

옴니버스법(고용창출법)에 따른 노동법 분야 변경 사항(Part 1)

1. 고용창출법의 노동법 분야 변경 사항

소위 옴니버스법이라 불리는 고용창출에 관한 법률 2020년 제11호 (이하 ‘고용창출법’)은 제80조 이하에서 노동 분야와 관련된 내용을 정하면서 현행 인도네시아 노동법(Law No. 13 of 2003, 이하 ‘노동법’)의 상당 부분을 개정하였습니다. 이와 같은 고용창출법에 따른 노동법의 개정은 외국인 인력의 사용, 기간제 근로계약, 근로계약의 해지, 근로시간 및 휴가 등 광범위한 분야에 걸쳐 이루어졌으며, 이와 같은 법률의 다양한 개정 내역을 아우르기 위하여 2021년 2월 2일 아래와 같이 총 4개의 정부령이 신규로 제정되었습니다.

- 정부령 2021년 제34호 (외국인력의 사용에 관한 정부령)
- 정부령 2021년 제35호 (기간의 정함이 있는 근로계약, 아웃소싱, 근로시간 및 휴게시간, 근로관계 해지에 관한 정부령)
- 정부령 2021년 제36호 (임금 지급에 관한 정부령)
- 정부령 2021년 제37호 (실업보험 프로그램 시행에 관한 정부령)

이처럼 고용창출법에 따른 노동 분야의 개정 내역이 상대적으로 방대하므로, 본 뉴스레터에서는 이 중 “기간의 정함이 있는 근로계약, 아웃소싱, 근로시간 및 휴게시간, 근로관계 해지에 관한 정부령 2021년 제35호 (Government Regulation No. 35 of 2021, 이하 ‘신 정부령’)”의 규정 내용 중에서 기간의 정함이 있는 근로계약(이하 ‘기간제 근로계약’)과 근로시간 및 휴가, 아웃소싱에 관한 주요 개정 내역만을 다루고, 근로관계 해지 절차 등 나머지 개정 내역과 다른 정부령에서의 개정 내역은 추후 별도의 뉴스레터를 통하여 설명 드리하고자 합니다.

참고로 각 주요 개정 내역의 요지는 아래와 같습니다.

항목	노동법 관련 주요 개정 내역 요지	근거	비고
기간제 근로계약	<ul style="list-style-type: none"> - 퇴직보상금 지급의무 신설 - 근로계약 허용기간에 관한 규정 방식 변경 : 기존 2년 + 1년(연장) + 2년(갱신)에서 총 5년의 기간 내 계약 체결 및 연장이 가능한 것으로 변경 - 근로계약 허용업무에 관한 내용은 실질적 변경 X 	정부령 제35호	이번 호 뉴스레터 (Part1)에서 설명
근로기간 및 휴가	<ul style="list-style-type: none"> - 최대 초과 근무 허용 시간 범위 확대 : 일 3시간 주 14시간 → 일 4시간 주 18시간 - 장기근속휴가 폐지 	정부령 제35호	
아웃소싱	아웃소싱 허용업무 범위에 관한 제한 삭제	정부령 제35호	
근로계약 해지	<ul style="list-style-type: none"> - 근로계약 해지 절차의 변경 (통지 절차 추가) - 근로계약 해지 사유의 일부 변경 : 손해 또는 불가항력 이외 사유로 인한 폐업, 폐업에 이르지 않는 불가항력 사유의 발생, 회사의 PKPU 절차 개시, 손해 발생 방지를 위한 선제적 구조조정 등 근로계약 해지 가능 사유가 추가됨 : '중대한 위반' 등 비위행위의 경우 과거에는 법률에 의한 해지 사유였으나, 개정 후에는 근로계약 등에 근거하도록 변경 - 근로계약 해지 시 (정규직에) 지급하는 퇴직보상금 금액 변경 - 퇴직보상금 미지급 시 형사처벌 조항 신설 	정부령 제35호	다음 호 뉴스레터 (Part2)에서 설명
최저임금 제도	<ul style="list-style-type: none"> - 업종별 최저임금 기준 폐지 - 최저임금의 결정 권한 주지사에게 일원화 - 최저임금 적용 유예 신청 제도 폐지 	정부령 제36호	
외국인력 고용	외국인력 고용허가 면제 대상 범위 일부 추가	정부령 제34호	
실업보험	근로계약 해지 시 실업자에게 일정 기간 급여를 제공하는 실업보험(Job Loss Security) 제도 신규 도입	정부령 제37호	

2. 기간제 근로계약에 관한 변경 내역

(1) 퇴직보상금 지급 의무의 신설

이번 개정 내역 중 기간제 근로계약과 관련되는 가장 중요한 변경 사항은, 기존에는 존재하지 않았던 기간제 근로자에 대한 퇴직보상금의 지급 의무가 새로이 사용자에게 부여되었다는 점입니다.

즉, 기존 법령에서는, 사용자가 계약기간 만료 전 일방적으로 기간제 근로계약을 종료하는 경우 잔여 기간의 급여를 보상금으로 지급하여야 한다고 정하고 있었을 뿐(정규직 근로계약의 해고보상금과 유사한 개념), 그 외에 기간제 근로계약이 기간 만료 등의 사유로 정당하게 종료되는 경우에는 별도의 퇴직보상금 지급 의무를 정하지 않고 있었습니다. 그러나 개정 노동법 및 신 정부령에서는 기간제 근로계약이 기간 만료 등으로 종료되는 경우에도 일정한 금액을 퇴직보상금으로 지급하여야 한다고 정하여, 기간제 근로자에 대해서도 정규직 근로자와 유사한 퇴직보상금 수령 권리를 부여하였습니다.

신 정부령에 따른 퇴직보상금의 지급 요건 및 산정 방식은 아래와 같습니다.

항목	내용
지급 시점	기간제 근로계약 기간이 종료되는 시점에 지급
지급 대상	근속기간이 최소 1개월 이상인 기간제 근로자 - 영세/소기업의 경우 노사간 합의에 따라 지급 ¹⁾ - 외국인 근로자의 경우 지급 대상에서 제외
보상금의 산정 방식	보상금 = 근로기간(개월) ÷ 12 x (1개월 치 임금)
보상금 산정의 기초가 되는 임금	기본급 + 고정수당
근로계약 기간 연장의 경우	기존 근로기간 종료 시 1차로 보상금을 지급한 후, 연장된 근로계약 기간이 종료되는 시점에 연장된 기간에 대해서만 잔여 보상금 지급
경과 규정	- 신 정부령 제정 시점(2021년 2월 2일)에 계약기간이 종료되지 않은 근로계약은 보상금 지급 대상 - 고용창출법 제정(2020년 11월 2일) 이전에 체결된 근로계약의 경우, 보상금 산정 시 근로기간은 실제 근로계약 체결일이 아닌 고용창출법 제정일부터 기산함 예) 근로계약 기간이 2020년 3월 1일부터 2021년 2월 28일까지인 경우, 보상금 지급대상에는 해당하나(신 정부령 제정 시점에 계약기간 종료되지 않음) 보상금 산정 시 기초가 되는 근로기간은 2020년 11월 2일부터 2021년 2월 28일까지로 함(고용창출법 제정 이전 체결된 근로계약에 해당)

¹⁾ 신 정부령에 따르면 영세/소기업의 경우 ‘노사간 합의에 따라 퇴직보상금을 지급한다’ 고만 되어 있어, 구체적으로 노사간 합의가 이루어지지 않을 경우 퇴직보상금 지급 의무가 어떻게 되는지 명확하지 않습니다. 다만 외국인 투자법인이 영세/소기업에 해당하는 경우는 없을 것으로 보이므로, 이 부분이 외국인 투자자에게 별다른 이슈가 되지는 않을 것으로 보입니다.

(2) 기간제 근로계약의 허용 범위

한편 기존 노동법에서는 기간제 근로계약의 체결이 허용되는 업무로 1) 업무의 특성상 1회 또는 임시적으로 수행되어야 하는 업무, 2) 업무 완료 시까지 3년 이상 소요되지 않는 업무, 3) 계절적 업무, 4) 실험 단계의 새로운 제품의 영업 등에 관한 업무로 나누고 있었으며, 이에 더하여 기존 정부령에서 일용직 근로계약이 허용되는 업무로서 ‘업무의 내용이나 시간이 유동적인 업무’를 추가로 규정하고 있었습니다.

그런데 개정 노동법에서는 ‘업무의 종류나 성격, 활동이 고정적이지 않은 업무’를 기간제 근로계약의 허용 업무로 추가하였는바, 이로 인하여 기간제 근로계약의 허용 업무 범위가 확대되는 것인지 여부가 관심을 끌었습니다. 다만 이번에 제정된 신 정부령의 내용을 살펴보면, 개정 노동법에서 언급한 ‘업무의 종류나 성격, 활동이 고정적이지 않은 업무’는 결국 기존 정부령에서 규정하던 일용직 근로계약의 허용 업무인 ‘업무의 내용이나 시간이 유동적인 업무’와 동일한 것으로 보이며, 다만 단지 이를 법률에 추가로 규정한 것에 불과한 것으로 해석됩니다. 그러므로 이에 따르면, 기간제 근로계약이 허용되는 업무의 범위는 특별히 변경되지 않은 것으로 보입니다.

(3) 기간제 근로계약의 허용 기간

기존 법령에 따르면, 기간제 근로계약은 최초 체결 당시 최대 2년까지 근로기간을 정할 수 있으며, 다만 1회에 한하여 1년 연장이 가능하였습니다.

또한 기간제 근로계약의 기간이 종료된 후에도, 종료일로부터 30일이 지난 후 동일한 기간제 근로계약을 1회에 한하여 최대 2년의 기간 동안 갱신할 수 있었는바, 이에 따르면 결국 동일한 주체 간에는 기간제 근로계약에 근거하여 총 5년의 기간 동안 근로가 가능하였습니다(즉 최초 2년 + 연장 1년 + 휴지기 30일 + 갱신 2년, 다만, 계절적 업무 및 신상품 등 관련 업무에 관한 기간제 근로계약의 경우 갱신이 불가하였으므로 총 3년의 기간 동안만 근로가 가능하였습니다).

그런데 신 정부령은 기간제 근로계약의 허용기간을 일괄적으로 최대 5년으로 정하였습니다. 그러므로 이에 따르면 이제 사용자는 근로자와 기간제 근로계약을 체결할 때, 연장 또는 갱신을 거치지 않고 한 번에 최대 5년의 기한을 정하여 근로계약을 체결할 수 있습니다. 한편 사용자와 근로자는 최초에 정한 기한 내에 업무가 완

료되지 않는 경우에는 합의에 따라 근로기간 연장을 할 수 있으나, 다만 이 경우에도 총 근로기간은 5년을 초과할 수 없습니다(즉, 최초 근로계약 체결 당시 5년보다 짧은 기간을 근로기간으로 정한 경우에만, 연장된 근로기간을 합쳐서 총 근로기간이 5년을 초과하지 않는 범위 내에서만 근로기간 연장이 가능합니다). 이 경우 연장 횟수에 대한 제한이 있는지에 대해서는 신 정부령상 특별한 정함이 없으므로, 특별한 사정이 없는 한 총 5년의 범위를 넘지 않는 한 수 차례 연장도 가능할 것으로 보이나, 이에 대해서는 향후 실무 및 판례의 발전 추이를 지켜봐야 할 것으로 보입니다.

아울러, 기존 법령상 기간제 근로계약의 기간 종료 시 30일간의 휴지기를 거친 후 다시 최대 2년간 갱신이 가능했던 부분을 새로운 제도 하에서도 유사한 방식으로 30일 상당 또는 그 이상의 기간을 휴지기로 가짐으로써 기간제 근로계약을 다시 최대 5년간 갱신할 수 있는지에 대해서는, 이를 금지하는 규정은 없어 갱신 가능하다는 주장도 충분히 제기될 수 있으나, 제도의 취지에 어긋날 소지는 있어 보입니다. 아직 실무나 확립된 해석이 존재하지 않으므로 이 부분 역시 향후 실무 및 판례의 발전 추이를 지켜봐야 할 것으로 보입니다.

한편 위와 같은 근로기간 규정은 별도 예외 없이 기간의 정함이 있는 근로계약 전체에 적용되도록 하고 있으므로, 계절적 업무 및 신상품 등 관련 업무에 관한 기간제 근로계약의 경우에도 마찬가지로 최대 5년 동안 근로가 가능한 것으로 해석됩니다²⁾.

3. 근로시간 및 휴가에 관한 변경 내역

(1) 최대 초과 근무 허용 시간 확대

인도네시아 노동법 상 초과 근무(Kerja Lembur)는 법령 및 근로계약 등에서 정한 정규 근로시간(주 6일 근무의 경우 일 7시간 및 주 40시간, 주 5일 근무의 경우 일 8시간 및 주 40시간)을 초과하여 이루어지는 근무를 의미합니다. 기존 법령에 따른 초과 근무는 1일 최대 3시간, 1주 최대 14시간의 범위 내에서 가능하였으나, 개

²⁾ 참고로 신 정부령은 ‘(특정 기간이 아닌) 특정 업무의 완료를 종료 사유로 하는 기간제 근로계약’에 관하여는 체결 가능한 계약기간의 한계를 명확히 정하지 않고 있습니다. 다만 저희가 노동부에 구두 확인한 바에 따르면, 노동부는 이와 같은 형태의 기간제 근로계약의 경우에도 동일하게 최대 5년의 계약기간만이 허용된다는 입장으로 보입니다. 다만 이는 노동부 관계자의 비공식 의견으로, 실제 이와 같은 의견의 법적 근거도 명확하지 않아 향후 논란의 소지가 있을 것으로 보입니다.

정 노동법 및 신 정부령에 따르면 이제는 1일 최대 4시간, 1주 최대 18시간의 범위 내에서 초과 근무가 가능하게 되었습니다³⁾.

참고로 초과 근무의 시행을 위해서는 근로자의 서면 동의가 있어야 하며, 사용자는 관련 법령에 따라 초과 근무 수당 및 충분한 휴식 기회, 최소 1,400kcal 이상의 식음료를 제공하여야 합니다. 다만 회사의 운영 업무 등을 수행하는 고임금의 특정 직책 근로자에 대해서는 초과 근무 수당 지급 의무가 면제되나, 이를 위해서는 해당 특정 직책이 근로계약 또는 취업규칙 등에 사전에 명시되어 있어야 합니다.

(2) 장기근속휴가의 폐지

기존 노동법에서는 연속으로 6년 이상 근무한 근로자에게 7년 차에 1개월, 8년 차에 1개월씩 최소 2개월 이상의 장기근속휴가를 부여하도록 정하고 있었으나, 개정 노동법 및 신 정부령은 이와 같은 강제 조항을 삭제하였습니다. 그러므로 개정 노동법 등에 따르면, 사용자는 원칙적으로 근로자에게 장기근속휴가를 부여할 의무가 없습니다.

다만 근로계약, 취업규칙 및 단체협약에 규정된 것 중 근로자에게 유리한 것은 노동법령에 우선하여 적용되므로, 위와 같은 법령 개정에도 불구하고 기존 근로계약 등에서 기존 노동법의 내용과 동일하게 장기근속휴가를 부여하도록 정한 경우에는, 근로계약 등의 해당 부분을 개정하지 않는 이상 여전히 사용자가 동일한 의무를 부담함을 유의할 필요가 있습니다.

4. 아웃소싱이 허용되는 업무 범위에 관한 제한 삭제

개정 전 노동법은 아웃소싱을 크게 업무도급과 근로자 파견으로 구분하고, 아웃소싱이 가능한 업무 범위를, 전자의 경우 “회사의 주요 업무 수행 또는 생산과 직결되지 않는 부수적인 업무”로, 후자의 경우 “청소, 케이터링, 경비, 광산업 지원, 직원 운송” 등 관련 노동부 장관령(MOM Regulation No. 19 of 2012, 이하 ‘장관령’)에서 규정하는 업무로 한정하여 정하고 있었습니다.

³⁾ 다만 본 규정의 초과 근무는 기존 근로일에 정해진 근로시간을 초과하여 근무하는 것을 의미하며, 주휴일 또는 공휴일의 연장근로는 포함하지 않습니다.

그러나 개정 노동법과 신 정부령에서는 아웃소싱이 허용되는 업무의 범위를 한정하는 규정이 모두 삭제되었습니다. 그러므로 해석상 현행 법령에 따르면 이제는 업무도급과 근로자 파견을 불문하고, 아웃소싱 대상 업무의 범위에 관하여 아무런 제한이 없는 것으로 해석됩니다⁴⁾.

다만 노동법 개정 당시 논의된 바에 따르면, 향후 위 파견 허용 업무 범위에 관한 제한을 노동법령이 아닌 각 업종(Sector)별 세부 법령에서 구체적으로 규정하자는 의견도 있었던 것으로 확인됩니다. 현재에는 아직까지 이와 같은 취지에 따른 법령 제·개정이 이루어지지 않은 것으로 보이나, 향후에는 각 업종별 세부 법령에서 파견 허용 업무에 관한 사항을 별도 규율할 가능성도 있는바 이 부분도 유의할 필요가 있어 보입니다.

5. 마치며

개정 노동법 및 신 정부령에 따른 변경 사항 중 초과 근무 허용 시간의 증가, 장기근속휴가의 폐지, 아웃소싱 허용 범위의 확대 등은 모두 사용자에게 유리한 내용으로, 대 인도네시아 투자환경 개선에 도움이 될 것으로 보입니다. 다만 기간제 근로자에 대한 퇴직보상금 지급의무의 신설은 사용자에게 추가적인 금전 부담 의무를 지우는 것인바, 기간제 근로자를 다수 고용한 기업들은 이 항목에 대해 유의할 필요가 있어 보입니다.

법무법인(유) 지평 인도네시아 자카르타 사무소

권용숙 변호사 · 인도네시아 사무소장	T. +62-21-515-0622 / 02-6200-0981 E. yskwon@jipyong.com
임범상 변호사	T. +62-21-515-0622 / 02-6200-0986 E. bslim@jipyong.com

본 뉴스레터는 인도네시아 법령에 대한 개괄적인 설명을 위해 제작된 자료로서 참고 차원에서 활용하시길 바라며, 개별적 사안에 대해서는 인도네시아 법률전문가의 법적 조언에 기반하여 판단하시기 바랍니다.

⁴⁾ 참고로 장관령에는 아직 근로자 파견의 허용 업무를 한정하는 조항이 남아 있으나, 모법인 노동법과 신 정부령에 근로자 파견 업무의 규제와 관련된 조항이 모두 삭제된 이상 이는 신 정부령의 규정과 상충되는 것으로 해석하여야 할 것이므로, '신 정부령의 규정과 상충되지 않는 범위 내에서 기존 법률의 시행 규정이 유효하다'는 취지의 신 정부령 제65조의 규정 내용에 따라, 장관령의 관련 규정은 효력을 잃은 것으로 보입니다.