

2020년 주요 점검사항 안내(2)

열린 노무법인 대표 장재훈

[HTTP://WWW.LABOR1004.COM](http://www.labor1004.com)

◆ 최신 이슈판례 및 행정지침 등 안내

★ <근로기준법> ‘관공서의 공휴일’ 민간 확대 도입·적용 및 휴일대체

- ‘관공서의 공휴일’을 유급휴일로 보장하는 것은 공무원의 경우에 한하였으나,
2020년 1월 1일부터 민간기업의 경우에도 유급휴일로 보장하여야 함
- 2020년 1월 1일부터 사업장 규모에 따라 단계적으로 의무화

[사업장 규모별 적용 시기]

- 300인 이상 기업: 2020. 1. 1 부터
- 30인 이상 300인 미만 기업: 2021. 1. 1 부터
- 5인 이상 30인 미만 기업: 2022. 1. 1 부터

< ‘관공서의 공휴일에 관한 규정’에 따른 관공서의 공휴일 >

국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날 / 1월 1일 /

설날 전날, 설날, 설날 다음날 (음력 12월 말일, 1월 1일, 2일) /

부처님오신날 (음력 4월 8일) / 5월 5일 (어린이날) / 6월 6일 (현충일) /

추석 전날, 추석, 추석 다음날 (음력 8월 14일, 15일, 16일) / 12월 25일 (기독탄신일) /

「공직선거법」 제34조에 따른 임기만료에 의한 선거의 선거일 / 기타 정부에서 수시 지정하는 날 /

대체공휴일(설연휴, 추석연휴가 다른 공휴일과 겹칠 경우, 어린이날이 토요일이나 다른 공휴일과 겹칠 경우)

★ <근로기준법> ‘관공서의 공휴일’ 민간 확대 도입·적용 및 휴일대체

○ 휴일대체 시 ‘근로자 대표와 서면합의’ 要

- 근로자대표와 서면합의가 있다면 개별근로자의 동의를 요하지는 않음
- 단, 사전(24시간 이전)에 근로자에게 교체할 휴일을 특정하여 고지해야 함
- 근로자의 날(5.1)은 휴일 대체 불가

[사업장 규모별 적용 시기]

- 300인 이상 기업: 2020. 1. 1 부터
- 30인 이상 300인 미만 기업: 2021. 1. 1 부터
- 5인 이상 30인 미만 기업: 2022. 1. 1 부터

[휴일대체 사업장 근로감독 주요 CHECK POINT]

- ▶ 휴일 근로일 기준 24시간 전에 동의를 득하고 있는지 여부
- ▶ 동의서에 따라 휴일을 부여하고 있는지 여부
- ▶ (2020.1.1. 이후 추가) 근로자 대표와의 서면합의가 있는지

※근로시간 단축 주요 개정내용 시행시기

항목	규모	'18.3.20 (공포)	'18.7.	'19.7.	'20.1.	'21.1.	'21.7.	'22.1.
주 근로시간 단축 (68→52시간)	300인~	('18.7.1) 						
	50~299인 (특례 제외 업종 포함)	('18.7.1)  (특례 제외 업종 '19.7.1) 						
	5~49인 (특례 제외 업종 포함)	('20.1.1)  (21.7.1) 						
관공서 공휴일 민간적용	300인~	('20.1.1) 						
	30~299인	('21.1.1) 						
	5~29인	(22.1.1) 						
특례업종 축소 (26→5개)	제외(21개)	('18.7.1) 						
	유지(5개) 11시간 연속휴식 (특례도입시)	('18.9.1) 						
18세 미만 근로시간 단축	1인 이상	('18.7.1) 						
휴일근로 할증율	5인 이상	('18.3.20) 						

★ <이슈판결> 통상임금, 실제 근로시간을 계산해야 ①

<주요 판단 내용> 대법원 2020.1.22. 선고 2015다73067

1. 판결의 주요 쟁점

기준근로시간(1일 8시간, 1주 40시간)을 초과하는 약정 근로시간에 대한 '월급 또는 일급형태의 고정수당'이 지급
→ 사용자가 고정수당을 통상임금에서 제외 → 심리 결과 고정수당은 통상임금에 해당하는 것으로 판단

▶▶ 이 경우, 고정수당을 시간급으로 환산하기 위한 '총 근로시간 수' 산정방법

$$\text{시간급 통상임금} = \frac{\text{통상임금 총액}}{\text{'총 근로시간 수'}}$$

2. 주요 인정사실 및 판단 내용

▲ 시간급 통상임금 산정의 기준이 되는 총 근로시간 수에 포함되는 약정 근로시간 수 산정 시, 특별한 정함이 없는 한 근로자가 실제로 근로를 제공하기로 약정한 '시간 수 자체'를 합산해야 하지, 가산수당 산정을 위한 '가산율'을 고려한 연장근로시간 수와 야간근로시간 수를 합산할 것은 아님

-당사자 사이에 다른 정함이 없는 한, 각각의 근로제공시간에 대한 급여는 같은 액수로 정해져 있다고 보는 것이 통상적인 임금 계산 원리에 부합하며 가장 공평하고 합리적임

-고정수당 시간급을 산정하기 위해 필요한 약정 근로시간 수를 확정할 때 가산수당 산정을 위한 가산율을 고려해야 할 법적 근거 없음

-당사자 사이에 고정수당의 시간급에 관한 의사가 형성되어 있다고 보기 어려움

-가산율을 고려할 경우 시간급 통상임금이 실제의 가치보다 더 적게 산정됨

★ <이슈판결> 통상임금, 실제 근로시간을 계산해야 ②

<주요 판단 내용> 대법원 2020.1.22. 선고 2015다73067

3. 법리 비교: 기존판례 vs 전합판결

By. 기존판례

$$\frac{\text{통상임금 총액}}{\text{기준근로시간} + \text{주휴시간} + (\text{연장근로시간} \times 1.5)}$$



통상시급 산정 시 총 근로시간 수(분모)
에 연장근로시간 가산을 고려

By. 전합판결

$$\frac{\text{통상임금 총액}}{\text{기준근로시간} + \text{주휴시간} + \text{연장근로시간}}$$



통상시급 산정 시 총 근로시간 수(분모)
에 연장근로시간 가산을 고려 X

<예> 1일 10시간(8시간+2시간) 근로의 대가로 10만원의 고정수당 지급(고정수당이 통상임금에 해당 전제)

By. 기존판례	By. 전합 판결
$\text{통상시급} = 10\text{만원} / (8\text{시간} + 2\text{시간} \times 1.5\text{배})$ $= \text{약 } 9,090\text{원}$	$\text{통상시급} = 10\text{만원} / (8\text{시간} + 2\text{시간})$ $= \text{10,000원}$

★ <이슈판결> 통상임금, 실제 근로시간을 계산해야 ③

<주요 판단 내용> 대법원 2020.1.22. 선고 2015다73067

4. 사업장 고려 사항

○ 포괄임금계약으로 고정 시간외근로수당이 월 급여에 포함되어 있는 경우임에도 시간외근로에 대한 수당이 별도 지급되는 경우

○ 고정 시간외근로수당 산정 시 통상임금에 포함되어야 할 수당이 누락된 경우

⇒ 전합판결에 따라 통상임금 산정 방법이 문제될 수 있음

▶ 임금설계 시 통상임금에 포함되는 수당 파악 후 시간외근로(연장, 야간, 휴일)수당 산정에 반영

→ 시간외근로수당 산정방법을 근로계약서에 명시(통상임금에 포함되는 수당은 가급적 근로계약서에 명시할 것)

▶ 포괄임금계약 체결을 통해 고정 시간외근로수당이 지급되는 경우, 시간외근로에 대한 별도(추가적인) 수당을 지급하지 않을 것

-단, 포괄된 시간을 초과하여 발생하는 시간외근로에 대한 가산임금은 지급 요

★ <이슈판결> 무기계약직 전환 근로자에 정규직과 동일한 대우 해야

<주요 판단 내용> 대법원 2019.12.24. 선고 2015다254873

1. 판결의 의의

기간제에서 무기계약으로 전환된 근로자에게 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 정규직 근로자들에게 적용되던 취업규칙이 적용되며, 이에 따라 정규직과 동일한 호봉승급, 임금 항목 등을 적용해야 한다고 판단

2. 주요 인정사실 및 판단 내용

▲기간제근로자로 입사하여 기간제법에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 자(무기계약직)로 간주

▲일반 정규직 근로자들에게는 무기계약직으로 간주되기 이전부터 존재하던 취업규칙이 존재하였으며, 정규직 모두를 대상으로 차등없이 적용됨

▲무기계약직으로 간주된 자들의 근로조건을 정하는 별도의 취업규칙 등 규정이 존재하지 않음. 이에 기간제근로자였을 당시와 동일한 형식의 고용계약서를 작성한 후 임금을 지급

(정규직과 비교하여 기본급 및 상여금은 80% 수준만 지급, 정규직에게 지급되는 근속수당 미지급, 자가운전보조금도 10만원 적게 지급, 정기 호봉승급 적용 X 등)

▲정규직과 동일한 부서에서 같은 직책 담당, 업무 내용의 범위, 업무의 질이나 양 등 정규직과 업무에 별다른 차이가 없음

⇒ 무기계약직의 근로조건을 정한 별도의 취업규칙이 없다면, 동일한 부서에서 동일한 직책, 업무를 수행하는 정규직에게 적용되는 취업규칙을 적용해야 하며, 따라서 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로계약 부분은 무효가 되며, 취업규칙 상 근로조건을 적용해야 한다고 판단한 사례

★ <행정지침> 통상임금의 최저임금 미달 시 연장근로수당 등 산정방법 ①

<주요 내용>

3. 연장근로에 대한 임금 및 가산수당 산정방법 검토

- 통상임금은 최저임금과 별개의 개념이며, 최저임금법은 연장근로에 대한 임금 및 가산수당의 수준에 대해서는 규율하지 않고 있어,
 - * 연장근로에 대한 임금 및 가산수당 등 소정근로에 대한 임금이 아닌 것은 최저임금에 산입되지 않고(최저임금법 제6조제4항제1호), 최저임금 위반 여부 판단은 최저임금 산입 임금을 시급으로 환산하여 비교(같은법 시행령 제5조제1항)
- 연장근로에 대한 임금 및 가산수당 등의 산정기준인 통상임금이 최저임금에 미달하더라도 최저임금법 위반으로 볼 수는 없음
- 또한, 법적 근거가 없는 상황에서 연장근로에 대해 기본임금(100%)은 최저임금을 기준으로, 가산수당(50%)은 통상임금을 기준으로 각 구분·산정하여 지급할 근거도 부족
- 따라서, 통상임금과 최저임금은 별개의 개념이므로 최저임금법을 위반하지 않은 경우에는 시간급 통상임금이 시간급 최저임금보다 낮더라도 통상임금을 기준으로 연장근로에 대한 임금(100%) 및 가산수당(50%)을 산정함
- 다만, 최저임금법을 위반한 경우에는 법정 최저임금액에 미달하는 비교대상 임금 총액은 최저임금액으로 증액되어야 하므로,
 - 이에 따라 비교대상 임금에 산입된 개개의 임금항목도 증액되고 그 증액된 개개의 임금항목 중 통상임금에 해당하는 임금항목들이 있는 경우 이들을 기준으로 새롭게 산정된 통상임금을 기준으로 재산정함[붙임 참고]

★ <행정지침> 통상임금의 최저임금 미달 시 연장근로수당 등 산정방법 ②

<주요 내용>

산정방법(고용노동부 지침 발췌)

>>최저임금 위반 시 연장근로에 대한 임금 및 가산수당 산정방법 예시<<

[예시] 1일 8시간, 1주 40시간 근무, 1일의 주휴일 부여

-임금: 기본급 168만원(주휴수당 28만원 포함)

생산수당 5만원(재직자에 한해 지급)

▶ 통상임금에 포함: 기본급+주휴수당

*주휴수당은 통상임금에 포함되지 않으나, 일반적으로 현장에서는 주휴시간을 포함한 209시간으로 통상임금 계산

▶ 최저임금에 포함: 기본급+주휴수당+생산수당

★ <행정지침> 통상임금의 최저임금 미달 시 연장근로수당 등 산정방법 ③

<주요 내용>

산정방법(고용노동부 지침 발체)

- 최저임금 비교대상 임금(시급) 8,295원* < 법정 최저임금(시급) 8,350원('19년)
→ 최저임금 위반

* 8,295원 = (최저임금 산입 임금인 기본급 168만원 + 생산수당 5만원) ÷ 208.57시간

- 최저임금에 위반되므로 법정 최저임금액에 미달하는 비교대상 임금 총액을 11,560원(=8,350원×208.57 - 173만원)만큼 증액하여야 함

- 이 경우 비교대상 임금에 산입된 임금항목인 기본급 · 주휴수당 · 생산수당은 각 임금항목이 비교대상 임금 총액에서 차지하는 비율에 따라 증액

* 기본급 증액분: 9,352원 = 11,560원 × 80.9%(=140만원÷173만원×100)
주휴수당 증액분: 1,873원 = 11,560원 × 16.2%(=28만원÷173만원×100)
생산수당 증액분: 335원 = 11,560원 × 2.9%(=5만원÷173만원×100)

- 증액된 임금항목 중 통상임금에 해당하는 임금항목들을 기준으로 통상임금을 재산정

- 이에 따라 통상임금에 포함되는 기본급(주휴수당 포함)은 1,691,225원*으로 증액

* 140만원(기본급) + 11,560원×80.9%(기본급 증액분) + 28만원(주휴수당) + 11,560원×16.2%(주휴수당 증액분) = 1,691,225원

⇒ 재산정된 통상시급 8,092원(=1,691,225원÷209h)으로 연장근로에 대한 임금(100%) 및 가산수당(50%) 산정

★ <행정지침> ‘신종 코로나바이러스 감염증’ 예방 및 확산방지를 위한 사업장 대응

1. 사업장 대응지침 주요 내용(2020.1.29.산재예방보상정책국 산업보건과)

○ 사업장 자체적으로 결근 노동자의 동향 및 감염증 의심 등 전염병 증상을 나타내는 소속 노동자(하도급, 파견, 용역노동자 포함)의 발생 동향 파악에 철저를 기할 것

- 소속노동자(하도급, 파견, 용역노동자 포함) 중 감염증 환자(격리대상자 포함), 밀접접촉자가 발생하면 적절한 격리 조치

⇒ 출근하지 않고 유선으로 관리자에게 보고 후 병원 또는 자가 격리토록 조치

○ 격리노동자 등에 대해 취업규칙, 단체협약 등에서 연차휴가 이외에 병가 등 별도의 휴가, 휴직을 규정하는 경우, 해당 규정 준수하여 휴가, 휴직 부여

-관련 규정 없는 경우, 사업장 실정에 맞게 연차휴가 이외에 추가 휴가 휴직 등 허용하도록 조치

⇒ 고용노동부 근로기준정책과 ‘신종 코로나바이러스로 인한 휴업 시 사업장 지도방향(2020.1.29.)’ 참고

○ 보건관리자(보건관리대행기관 포함) 등 보건업무 담당자는 정부 지침 내용을 소속 노동자에게 철저히 교육하고 이행상태 확인

★ <행정지침> ‘신종 코로나바이러스 감염증’ 예방 및 확산방지를 위한 사업장 대응

2. 신종 코로나바이러스로 인한 휴업 시 사업장 지도 방향 (2020.1.29. 근로기준정책과) 주요 내용

<휴업수당 제도>

휴업수당 미발생	<u>추가 감염 방지를 위해 사업주가 불가항력적으로 휴업하는 경우</u> (일반사업장) 근로자 중 <u>확진환자, 의심환자 또는 밀접접촉자*</u>가 있어 추가 감염 방지를 위해 사업장 전체 또는 일부를 휴업하거나 근로자에 대해 휴직조치하는 경우 *밀접접촉자: 확진환자 또는 의심환자와 유증상기에 접촉한 자 (병원) 확진환자 발생 및 의료진 감염에 따라 병원이 휴업(휴진)하거나 보건당국에 의해 휴원 조치되는 경우 (학교 등) 확산 지역의 학교 및 유치원, 어린이집 등이 휴교하는 경우
휴업수당 발생	<u>현실적으로 감염 가능성은 낮으나, 매출 감소 등으로 휴업하는 경우</u> (일반사업장) 근로자 중 <u>확진환자, 의심환자 또는 밀접접촉자가 없음</u>에도 다른 사정으로 일부 근로자를 휴업시키는 경우 등 (병원, 여행사, 숙박업종 등) 신종코로나 바이러스 확산의 간접적 영향으로 인한 예약취소·고객감소·매출감소 등으로 휴업하는 경우

<휴가 제도>

취업규칙 단체협약 등에서 유급 병가 규정 등을 확인

-관련 조항이 있는 경우 반드시 준수하도록 지도, 관련 조항 없는 경우에도 가급적 유급 처리 권고

-근로자가 입원 또는 격리조치 시 감염병예방법령에 따라 휴가비용 지원받을 수 있음을 안내(보건복지부 소관)

*정부 지원금을 받을 경우 반드시 유급휴가를 부여해야 함(감염병예방법 제41조의2)

감사합니다



열린노무법인

CEO

장 재 훈

성균관대 경영/연세대 경제학 碩士
서울서부지방법원 민사조정위원
대전고등법원 민사조정위원
법원행정처 전문심리위원
업무상질병판정위원 역임
direct contact : 019-277-8552

본 사 : 06720 서울시 서초구 서초중앙로26, 213호
지 사 : 31107 충남 천안시 서북구 원두정 8길 6, 202-1호
김수일 노무사 : 010-8033-8552
정수진 노무사 : 010-8673-8552
E-mail : labor1002@daum.net