

# 중소기업 *focus*

## 중소기업이 알아야 할 인사·노무 관리

- 2014 하반기 시행 및 2015 달라지는 주요 노동관계 법 및 제도(1) -

발간주제 31호 : 2014 하반기 시행 및 2015 달라지는 주요 노동관계 법령 및 제도(1)  
32호 : 2015 달라지는 주요 노동관계 법령 및 제도(2)

# 1

### 하나. 2014년 하반기 시행 관련 법 및 제도의 주요내용

2014 하반기 시행	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 다태아 산모에 대한 출산전후 휴가일 수 확대</li> <li>• 임신 초기 또는 말기 여성근로자에 대한 근로시간 단축</li> <li>• 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행</li> </ul>
-------------	--

#### ■ 다태아 산모에 대한 출산전후 휴가를 120일로 확대

##### ● 개정이유

- 최근 난임부부 치료가 증가함에 따라 다태아(쌍둥이)의 출산 비율의 증가와 다태아 출산·난산 및 높은 조산율 등으로 인해 산후 회복에 더 많은 시간이 필요하며 육아부담 또는 일반 산모보다 큰 사정을 고려

☞ 벌칙 : 미준수 시 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금

개정 전	<p><b>근로기준법 제74조(임산부의 보호)</b></p> <p>① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일의 출산전후 휴가를 주어야한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일 이상이 되어야한다.</p> <p>② 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때 라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일 이상이 되어야 한다.</p> <p>④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일은 유급으로 한다.</p>
개정 후	<p><b>근로기준법 제74조 (임산부의 보호)</b></p> <p>① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후 휴가를 주어야한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.</p> <p>② 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때 라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.</p> <p>④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다.</p>

☞ 출산전후 휴가확대(90일 → 120일, 출산 후 45 → 60일)

☞ 출산전후 휴가 급여지급기간 확대(30 → 45일, 우선지원 대상기업은 90 → 120일)

■ 임신 초기 또는 말기 여성근로자에게 1일 2시간의 근로시간 단축

신설이유	· 임신 12주 이내는 유산의 위험이 가장 높고 임신 36주 이후는 조산의 위험이 높기 때문에 해당 기간에 임신기 근로시간 단축제를 도입하여 임신, 출산, 친화적인 근로환경을 조성 ☞ 벌칙 : 미준수 시 500만원 이하의 과태료
시행일	· 300명 이상 사업장 : 2014년 9월 24일 · 300명 이하 사업장 : 2016년 3월 24일

근로기준법 제74조(임산부의 보호)	
⑦	사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.
⑧	사용자는 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.

■ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(제6조3항)

신설이유	· 단시간근로자가 법정 근로시간한도 내에서 연장근로를 하는 경우가 많아짐에 따라 이를 개선하고자 단시간근로자의 초과근로에 대하여 할증임금을 도입함 ☞ 벌칙 : 미준수 시 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
시행일	· 300명 이상 사업장 : 2014년 9월 24일 · 300명 이하 사업장 : 2016년 3월 24일

제6조 (단시간근로자의 초과근로 제한)	
①	사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다. 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다.
②	단시간근로자는 사용자가 제1항의 규정에 따른 동의를 얻지 아니하고 초과근로를 하게 하는 경우에는 이를 거부할 수 있다.
③	사용자는 제1항에 따른 초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다

# 2

## 둘. 2015년 달라지는 노동관련 법·제도(1)

2015 시행	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 최저임금인상 및 제도 변경</li> <li>● 출산육아기 고용안정 지원금 지원 확대</li> <li>● 채용절차의 공정화에 관한 법률</li> <li>● 60세 이상 고령자 고용지원금 지원기간 연장</li> </ul>
---------	--

■ 최저임금

- **최저임금의 적용** : 최저임금의 적용을 받는 근로자는 근로기준법상 근로자를 지칭하므로 상용근로자뿐만 아니라 임시직·일용직·시간제 근로자, 외국인근로자 등 고용형태나 국적에 관계없이 모두 적용을 받음
  - ☞ 단, 동거하는 친족만을 사용하는 사업과 가사사용인, 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮아 고용노동부장관의 인가를 받은 자에 대해서는 최저임금을 적용하지 않고, 수습사용중인 자로서 수습사용한 날부터 3개월 이내인 자(1년 미만 기간제 근로자는 제외)는 최저임금액의 10%를 감액(시급 5,022원)할 수 있음

	종류	2014년	2015년	비고
최저임금액	시급	5,210원	5,580원	
	일급	41,680원	44,640원	일 8시간
	월급	1,088,890원	1,166,220원	월209시간 (주40시간제 기준)
최저임금 적용확대	감시·단속적 근로자	최저임금의 90% 적용	최저임금의 100% 적용	-

- ☞ 기존에 적용되던 감시단속적 근로자에 대한 최저임금 10% 감액조항의 적용기한(2014. 12. 31.)이 경과함에 따라 2015년부터는 감시단속적 근로자에 대해서도 동일한 최저임금이 적용됨
- ☞ 감시·단속적 근로자 : 경비원, 수위 등 감시 업무를 하는 근로자와 보일러 기사, 아파트 전기 기사 등 간헐적·단속적으로 근무하는 근로자

출산육아기 고용안정금 지원 : 사업주에게 최초 6개월은 30만원, 이후 6개월은 60만원을 지원 → 사업주에게 최초 6개월은 40만원, 이후 6개월은 80만원 지급(연간 540만원 → 720만원)

### ■ 출산육아기 고용안정 지원금 지원금액 확대

- 기간제, 파견근로자인 임신·출산 여성근로자의 고용안정을 위하여 무기계약으로 전환시 지원금액을 확대
- 육아기 근로시간 단축근무를 부여한 사업장에 대해서도 2015년 하반기부터 지원금을 20만원에서 30만원(대기업은 10만원에서 20만원)으로 확대

지원대상	· 임신 중 또는 출산전후휴가 중인 계약직 및 파견근로자를 계약기간 종료 즉시 또는 출산 후 14개월 이내에 그 근로자가 근로계약을 1년 이상으로 하는 근로 계약을 체결하는 경우
지원수준	· 1년 이상 기간제 계약을 체결한 사업주에게 지급 · 무기계약직 근로계약을 체결한 경우 1년간 지원
신청방법	· 여성근로자를 계속 고용한 날이 속하는 분기의 다음 분기부터 분기단위로 신청하거나 일괄하여 사업장 관할센터에 신청

☞ 근거법령 : 고용보험법 시행령 제29조, 출산육아기 고용안정 지원금액 고시(고용노동부 고시 제 2014-49호)

확대분야	종전내용	달라지는 내용
임신중이거나 출산전후인 기간제, 파견근로자를 무기계약으로 전환시	사업주에게 최초 6개월은 30만원, 이후 6개월은 60만원 지급	사업주에게 최초 6개월은 40만원, 이후 6개월은 80만원 지급
육아기 근로시간 단축근무 부여 사업장	20만원 지원	30만원 지원 (2015년 하반기부터)

☞ 전환형은 전일제 근로자가 필요시(자녀돌봄, 교육, 간병, 학업 등) 일정기간만 근로시간을 줄일 수 있도록 시간선택제 전환제도를 도입한 사업주에 대한 재정지원을 신설

### ■ 채용절차의 공정화에 대한 법률의 제정·시행

- 제정사유 : 거짓 채용 및 구인 공고를 금지하고, 구인자가 구직자에게 채용심사 비용을 부담시키는 것을 원칙적으로 금지하고, 채용일정, 지원서 접수 사실 및 합격·불합격 여부 등을 명확히 고지하도록 하는 등 채용절차의 공정성을 확보 함
- ☞ 기존에는 채용 시 차별과 관련된 사항만을 유의하면 되었으나, 새롭게 제정·시행되는 「채용 절차의 공정화에 관한 법률」로 인해 채용광고, 모집서류, 채용일정 및 과정에 대한 공지, 채용서류의 반환 등 세부적인 사항에 대해서도 법률적인 제한을 받게 됨에 유의하여야 함

주요내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 거짓채용 광고 금지(관련법 제4조)</li> <li>· 채용일정 및 채용과정, 채용여부의 고지(관련법 제8조, 제10조)</li> <li>· 채용심사비용의 부담금지(관련법 제9조)</li> <li>· 채용서류의 반환(관련법 제11조)</li> </ul>
시행일	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 300인 이상 사업장 : 2015년 1월 1일</li> <li>· 100~300인 사업장 : 2016년 1월 1일</li> <li>· 30~100인 사업장 : 2017년 1월 1일</li> </ul>

거짓채용광고 등의 금지 (관련법 제4조)	<p>① 구인자는 채용을 가장하여 아이디어를 수집하거나 사업장을 홍보하기 위한 목적 등으로 거짓의 채용광고 ② 정당한 사유없이 채용광고의 내용을 구직자에게 불리하게 변경 ③ 구직자를 채용한 후에 정당한 사유없이 채용광고에서 제시한 근로조건을 구직자에게 불리하게 변경 ④ 구직자에게 채용서류 및 이와 관련한 저작권 등의 지식재산권을 자신에게 귀속하도록 강요하는 행위의 금지</p> <p>☞ ①의 위반시 : 5년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금</p> <p>☞ ②, ③, ④의 위반시 500만원 이하의 과태료 부과</p>
채용서류의 반환 (관련법 제11조)	<p>① 구인자는 구직자의 채용여부가 확정된 이후 구직자(확정된 채용자는 제외)가 채용서류의 반환을 청구하는 경우에는 본인임을 확인한 후 14일 이내에 반환하여야 한다.</p> <p>③ 구직자의 반환 청구에 대비하여 대통령령으로 정하는 기간(반환청구 無: 구직자의 채용여부가 확정된 날 이후 14일부터 180일까지의 기간, 반환청구 有: 구직자가 반환 청구를 한 날부터 14일 이내에 구직자에게 해당 채용서류를 발송하거나 전달한 시점까지 기간)동안 채용 서류를 보관하여야 한다.</p> <p>☞ 위반시 : 300만원 이하의 과태료 부과</p> <p>④ 구인자는 반환의 청구기간(구직자의 채용여부가 확정된 날 이후 14일부터 ~ 180일까지)이 지난 경우 및 채용서류를 반환하지 아니한 경우 개인정보보호법에 따라 채용서류는 파기해야 한다.</p>

- ☞ (채용시험 불합격 구직자) 제출한 채용서류 반환요구 가능
- ☞ (구인업체) 채용서류 반환청구기간을 반드시 구직자에게 알려주어야 하고, 구직자의 반환 요청을 받은 경우 14일 이내 서류 일체 반환

### ■ 60세 이상 고령자 고용지원금 지원기간 연장 및 기준완화

- 정년을 정하지 않은 사업장에서 60세 이상 1년 이상 계속 근로한 고령자를 지원기준을 (전체 근로자수의 20%, 대기업은 10%) 이상 고용한 사업주
  - ☞ 2014년 말 이후 폐지되었으나 2017년 말까지 3년간 한시적으로 연장됨
- 경비근로자 등에 대한 지원기준을 완화(23% → 12%)해 해당 종사자들에 대한 지원을 강화

60세 이상 고령자 고용지원금(근거법령 : 고용보험법 시행령 제25조의2)

- 정년이 설정되지 않은 사업장에서 60세 이상 고령자 고용시 지원금 지급
- 월평균 만60세 이상 근로자(1년 이상 고용된 근로자) 비율이 업종별 지원기준을 이상일 것
- 업종별 지원기준을 초과 1인당 분기당 18만원 지원(근로자 수의 20% 한도 지원)

- ☞ 정년요건의 완화 : 사업개시 이후 정년 설정한 사실이 없을 것 → 신청 현재 정년이 없거나 폐지된 경우 포함

◆ 본 자료는 경기중소기업종합지원센터 홈페이지 소식과정보(발간책자)에서 보실 수 있습니다.

**발행** 경기중소기업종합지원센터

**발행인** 윤종일

**주소** 경기도 수원시 영통구  
광교로 107

**홈페이지** www.gsbc.or.kr

**자료문의 평가조사실**  
031-259-7365

「중소기업 포커스」는 경기도 중소기업에게 제공하는 정보 자료로, 본지에 게재된 내용은 경기중소기업종합지원센터의 공식견해와 다를 수 있습니다.