여, 이와 전제를 달리하는 원고들의 이 사건 가계지원비 및 명절휴가비 차액 청구는 이유 없다고 판단하였다.
- 3) 이러한 원심판단의 기초가 된 통상임금에 대한 합의에 관한 사실인정을 다투는 취지의 상고이유 주장은 실질적으로 사실심 법원의 자유심증에 속하는 증거의 취사선택과 증거가치의 판단을 탓하는 것에 불과하다. 원심의 판단은 위 법리에 기초한 것으로서, 원심판결 이유를 적법하게 채택된 증거들에 비추어 살펴보면 원심의 판단에 자유심증주의의 한계를 벗어난 등의 위법이 없다.

2. 피고의 시간외수당에 관한 상고이유에 대하여

가. 근로기준법 제15조는 제1항에서 “이 법에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 한다.”라고 규정하고, 제2항에서 “제1항에 따라 무효로 된 부분은 이 법에서 정한 기준에 따른다.”라고 규정하고 있다. 위 각 규정은 근로기준법의 목적을 달성하기 위하여 개별적 노사 간의 합의라는 형식을 빌려 근로자로 하여금 근로기준법에서 정한 기준에 미치지 못하는 근로조건을 감수하도록 하는 것을 저지함으로써 근로자에게 실질적으로 최소한의 근로조건을 유지시켜 주기 위한 것이다. 이러한 위 각 규정의 문언과 그 취지에 비추어 보면, 근로기준법에서 정한 통상임금에 산입될 수당을 통상임금에서 제외하기로 하는 노사 간의 합의는 그 전부가 무효로 되는 것이 아니라, 근로기준법에서 정한 기준과 전체적으로 비교하여 그에 미치지 못하는 근로조건이 포함된 부분에 한하여 무효로 된다(대법원 2007. 11. 29. 선고 2006다81523 판결 등 참조).

나. 원심은 판시와 같은 이유로, ① 시간외수당 산정의 기초가 되는 통상임금의 범위를 제한하는 피고의 보수규정은 근로기준법이 정한 기준에 달하지 못하는 근로조건을 정하는 것으로 무효이므로, 피고는 원고들에게 기본급, 상여금, 장기근속수당, 기술수당, 급식보조비, 교통보조비, 월동보조비, 능력제고수당, 가계지원비를 모두 포함한 근로기준법에서 정한 통상임금을 기초로 계산한 시간외수당을 지급하여야 한다고 인정한 다음, ② 2010. 12. 이전까지는 ‘법정통상임금 × 1.84/184 × 시간외근무시간’의, 2011. 1. 이후부터는 ‘법정통상임금 × 1.5/209 × 시간외근무시간’의 각 계산식에 따라 시간외수당을 재산정하여, 원고들에게 지급한 시간외수당과의 차액을 추가로 지급하여야 한다는 취지로 판단하였다.

다. 원심판결 이유를 위 법리 및 적법하게 채택된 증거들에 비추어 살펴보면, ① 원심이 시간외수당 산정의 기초가 되는 통상임금의 범위를 제한하는 피고의 보수규정이 무효이므로, 근로기준법에서 정한 통상임금을 기초로 시간외수당을 계산하여 지급하여야 한다고 판단한 부분은 정당하나, ② 근로기준법에서 정한 기준에 따른 2010. 12. 이전까지의 시간외수당을 ‘법정통상임금 × 1.84/184 × 시간외근무시간’의 계산식에 따라야 한다고 보고 이를 전제로 판단한 부분은 아래와 같은 이유로 수긍할 수 없다.

- 1) 원심판결 이유 및 적법하게 채택된 증거들에 의하면, 원심이 시간외수당을 재산정하면서 계산식에 적용한 비율 ‘1.84/184’는 피고가 정한 보수규정에 따른 것으로서, 그중 ‘1.84’는 연장근로에 대한 시간외수당에 관하여 통상임금의 100분의 84를 가산하여 지급한다는 취지이다.
- 2) 그런데 근로기준법 제56조는 “사용자는 연장근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.”라고 규정하고 있다.
- 3) 근로기준법에서 정한 기준에 따라 연장근로에 대한 시간외수당을 산정하면서, 통상임금은 근로기준법에 따르는 한편 그 가산율은 근로기준법과 달리 보수규정에서 정한 것을 기준으로 한다면, 하나의 근로조건인 시간외수당에 포함된 여러 가지 요소의 개별적인 비교를 허용하는 것이 되어 근로기준법

제15조의 취지에 위배된다.

4) 원심으로서 2010. 12. 이전까지의 시간외수당을 근로기준법에서 정한 기준에 따라 재산정할 때에, 통상임금의 범위만이 아니라 가산율도 근로기준법에서 정한 100분의 50을 적용하여 '법정통상임금 × 1.5/184 × 시간외근무시간'의 계산식에 따라 산정하였어야 한다.

라. 그럼에도 원심은 이와 달리 판단하였으니, 이 부분 원심의 판단에는 근로기준법 제15조에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 위법이 있다. 이를 지적하는 취지의 상고이유 주장은 이유 있다.

3. 결론

그러므로 피고의 나머지 상고이유에 대한 판단을 생략하고 원심판결 중 피고 패소 부분을 파기하며, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하게 하기 위하여 원심법원에 환송하고, 원고들의 상고를 모두 기각하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

판시사항

노사 간에 실제 연장근로시간 또는 휴일근로시간과 관계없이 일정 시간을 연장근로시간 또는 휴일근로시간을 간주하기로 합의한 경우, 근로기준법에 따른 연장근로수당, 휴일근로수당 산정 방법

재판요지

근무형태나 근무환경의 특성 등을 감안하여 노사 간에 실제의 연장근로시간 또는 휴일근로시간과 관계없이 일정 시간을 연장근로시간 또는 휴일근로시간으로 간주하기로 합의하였다면 사용자로서는 근로자의 실제 연장근로시간 또는 휴일근로시간이 위 합의한 시간에 미달함을 이유로 근로시간을 다투는 것이 허용되지 않는다. 따라서 이러한 합의가 있는 경우 근로기준법상 통상임금을 기초로 구 근로기준법(2018. 3. 20. 법률 제15513호로 개정되기 전의 것) 제56조가 정한 기준에 따라 연장근로수당 또는 휴일근로수당을 산정할 때에는 실제의 연장근로시간 또는 휴일근로시간이 위 합의한 시간에 미달하더라도 합의한 시간을 기준으로 삼아야 한다.