

# 2019년부터 달라지는 노동 관련 법·제도

경총 노동정책본부 노사관계법제팀

KEF 한국경영자총협회  
KOREA EMPLOYERS FEDERATION



## 2019 최저임금 8,350원 ...전년 대비 10.9% 인상

- ◆ 2019년 최저임금은 전년보다 10.9% 인상된 8,350원이다. 또한 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 상여금, 현금성 복리후생비는 2024년까지 단계적으로 최저임금 산입범위에 포함된다.
- ◆ 2019년에는 정기상여금의 경우 최저임금 월 환산액의 25% 초과분, 현금성 복리후생비의 경우 7% 초과분이 최저임금 산입범위에 포함된다.
- ◆ 한편, 정부는 최저임금 산정기준 시간을 '소정근로시간 + 법정 주휴시간'(209시간)으로 하는 「최저임금법」 시행령 개정을 추진 중이다. 개정안은 12월 31일 국무회의에서 의결될 예정이다.



## 적극적 고용개선조치의 대상 범위 확대

- ◆ 고용정책 분야에서는 적극적 고용개선조치의 대상 범위가 확대된다. 따라서 기존 500인 이상 사업장과 대규모 기업집단 중 300인 이상 사업장, 전(全) 공공기관 및 지방공사·공단은 매년 3월 31일까지 시행계획과 직종별 남녀 근로자 현황을 제출해야 한다.



## 건설기계 특수형태근로종사자 산재보험 적용 확대

- ◆ 산재보험 분야에서는 건설기계업종 특수형태 근로종사자의 산재보험 적용이 확대된다. 기존에는 레미콘 기사만 적용 대상이었으나, 건설기계 직종(27개) 전체가 적용 대상에 포함된다. 또한 1인 자영업자의 산재보험 가입 허용대상에 4개 업종(음식점업, 소매업, 도매 및 상품중개업, 기타 개인서비스업)이 추가된다.

한편, 탄력적 근로시간제 보완, 포괄임금제 제한, 생명·안전업무에 대한 기간제 파견근로자의 사용 제한 등 주요 현안의 입법 여부에 대해 예의주시할 필요가 있다. 본회는 회원사들이 개정된 법령과 주요 입법논의 사항을 파악하고, 대비할 수 있도록 2019년부터 달라지는 노동관련 법·제도를 주요 분야별로 정리하였다.

## 개별적 근로관계

- ◆ 2019년 최저임금은 2018년 7,530원보다 820원 (약 10.9%)인상된 시급 8,350원으로 결정됐다. 2018년 한시적으로 지급한 일자리 안정자금의 지원기간은 2019년까지 연장된다.
- ◆ 매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 상여금, 현금성 복리후생비가 2024년까지 단계적으로 최저임금 산입범위에 포함됨. 2019년에는 정기상여금의 경우 최저임금 월환산액의 25%(43만 6,287원, 209h 기준) 초과분, 현금성 복리후생비는 7%(12만2,160원, 209h 기준) 초과분이 최저임금 산입범위에 포함된다.
- ◆ 최저임금 산정기준 시간을 '소정근로시간 + 법정 주휴시간'(209h)으로 하는 「최저임금법」 시행령 개정안 수정안이 12월 31일 국무회의에서 의결 될 예정이다.
- ◆ 근로시간 특례에서 제외된 21개 업종의 경우에도 300인 이상 사업장은 2019년 7월 1일부터 주 52시간제가 적용된다.

### 달라지는 개별적 근로관계 주요 내용

기존 7,530원	<b>최저임금 시간당 8,350원</b> <small>최저임금 고시(2019.1.1.~12.31.)</small>																								
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 시간급 8,350원 <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 월환산액 1,745,150원 : 1주 소정근로 40시간, 월 환산 기준시간 수 209시간(주당 유급주휴 8시간) 기준</li> </ul> </li> </ul>																								
기존 30인 미만 사업장 대상, 월 보수액 190만원 미만 근로자 1개월 이상 고용시 근로자 1인당 월 13만원 지급	<b>최저임금 지원</b> <small>일자리안정자금 지원사업 시행계획(2019.1.1.~12.31.)</small>																								
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 30인 미만 사업장 대상, 월 보수액 210만원 미만 근로자를 1개월 이상 고용시 근로자 1인당 월 13만원 지급 <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 5인 미만 사업장은 15만원 지급</li> </ul> </li> </ul>																								
기존 (격월)상여금, 복리후생비 미포함	<b>최저임금 산입범위 확대</b> <small>최저임금법 제6조(2019.1.1. 시행)</small>																								
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 상여금과 현금성 복리후생비를 단계적으로 포함</li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr style="background-color: #f2f2f2;"> <th colspan="3">최저임금 미산입 비율(당해 최저임금 월환산액 기준)</th> </tr> <tr> <th>구분</th> <th>정기상여금</th> <th>현금성 복리후생비</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2019년</td><td>25%</td><td>7%</td></tr> <tr><td>2020년</td><td>20%</td><td>5%</td></tr> <tr><td>2021년</td><td>15%</td><td>3%</td></tr> <tr><td>2022년</td><td>10%</td><td>2%</td></tr> <tr><td>2023년</td><td>5%</td><td>1%</td></tr> <tr><td>2024년</td><td>0%</td><td>0%</td></tr> </tbody> </table>	최저임금 미산입 비율(당해 최저임금 월환산액 기준)			구분	정기상여금	현금성 복리후생비	2019년	25%	7%	2020년	20%	5%	2021년	15%	3%	2022년	10%	2%	2023년	5%	1%	2024년	0%	0%
최저임금 미산입 비율(당해 최저임금 월환산액 기준)																									
구분	정기상여금	현금성 복리후생비																							
2019년	25%	7%																							
2020년	20%	5%																							
2021년	15%	3%																							
2022년	10%	2%																							
2023년	5%	1%																							
2024년	0%	0%																							
신설	<b>최저임금 산입을 위한 취업규칙 변경절차 특례</b> <small>최저임금법 제6조의2(2019.1.1. 시행)</small>																								
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 상여금 지급주기를 임금총액 변동 없이 격월(분기별)에서 매월로 변경하는 것은 근로자 의견 청취만으로 가능 <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 단, 노조가 있고 단체협약에 상여금의 지급주기가 명시된 경우 단체협약 변경 필요</li> </ul> </li> </ul> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>정부는 임금체계 개편을 위해 취업규칙 개정이 필요한 경우 최장 3개월, 단체협약 개정이 필요한 경우 최장 6개월(3개월+필요시 3개월 추가)까지 자율 시정기간을 부여할 계획</p> </div>																								

**기존**  
최저임금 산입 미산입 임금 규정  
(시행규칙 별표 1,2)

**최저임금 미산입범위 규정** 최저임금법 시행규칙(2019.1.1. 시행)

- 최저임금 미산입범위 새로 규정
  - ① 연장근로 또는 휴일근로에 대한 임금 및 연장·야간 또는 휴일근로에 대한 가산임금
  - ② 연차유급휴가의 미사용 수당
  - ③ 명칭 관계없이 제1호 또는 제2호에 준하는 것으로 인정되는 임금
  - ④ 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 의해 산정하는 상여금, 장려가급, 능률수당 또는 근속수당
  - ⑤ 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 의해 지급하는 정근수당

**기존**  
소정근로시간

**최저임금 산정기준 시간 변경** 최저임금법 시행령 제5조(2018.12.31. 국무회의 의결 예정)

- 소정근로시간과 법정 주휴시간(209시간)
  - ※ 약정휴일에 대해서는 최저임금 지급 산정을 위한 시간과 임금에서 모두 제외

**기존**  
(추천단체) 대한상의, 중기중앙회,  
그 밖에 전국적 규모의 사용자단체  
중 고용노동부 장관이 지정  
  
(특별위원) 기획재정부, 산업통상  
지원부, 고용노동부

**최저임금위원회 사용자위원 추천 단체 및 특별위원 변경** 최저임금법 시행규칙 제4조, 제6조(2019.1.1. 시행)

- (추천단체) 소상공인연합회 추가
- (특별위원) 산업통상자원부 제외, 중소벤처기업부 포함

**기존**  
2018년 2월 개정법에 따라 방송업  
등 특례업종에서 제외된 21개 업종  
은 주 최대 68시간 가능

**근로시간 특례업종 주 52시간제 적용** 근로기준법 제2조 제1항 제7호

- 2019.7.1부터 규모별로 주 52시간제 적용
  - 300인 이상 : 2019.7.1부터 시행
  - 50인 이상 300인 미만 : 2020.1.1부터 시행
  - 5인 이상 50인 미만 : 2021.7.1부터 시행

**사회보험 및 고용정책 분야**

- ◆ 2019년부터 「남녀고용평등법」은 상시 5인 미만 사업장까지 확대 적용된다.
- ◆ 적극적 고용개선조치의 대상 사업장 범위가 확대됨. 따라서 대규모 기업집단(자산 5조원 이상) 중 300인 이상 사업장, 전(全) 공공기관 및 지방공사·공단은 매년 3월 31일까지 시행계획과 직종별 남녀 근로자 현황을 제출해야 함. 시행계획과 직종별 남녀 근로자 현황 미제출시 각각 500만원 이하의 과태료가 부과된다.

- ◆ 장애인 의무고용률은 민간기업의 경우 현행 2.9%에서 3.1%로, 국가 및 지자체 공공기관의 경우 3.2%에서 3.4%로 상향 조정됨. 한편, 장애인 고용부담금의 부담기초액도 현행 1인당 월 94만5천원에서 월 104만8천원으로 인상된다.
- ◆ 실업급여 상한액은 1일 6만6천원(월 최대 204만6천원)으로 전년 대비 10% 인상된다.

## 달라지는 사회보험 및 고용정책 분야 주요 내용

### 기준

5인 미만 사업장은 적용 제외

### 남녀고용평등법 전(全) 사업장 적용 남녀고용평등법 시행령 제2조 제2항(2019.1.1. 시행)

- 삭제(전(全) 사업장 적용)

### 기준

대규모 기업집단(자산 5조원 이상) 중 500인 이상 사업장, 공공기관 및 300인 이상 지방공사·공단

### 적극적 고용개선조치 대상 사업장 확대 남녀고용평등법 시행령 제4조(2019.1.1. 시행)

- 대규모 기업집단 중 300인 이상 사업장, 전(全) 공공기관 및 지방공사·공단

### 기준

민간기업 : 2.9%, 국가 및 지자체, 공공기관 : 3.2%

### 장애인 의무고용률 상향 장애인고용법 시행령 제25조(2019.1.1. 시행)

- 민간기업 : 3.1%
- 국가 및 지자체, 공공기관 : 3.4%

### 기준

1인당 월 945,000원

### 장애인 고용부담금 부담기초액 인상 장애인고용 부담기초액 고시(2019.1.1. 시행)

- 1인당 월 1,048,000원

의무고용인원 대비 장애인 고용률	1인당 부담액
3/4 이상	1,048,000원
1/2이상 3/4미만	1,110,880원
1/4이상 1/2미만	1,257,600원
1/4 미만	1,467,200원
미고용	1,745,150원

### 기준

상한액 : 60,000원, 하한액 : 54,216원(최저임금의 90%)

### 실업급여 상 하한액 인상 고용보험법 제45조 제2항, 시행령 제68조(2019.1.1. 시행)

- 상한액 : 66,000원, 하한액 : 60,120원(최저임금의 90%)

### 기준

직장가입자 : 6.24%, 지역가입자 : 보험료부과 점수당 금액 183.3원

### 건강보험료율 인상 국민건강보험법 시행령 제44조(2019.1.1. 시행)

- 직장가입자 : 6.46%, 지역가입자 : 보험료부과점수당 금액 189.7원

### 기준

건강보험료의 7.38%

### 노인장기요양보험료율 인상 노인장기요양보험법 시행령 제4조(2019.1.1. 시행)

- 건강보험료의 8.51%

### 기준

최소적립비율(기준책임준비금 대비 DB형 적립금 비율) 100분의 80 이상

### 확정급여형 퇴직연금 최소적립비율 상향 근로자퇴직급여보장법 시행규칙 제5조의 2

- 2019.1.1. ~ 2020.12.31. : 100분의 90
- 2021.1.1. 이후 : 100분의 100

## 산업안전보건 및 산재보험 분야

◆ 건설기계업종 특수형태근로종사자의 산재보험 적용이 확대됨. 당초 레미콘 기사만 산재보험 적용 대상이었으나, 2019년부터 건설기계 27개의 직종(굴삭기, 덤프트럭, 타워크레인 등) 모두 산재보험 적용 대상이다.

◆ 1인 자영업자의 산재보험 가입 허용대상에 4개 업종(음식점, 소매, 도매 및 상품중개, 기타 개인 서비스)이 추가된다.

◆ 산재보험 개별실적요율 적용 대상과 증감폭이 축소돼 기존 할인혜택을 받던 기업은 보험료 인

상이 불가피할 것으로 예상되고, 수지울 산정 기준에 업무상 질병으로 인해 지급된 보험급여액은 제외됐으므로 산재보험료 납부액의 증감 규모를 확인할 필요가 있다.

임자 직무교육도 인터넷 교육은 2시간만 인정되므로 연간 교육일정 및 계획 수립 시 유의해야 한다.

◆ 관리감독자의 산업안전보건 정기교육 시 인터넷 교육은 8시간 한도로 제한되고, 안전보건관리책

◆ 석면, 벤젠의 노출기준 개선 및 도장작업의 인정 업무 범위 확대 등으로 직업성 암의 산재 인정기준이 완화된다.

◆ 달라지는 산업안전보건 및 산재보험 분야 주요 내용 ◆

**기준**  
27개 건설기계 직종 중 1개 직종 (레미콘)만 적용

**특수형태근로종사자의 산재보험 적용 확대** 산재보험법 시행령 제125조 제2호(2019.1.1. 시행)

- 27개 건설기계 직종 모두 적용
  - ※ 굴삭기, 덤프트럭, 레미콘, 지게차, 타워크레인, 불도저, 기중기, 공기압축기 등

**기준**  
8개 직종(여객운송, 화물운송, 건설기계, 퀵서비스, 대리운전, 예술인, 금속제조, 자동차정비)만 허용

**1인 자영업자 산재보험 가입 허용 확대** 산재보험법 시행령 제122조 제1항 제2호(2018.12.13. 시행)

- 4개 직종(음식점, 소매, 도매 및 상품중개, 기타 개인서비스) 추가

**기준**  
10인 이상 사업장(건설업은 20억원 이상)에 대해 기업규모에 따라 산재보험료를 ±20%~±50% 차등 증감

**산재보험료를 적용기준 변경** 보험료징수법 시행령 제15조 제1항 제1·2호, 제17조 제3항 제3호, 제18조 제1항 별표1(2019.1.1. 시행)

- 상시 30인 이상 사업장(건설업은 60억원 이상)에 대해 기업규모와 무관하게 산재보험료를 ±20% 증감
- 모든 업무상 질병으로 확대

**기준**  
사업장 수지울 산정 범위에 제외되는 질병의 범위 : 진폐·난청·석면으로 인한 질병

**산업안전보건교육 관련 인터넷 교육시간 제한** 산업안전·보건교육규정(고용노동부고시 제2018-73호) 제3조 제1항 및 제17조 제1항 제3호(2019.1.1. 시행)

- 관리감독자 정기교육(연간 16시간)의 경우 8시간만 인터넷 교육 가능
- 안전보건관리책임자 직무교육(신규교육 6시간, 보수교육 6시간)의 경우 2시간만 인터넷 교육 가능

**기준**  
관리감독자 정기교육 및 안전보건관리책임자 직무교육 전체를 인터넷 교육으로 이수 가능

**기준**  
직업성 암 인정기준으로 벤젠 등 23개 종류의 유해물질과 백혈병 등 21개의 질병명 규정

**직업성 암 인정기준 완화** 산재보험법 시행령 제34조 및 별표3(2018.12.13. 시행)

- 벤젠 : 노출기준 확대(1ppm→0.5ppm)
- 석면 : 폐암·후두암, 악성중피종, 난소암 등 질환별로 노출기준 세분화
- 도장작업 : 스프레이 → 스프레이 외 유사한 형태의 도장업무로 인해 발생한 폐암·방광암 신설

## 국회 계류 중인 주요 법안

- ◆ 탄력적 근로시간제 보완, 포괄임금제 제한, 생명·안전업무에 대한 기간제·파견근로자 사용 제한 등에 관한 법안들이 국회 계류 중이다.

### 계류중 법안 주요 내용

#### 기존

기존 : 탄력적 근로시간제의 단위기간 : 2주/3개월, 도입요건 : 근로자 대표 서면 합의 및 근무일(별) 근로시간 사전 합의 등

기존 : 인가연장근로 사유 : 자연재해, 재난으로 한정

#### 근로시간 단축 보완 근로기준법 제51조, 제52조, 제53조 제4항, 제59조 등(환노위 계류중)

- 단위기간 확대 : 3개월/1년 등, 도입요건 완화 : 해당 근로자 대표 협의, 기본 계획 협의 등
- 사유 확대 : 사업상 불가피한 사정, 직무 특성에 따라 한시적으로 필요한 경우까지 확대

#### 기존

기존 : 판례에 의해 포괄임금제 인정

#### 포괄임금제 제한 근로기준법 제22조의2(신설), 제50조 등(환노위 계류중)

- 포괄임금제 제한 및 사용자에게 근로시간 측정 의무 부여 등
- 고용노동부 지침으로 일정 요건에 따라 제한하는 방안도 검토 중

#### 신설

#### 직장 내 괴롭힘 방지 근로기준법 제76조의2, 제76조의3(신설), 제109조 등(환노위 통과, 법사위 계류중)

- 사용자에게 직장 내 괴롭힘 조사 및 피해자 보호조치 등의 의무 부과
- 사용자가 직장 내 괴롭힘 신고자 및 피해자 등에게 불리한 처우를 하는 경우 벌칙 규정 신설 등

#### 기존

기존 : 통상임금과 최저임금의 산입범위가 별개로 규정

#### 통상임금과 최저임금 산입범위 일치 근로기준법 제2조 제3항(신설)(환노위 계류중)

- 최저임금 산입범위에 포함되는 임금항목을 통상임금에 포함
- 통상임금이 최저임금보다 적을 경우 최저임금액을 통상임금으로 간주

#### 기존

근로관계 종료된 근로자의 임금체불에 대해서만 지연이자 지급, 임금체불은 반의사불벌죄

#### 임금체불 제재 강화 근로기준법 제17조, 제37조, 제93조, 제43조, 제109조 등(환노위 계류중)

- 재직자의 임금체불에 대해 지연이자를 적용하고 근로계약서 등에 지연이자 명시
- 사용자에게 임금액 및 지급내역을 서면으로 교부하도록 의무 부과
- 사용자가 임금체불 시정지시를 미이행할 경우 이행강제금 부과
- 상습적 체불 등으로 명단이 공개된 사업주에 반의사불벌죄 적용 제외 등

#### 기존

기간제 - 사용 사유 제한 없음, 파견 - 32개 허용 업무

#### 생명·안전업무에 기간제·파견 근로자 사용 제한 기간제법 제4조 등, 파견법 제5조 등(환노위 계류중)

- 선박·철도·항공 등 생명·안전업무 등에 기간제·파견 근로자 사용 금지

#### 기존

차별적 처우를 받은 근로자

#### 차별시정 신청권자, 신청기간 확대 기간제법 제9조 제1항 및 제2항 등(환노위 계류중)

- 노동위원회 차별시정 신청권자를 해당 근로자가 가입한 노동조합 및 연합단체까지 확대
- 차별시정 신청기간 확대 등

### 기존

자율적으로 고용보험 가입이 가능하나, 발급일 5년 이내의 사업자등록증을 구비

### 특수형태근로종사자 고용보험 적용 고용보험법 제1조, 제2조, 제8조 등, 고용산재보험료징수법 제2조 등(환노위 계류 중)

- 특수형태근로종사자를 대상으로 근로자와 동일하게 고용보험 의무적용
  - 별도 계정 신설 없이 근로자 계정에 통합 운영
  - 보험료는 사업주와 절반씩 분담
  - 24개월간 1년 이상 가입 시 지급
  - 소득감소에 의한 자발적 이직 시에도 지급

### 기존

고용노동부장관의 심의 요청 → 최저임금위원회의 최저임금안 심의·의결 → 고용노동부 장관의 최저임금안 고시 → 고용노동부장관의 최저임금 결정·고시

### 최저임금 결정구조 개편 최저임금법 제8조, 제9조, 제10조(환노위 계류 중)

- 국가가 최저임금 결정
- 최저임금위원회 이원화(권고위원회 + 심의위원회)
- 최저임금위원회를 임금정책위원회로 개편 등

### 기존

단일 최저임금 적용

### 최저임금 구분 적용 최저임금법 제4조(환노위 계류 중)

- 업종별 구분적용 의무화
- 지역별, 연령별, 규모별 구분적용 도입

### 신설

### 퇴직연금제도 의무화 근로자퇴직급여보장법 제4조의2 및 부칙제2조(환노위 계류 중)

- 기업 규모별로 단계적으로 퇴직연금제도 도입 의무화

### 기존

계속근로기간 1년 미만 근로자는 퇴직급여 지급대상에서 제외 가능

### 1년 미만 계속근로자 퇴직급여 적용 근로자퇴직급여보장법 제4조 제1항(환노위 계류 중)

- 계속근로기간 1년 미만 또는 1개월 이상 근로자를 대상으로 퇴직급여 적용