

대한상의 브리프

박근형 노무법인 조인스 대표



제89호 2019년 2월 7일



편집자주

2019년에도 근로시간이나 최저임금 등 노동분야에서 기업이 유의해야 할 사항이 많습니다. 이번 호에서는 올해부터 적용되는 주요 노동 법·제도 내용과 함께 기업의 준비과제를 살펴보았습니다.
[외부 필진 칼럼은 대한상의 견해와 다를 수 있습니다.]

2019년 바뀐 노동관계 법·제도

2019년이 시작되면서 기업이 준수해야 할 노동관계 법과 제도에 많은 변화가 생겼다. 기업의 노동단가를 높이거나 경영에 부담을 주는 내용도 있고, 꼼꼼히 챙기면 기업에 금전적인 혜택이 있거나 근로자에게 도움을 주는 사항도 있다.

이번 브리프에서는 올해부터 달라지는 노동관계 법·제도의 주요 내용과 함께, 기업의 인사노무 담당자가 미리 살피고 준비해야 할 사항들을 짚어본다.

Point 1

넓어진 최저임금 산입범위

당장 1월부터는 최저임금이 지난해보다 10.9% 오른 시급 8,350원으로 적용되면서 기업의 부담이 그만큼 늘어났다.

반면, 최저임금 계산 시 산입할 수 있는 임금항목이 늘어나면서 해당항목으로 임금을 지급하고 있는 기업은 상대적으로 최저임금 부담을 덜 수 있게 됐다.

지난해까지는 최저임금 계산에 기본급과 매월 지급하는 수당만 포함되었지만, 올해부터 개정된 최저임금법이 적용되면서 매월 지급하는 상여금과 식대·교통비 등의 복리후생비도 일부 산입할 수 있게 됐고 산입수준은 매년 확대된다.

올해는 월 최저임금의 25%를 초과하는 상여금과 7%를 초과하는 복리후생비를 최저임금에 산입할 수 있게 되는데, 월 환산 최저임금이 174만 원이므로 상여금은 월 44만 원, 복리후생비는 월 12만 원을 초과하는 금액을 최저임금 계산에 포함할 수 있다.



[2019년 최저임금 산입 임금항목]

기존에 포함됐던 임금항목

- 기본급
 - 근로기준법에서 정하는 주휴수당 포함
- 매월 지급하는 수당
 - 직무수당, 직책수당, 기술수당, 벽지수당 등



새로 포함되는 임금항목

- 매월 지급하는 상여금 중
최저임금(월 174만원)의 25%를 초과하는 금액
- 매월 지급하는 복리후생비 중
최저임금(월 174만원)의 7%를 초과하는 금액
- 현물성 복리후생비는 제외

다만 상여금과 복리후생비를 최저임금에 산입하기 위해서는 '월 단위'로 지급해야 하는 전제가 있는 만큼, 기존에 격월·분기 등의 단위로 지급하고 있다면 '월 단위'로 변경하는 절차가 별도로 필요하다.

지급주기 변경에 대해서는 ①최저임금 산입을 목적으로, ②임금총액의 변동 없이, ③임금지급 주기를 매월 단위로 변경하는 경우 근로자 의견 청취만으로 취업규칙을 변경할 수 있는 특례가 새로 마련된 만큼, 이에 맞게 추진하면 된다.

Point 2

명확해진 최저임금 산정방식

기업이 '시간당 8,350원의 최저임금'을 지급하고 있는지 여부를 판단하기 위해 월급을 시급으로 환산하는 기준도 명확해졌다.

그간 대법원 판례와 고용노동부 행정해석의 차이로 '월급을 시급으로 환산할 때 나누어 주는 월 근로시간'을 몇 시간으로 할지 혼선이 있었는데, 지난해 최저임금법 시행령이 개정되면서 '월 소정근로시간(174시간)'과 '법정 주휴시간(35시간)'을 더한 209시간으로 정해진 것이다.

아울러 토요일을 약정휴일로 정하고 있는 경우에는 최저임금 시급을 산정할 때 약정수당과 이에 해당하는 시간을 모두 제외하면 된다.

[최저임금 시급 산정방식]

月 급여

(최저임금에 포함되지 않는 금액은 제외)

月 소정근로시간 (174시간) + 법정 주휴시간 (35시간)

Point 3

특례 제외업종에 근로시간 단축 적용

올해 7월부터는 근로시간 특례업종에서 제외된 금융업과 광고업 등 21개 업종에 '주 52시간 근로시간제'가 본격적으로 적용된다.

이들 업종은 그 동안 근로시간에 별도의 제한이 없는 특례를 적용받아 왔으나, 지난해 근로기준법 개정 시 특례업종에서 제외되었다. 반면 시행시기는 1년 유예되어 올 7월부터 근로시간 단축이 시행되는 것이다.

다만, 종업원이 300인 미만인 사업장의 경우에는 다른 업종의 중소기업과 마찬가지로 2020년부터 단계적으로 '주 52시간 근로'가 적용된다.

이들 업종은 그간 근로시간에 제한이 없었던 만큼, 근로시간에 대한 체계적 관리가 미흡한 경우가 많았다. 따라서 남은 기간 동안 더욱 세밀한 준비가 필요할 것으로 보인다.

[올해 '주 52시간 근로'가 적용되는 업종]

- 자동차 및 부품판매업
- 도매·상품중개업
- 금융·보험관련 서비스업
- 전기통신업
- 시장·여론조사업
- 미디어 제작·배급업
- 건물청소·방제서비스업
- 사회복지서비스업
- 하수·폐수·분뇨처리업
- 미용·욕탕 및 유사서비스업
- 보관·창고업
- 소매업
- 금융업
- 보험·연금업
- 교육서비스업
- 우편업
- 방송업
- 연구개발업
- 음식·주점업
- 숙박업

Point 4

강화된 남녀고용평등법

사업장 내 남녀평등을 위한 사업주 의무가 강화되어 올해부터 5인 미만 사업장에도 남녀고용평등법이 적용된다. 이에 따라 모든 사업장에서는 성별에 따른 불합리한 차별이 없도록 주의가 필요하다. 정당한 사유 없이 특정 성별에만 채용자격을 주는 경우, 남녀 간 근무배치를 다르게 하는 경우에도 남녀고용평등법에 위반될 수 있으므로 유의해야 한다.

사업장 내 근로자의 성별 현황과 여성 고용비율목표를 수립해 고용부에 제출하는 '적극적 고용개선조치'의 대상 기업 범위도 확대됐다. 당초에는 민간기업의 경우 상시 근로자 수가 500인 이상인 사업장만 의무대상이었다. 올해부터는 자산 5조 원 이상의 '대규모 기업집단'에 속하는 경우 300인 이상 기업까지 확대된 것이다. 이에 따라 의무대상 기업은 매년 3월 31일까지 남녀 근로자현황과 고용목표 시행계획을 제출해야 한다.

Point 5

확대된 정부 정책지원금

노동관계 제도변화에 따라 기업부담이 늘어나면서 이를 지원하는 정부 지원금도 전반적으로 확대됐다. 그런 만큼 기업들은 지원금 제도별 수급요건을 미리 꼼꼼히 따져볼 필요가 있다.

먼저 영세사업장의 최저임금 부담을 줄이기 위해 도입된 '일자리 안정자금' 지원이 확대됐다.

지난해에는 연령과 무관하게 월 임금 190만 원 미만의 근로자를 고용한 30인 미만 사업장에 1인당 월 13만 원을 지급했다. 올해부터는 월 임금 210만 원 이하의 근로자까지 지원하며, 5인 미만 영세사업장의 경우 월 15만 원까지 지원받을 수 있다.

일정 연령을 넘는 근로자를 채용하거나 고용위기 지역인 경우 30인 이상의 사업장도 일자리 안정자금을 받을 수 있게 됐다. 먼저 300인 미만 중소기업이 60세 이상의 고령자를 고용할 경우 지원하던 것을 55세 이상으로 확대했으며, 고용·산업위기 지역에 위치한 300인 미만 중소기업도 새로 보조금 혜택이 주어졌다.

근로자의 육아권을 보장하는 중소기업에 대한 혜택도 더욱 커졌다. 지난해까지는 만 8세 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자에게 주 30시간 이하의 근로시간 단축을 시행할 경우 대기업은 월 10만 원, 중소기업은 월 20만 원의 '육아기 근로시간 단축 부여 장려금'을 지원받을 수 있었다. 올해부터는 중소기업에 대한 지원금이 확대돼 대상 근로자 1인당 월 30만 원을 지원한다.

'출산육아기 대체인력 지원금'도 지원기간과 지원금 규모가 확대됐다. 지난해까지 출산휴가와 육아휴직 기간 동안 해당인력을 대체할 근로자를 고용한 중소기업은 대체인력의 근무기간에 2주의 인수인계 기간을 더해 월 60만 원을 지원받을 수 있었다. 올해부터는 인수인계 기간이 2개월로 확대되고 인수인계 기간 동안의 지원금도 월 120만 원으로 인상됐다. 

[첨 부] 2019년 달라지는 주요 노동관계 법·제도

구 분	2018년	2019년
최저임금 인상	7,530원	8,350원(전년대비 10.9% 인상)
최저임금 산입범위 확대	기본급 + 月 고정수당	기본급 + 月 고정수당 + 月 상여금 + 복리후생비 (月 최저임금 25% 초과분) (月 최저임금 7% 초과분)
최저임금 산정 기준시간 개편	月단위 산정기준 시간 해석에 행정부-사법부 간 이견 (고용부) 209시간 / (대법원) 174시간	月 209시간으로 명문화
일자리 안정자금 지원 확대	(대상) 月 보수 190만 원 이하 근로자 (30인 미만 사업장 內) (지원) 月 최대 13만 원	(대상) 月 보수 210만 원 이하 근로자 (지원) 5인 이하 사업장은 月 최대 15만 원
남녀고용평등법 적용대상 확대	5인 미만 사업장은 적용 제외	모든 사업장에 대해 남녀고용평등법 적용
적극적 고용개선 조치 적용확대	500인 이상 사업장만 적용	대규모 기업집단(자산 5조원 이상) 기업 중 300인 이상 사업장도 적용
장애인 의무고용 비율 확대	50인 이상 민간기업 : 2.9%	50인 이상 민간기업 : 3.1%
건강보험료율 인상	월 보수액의 6.24% (사업주·근로자 각 3.12% 부담)	월 보수액의 6.46% (사업주·근로자 각 3.23% 부담)
노인장기요양 보험료율 인상	건강보험료의 7.38%	건강보험료의 8.51%
건설업 특수근로자 산재보험 확대	래미콘 기사만 적용	모든 건설기계 직종에 적용(굴삭기, 덤프트럭 등)
1인 자영업자 산재보험 가입	8개 직종만 가입 허용 (여객·화물운송, 건설기계, 퀵서비스 등)	기존 8개 직종 + 4개 직종 추가 허용 (음식점, 소매, 도매·상품중개, 기타 개인서비스업)
출산·육아 근로자 대체인력 지원	(기간) 채용 + 인수인계(2주) (금액) 月 60만 원 *중소기업 기준	(기간) 채용 + 인수인계(2개월) (금액) 인수인계 기간 月 120만 원
육아기 근로시간 단축부여 장려금	1인당 月 20만 원 *중소기업 기준	1인당 月 30만 원
직장내 괴롭힘 예방 의무화	(신설)	직장내 괴롭힘 발생 시 사업주조치 의무조항 신설 예방·발생조치에 관한 사항 취업규칙에 기재

국내·외 경제지표

2019년 2월 7일 기준

1. 국내·외 경제성장률

(단위: %)

	2017	2018 ^(E)	IMF		OECD	
			2019 ^(P)	2020 ^(P)	2019 ^(P)	2020 ^(P)
한국	3.1	2.8	2.6	2.8	2.8	2.9
세계	3.7	3.7	3.7	3.7	3.5	3.5
미국	2.2	2.9	2.5	1.8	2.7	2.1
중국	6.9	6.6	6.2	6.2	6.3	6.0
일본	1.7	1.1	0.9	0.3	1.0	0.7
EU	2.4	2.0	1.9	1.7	1.8	1.6

* E : 잠정치(Estimate) / P : 예상치(Projections)

2. 환율·유가¹⁾

(단위: 원(환율), 달러(유가))

	2016	2017	'18.7월	8월	9월	10월	11월	12월
원/달러	1,161	1,131	1,123	1,121	1,121	1,131	1,129	1,123
원/엔(100엔)	1,068	1,009	1,008	1,010	1,003	1,003	996	999
원/위안	174.4	167.5	167.1	163.7	163.4	163.3	162.7	162.9
원/유로	1,283	1,276	1,312	1,296	1,305	1,300	1,282	1,277
유가(Dubai)	53.8	53.2	73.1	72.5	77.2	79.4	65.6	52.9

3. 산업지표

(단위: %(전년동기대비))

	2016	2017	'18.7월	8월	9월	10월	11월	12월
산업생산	3.0	2.3	1.4	1.6	-4.9	6.9	0.2	-
소매판매	3.9	1.9	5.5	5.7	0.5	5.1	1.0	-
설비투자	-1.3	14.1	-10.1	-11.3	-19.2	9.4	-10.0	-
수출	-5.9	15.8	6.1	8.7	-8.1	22.6	4.5	-1.2
수입	-6.9	17.8	16.4	9.4	-1.6	28.1	11.5	0.9

1) 환율은 월 평균 기준, 유가는 기말 기준