대한상공회의소가 회원님께 드리는 최신 경제정보

대한상의 브리프

김광태 노무법인 다현 노무사

제114호 2020년 1월 20일

편집자주 2020년에도 근로시간이나 최저임금 등 고용노동분야에서 기업이 유의해야 할 사항이 많습니다. 이번 호에서는 올해부터 적용되는 주요 노동관계 법·제도 내용과 기업의 준비과제를 살펴보았습니다. [외부 필진 칼럼은 대한상의 견해와 다를 수 있습니다.]

2020년 달라지는 노동관계 법·제도

2020년에도 기업이 준수해야 할 노동관계 법과 제도에 많은 변화가 생겼다. 기업경영에 부담을 주는 내용도 있고, 금전적인 혜택이 있거나 근로자에게 도움을 주는 사항도 많은 만큼 꼼꼼히 살필 필요가 있다.

주52시간제 중소기업으로 확대

당장 1월부터는 주52시간제가 종업원 50~299인의 중소기업으로 확대 적용된다. 주52시간제를 위반할 경우 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해질 수 있어 철저한 관리와 감독이 요구된다.

주52시간제 안착을 위한 보완대책도 마련되어 기업들의 적응 부담은 다소 줄어들게 됐다.

[주52시간제 보완대책 주요내용]

중소기업에 1년간의 계도기간 부여

- '주52시간 위반여부'는 감독 않음.
- 근로자 진정으로 적발시 시정기간 6개월 부여

특별연장근로 인가사유 확대

- 인명보호 및 안전확보가 필요한 경우
- 기계고장 등 돌발상황이 발생한 경우
- 대량 리콜 등 일시적 업무량이 증가한 경우
- 국가경쟁력 강화 위한 R&D 추진의 경우 등

중소기업에는 1년간의 계도기간을 부여해 주52시간 위반여부는 근로감독을 실시하지 않도록 했다. 아울러 산업현장에서 발생하는 돌발상황이나 일시적 업무량 증가 등에 대응할 수 있게 특별연장근로 인가사유도 확대된다.

특별인가연장근로제의 경우 세부내용을 담을 근로기준법 시행규칙이 아직 마련되지 않은 상황이다. 기업들은 조만간 발표될 구체적인 기준에 따라 제도를 적절히 활용하면 될 것이다.

관공서공휴일 대·중견기업에 의무 적용

종업원 300인 이상의 대·중견기업은 올해부터 명절, 국경일 등 관공서의 공휴일을 유급휴일로 의무 적용해야 한다.

[의무 적용되는 관공서의 공휴일]

- 1월 1일
- 3·1절
- 석가탄신일
- 어린이날
- 현충일
- 광복절
- 개천절
- 한글날
- 성탄절
- 공직선거일
- 설날 및 설날 전·후일
- 추석 및 추석 전·후일

기존에 관공서 공휴일을 유급휴일로 보장해 온 기업들은 개정된 법에 따라 제대로 적용되고 있는지 살필 필요가 있고, 그간 유급휴일을 부여하지 않았거나 연차휴가 등으로 대체해 왔던 기업들은 조정이 필요하다.

다만, 근로자의 경우 근로기준법에 따라 1주일에 1일의 유급휴일이 보장되므로 관공서 공휴일상 '일요일'은 적용이 제외된다.

최저임금 8,590원... 산입범위는 확대

2020년 한 해 동안 적용되는 시간당 최저임금액은 지난해보다 2.87% 오른 8,590원이다. 1개월 기준으로 환산할 경우 179.5만원(주40시간 기준, 주휴수당 포함)이 된다. 지난해 174.5만원 대비 5만원 정도 인상된 금액이다.

최저임금 위반여부 판단시 최저임금에 산입되는 상여금과 복리후생비의 범위는 확대됐다. 상여금의 경우 지난해에는 매월 지급하는 상여금 총액에서 월 환산 최저임금의 25%에 해당하는 금액을 뺀 나머지를 포함시켰던 반면, 올해는 20%만 제외하면 된다. 복리후생비는 그 비중이 7%에서 5%로 조정됐다.

올해 월 환산 최저임금이 179.5만원이므로 35.9만원을 초과하는 상여금과 8.9만원을 초과하는 복리후생비는 최저임금에 산입이 가능하다는 의미다.

[2020년도 최저임금 및 산입범위]

구 분		2019년	2020년
최저임금	시급	8,350원	8,590원
	월 환산액	174.5만원	179.5만원
산입범위*	상여금	43.6만원	35.9만원
	복리후생비	12.2만원	8.9만원

* 월 지급액 中 제시된 금액을 초과하는 금액을 산입

한층 강화된 산업안전보건법

28년 만에 전면 개편을 마무리한 산업안전보건법도 올 1월부터 본격적으로 적용된다. 먼저 법의 보호대상이 '근로자'에서 '노무를 제공하는 자'로 확대된다. 이에 따라 근로기준법상 근로자가 아닌 배달종사자 등 특수형태근로종사자들도 보호대상이 됐다.

도급인이 안전보건조치를 해야 하는 책임범위도 넓어졌다. 기존의 사업장내 22개 위험장소에서 사업장 전체와 도급인이 제공·지정한 경우로서 지배·관리하는 장소까지 확대된다.

이외에도 도금과 수은·납·카드뮴 가공 등 유해작업의 사내하도급은 원칙적으로 금지했다. 또한 산재예방 책임자는 사업주에서 대표이사, 건설발주자, 가맹본부 등으로 확대된다(대표이사는 2021.1.부터 적용).

[산업안전법 주요 개정내용]

적용대상 확대
- 근기법상 '근로자'
→ '노무를 제공하는 자'

도급인 책임범위 확대
- 사업장내 22개 위험장소
→ 사업장내 모든 장소 & 도급인이 제공·지정해 지배·관리하는 장소

산재예방 책임의무 주체 확대
- 사업주
→ 대표이사·건설발주자·가맹본부 등

재취업지원서비스 제공 의무화

그동안 기업이 자율적으로 제공했던 고령자 재취업 지원서비스가 올해 5월부터는 일정규모 이상의 기업에 대해 의무화된다. 고령화로 인해 고령퇴직자가

증가하면서 이들의 전직이나 퇴직을 지원하는 기업의 책임을 강화한 것이다.

시행령으로 규정토록 한 대상기업의 범위는 아직 확정되지 않았지만, 시행시기가 얼마 남지 않은 만큼 어느 정도 규모가 있는 기업들은 제공해야 할 서비스 내용이나 서비스 방법 등을 미리 점검해 시행에 대비해야 할 것이다.

[재취업지원서비스 의무화 주요내용]

구 분	주요 내용
대상 기업	시행령에 규정
대상 근로자	50세 이상 고령자·준고령자로서 정년 퇴직 등에 따른 비자발적 이직예정자
서비스 내용	경력·적성 진단, 진로설계, 취업알선 등
서비스 방법	직접 수행 or 전문기관 위탁

남녀고용평등법상 '가족돌봄' 지원확대

일과 삶의 균형을 보장하기 위한 남녀고용평등법상 '가족돌봄' 지원 제도도 대폭 확대된다.

먼저 가족의 질병이나 자녀양육 등을 위해 사용하는 '가족돌봄 휴직'에서 돌봄대상 가족의 범위를 '조부모와 손자녀'로 확대했다. 대체인력 채용이 어려워 휴직을 못하는 경우에는 근로시간을 조정하는 등의 사업주의 노력의무도 추가했다.

'가족돌봄 휴가' 제도도 신설됐다. 가족돌봄 휴직의 경우 30일 미만 사용이 금지된 점을 고려해, 단기간에 긴급하게 가족을 돌봐야 하는 상황 발생시 연간 10 일의 범위에서 무급휴가를 쓸 수 있도록 한 것이다.

300인 이상 사업장에 대해서는 '가족돌봄 등 근로시간 단축제도'가 새로 시행된다. 근로자가 △질병·사고·노령 등에 놓인 가족을 돌보는 경우 △본인이 질병·부상으로 스스로 돌봄이 필요한 경우 △55세 이상으로 은퇴를 준비하는 경우 △학교 정규과정에서 공부하는 경우는 근로시간을 단축해 근무할 수 있다.

늘어나는 정부 정책지원금

노동관계 제도변화로 기업부담이 늘어나면서 정부 지원금도 전반적으로 확대됐다. 고령자의 고용안정을 위한 '계속 고용 장려금'이 신설됐다. 정년을 연장 또는 폐지하거나, 정년 이후 3개월 이내에 재고용하는 방식으로 정년 대상자를 계속 고용하는 기업에게 2년간 1인당 월 30만원을 지원하는 제도이다.

장애인 고용촉진 및 고용안전 도모를 위해 장애인 고용장려금도 늘렸다. 장애인 의무고용률을 초과해 고용한 기업은 장애인의 성별이나 중·경증 여부에 따라 최대 월 60만원을 지원받던 것에서 올해부터는 최대 월 80만원으로 인상했다.

영세사업장의 최저임금 부담을 줄이기 위한 '일자리 안정자금'도 일부 조정됐다. 지원대상은 월 정기보수 215만원(2019년 210만원) 이하를 받는 근로자를 고용한 사업주로 소폭 확대했다. 다만, 1인당 지원금액은 30인 미만 사업장에는 월 13만원에서 9만원으로, 5인 미만 사업장은 월 15만원에서 11만원으로 줄였다.

[첨부] 2020년 달라지는 주요 노동관계 법·제도

구 분	2019년	2020년
주 52시간제 확대 적용	종업원 300인 이상 사업장 * 특례제외 업종은 '19.7월	종업원 50~299인 사업장 * 계도기간 1년 부여
최저임금 인상	8,350원	8,590원
최저임금 산업범위 확대	기본급 + 月 고정수당 + 月 상여금(25%) + 복리후생비(7%)	기본급 + 月 고정수당 + 月 상여금(20%) + 月 복리후생비(5%)
일자리 안정자금 지원 지속	(대상) 月 보수 210만원 이하 근로자 (지원) 月 13~15만원	(대상) 月보수 215만원 이하 근로자 (지원) 月 9~11만원
산업안전보건법 전부 개정	(대상) 근로기준법상 '근로자' (책임범위) 사업장내 22개소	(대상) '노무를 제공하는 자' (책임범위) 사업장 전부 & 사업장외 일부
60세 이상 고령자 고용지원금 인상	1인당 분기별 27만원	1인당 분기별 30만원
대체인력 지원금 지급요건 완화	출산휴가, 육아휴직시 대체인력 고용해야 지원금 지급	대체인력 신규 채용하지 않아도 지원금 지급
장애인 고용부담금 부담기초액 인상	104.8~174.5만원(5단계)	107.8~179.5원(5단계)
건강보험료율 인상	월 보수액의 6.46% (사업주·근로자 각 3.23% 부담)	월 보수액의 6.67% (사업주·근로자 각 3.335% 부담)
노인장기요양 보험료율 인상	건강보험료의 8.51%	건강보험료의 10.25%
가족돌봄 관련 휴가·근로시간 단축	(신설)	(휴가) 연간 최대 10일 (근로시간 단축) 300인 이상 사업장 대상
부부동시 육아휴직·근로시간 단축	(신설)	동일 자녀에 대해 부부동시 육아휴직 및 부부동시 육아기 근로시간 단축 허용
고령자 계속 고용 장려금 지원	(신설)	(대상) 정년자를 계속 고용하는 중소·중견기업 (금액) 2년간 1인당 월 30만원
재취업지원서비스 제공 의무화	(신설)	(대상) 50세 이상 비자발적 이직 예정자 (내용) 경력·적성 진단, 진로설계, 취업알선 등

국내·외 경제지표

2020년 1월 20일 기준

1. 국내·외 경제성장률

(단위 : %)

	2018	2019(E	IMF		OECD	
			2020(P	2021(P	2020(P	2021(P
한국	2.7	2.0	2.2	-	2.3	2.3
세계	3.6	3.0	3.4	-	2.9	3.0
미국	2.9	2.4	2.1	-	2.0	2.0
중국	6.6	6.1	5.8	-	5.7	5.5
일본	0.8	0.9	0.5	-	0.6	0.7
EU	1.9	1.2	1.4	-	1.1	1.2

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

2. 환율·유가[1)]

(단위 : 원(환율), 달러(유가))

	2017	2018	2019	'19.8월	9월	10월	11월	12월
원/달러	1,131	1,100	1,166	1,209	1,198	1,184	1,167	1,176
원/엔(100엔)	1,009	996	996	1,070	1,116	1,094	1,073	1,077
원/위안	167.5	166.4	166.4	168.6	168.2	166.9	166.3	167.6
원/유로	1,276	1,299	1,299	1,305	1,319	1,309	1,291	1,306
유가(Dubai)	53.2	69.7	63.5	59.1	61.1	59.4	62.0	64.8

3. 산업지표

(단위 : %(전년동기대비))

	2017	2018	2019	'19.8월	9월	10월	11월	12월
산업생산	2.5	1.4	-	0.0	0.5	-0.2	1.2	-
소매판매	1.9	4.3	-	4.1	3.0	2.0	3.7	-
설비투자	14.1	-3.8	-	-4.0	-2.4	-3.6	0.0	-
수출	15.8	5.4	-6.0	-14.0	-11.8	-14.9	-14.4	-5.2
수입	17.8	11.9	-10.3	-4.3	-5.6	-14.6	-13.0	-0.7

1) 환율은 월 평균 기준, 유가는 기말 기준