

■ 최신 법령 ■

[노사관계] 근로복지기본법, 임금채권보장법 및 고용보험법령 개정

이광선 변호사 | 임이지 변호사

근로복지기본법, 임금채권보장법 및 고용보험법령의 개정 내용을 살펴보면 다음과 같습니다.

1. 근로복지기본법(법률 제13412호, 2015. 7. 20. 공포 2016. 1. 21. 시행) 개정**가. 우리사주제도 손실보전 거래 및 대여제도(제36조, 제43조, 제43조의2, 제43조의3)가 시행 예정**

우리사주제도는 근로자로 하여금 자기 회사의 주식을 취득·보유하게 함으로써 근로자의 경제적·사회적 지위향상과 노사 협력증진을 도모하기 위한 제도이나, 근로자가 주가하락에 따른 손실 등을 우려하여 우리사주 취득 및 장기보유를 기피하고 있는 실정입니다. 이에 우리사주 취득 및 장기보유를 유도하기 위하여 다음과 같이 손실보전 거래 및 대여제도를 도입하였습니다.

(1) 예탁 우리사주 손실보전거래의 도입

우리사주조합은 우리사주 실물을 계속 보유하면서 우리사주조합기금으로 우리사주의 손실보전 목적에 한정하여 거래(손실보전 거래)를 할 수 있게 되었습니다. 손실보전 거래는 ① 손실보전거래의 대상인 우리사주의 매도 또는 그 취득자금의 대출을 조건으로 하지 아니할 것, ② 최소 손실보전비율이 손실보전거래 대상 우리사주 취득가액의 100분의 50 이상에서 대통령령으로 정한 비율 이상일 것, ③ 우리사주조합원의 의사에 반하여 손실보전거래를 하지 아니할 것, ④ 기타 우리사주조합 및 우리사주조합원 보호를 위하여 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 경우에 한하여 가능합니다.

(2) 예탁 우리사주 대여제도 도입

현행 근로복지기본법에는 우리사주 보유에 따른 수익확보수단이 없어 우리사주 취득 및 장기 보유를 유인하는데 장애가 되고 있습니다. 이러한 실정을 반영하여 개정 근로복지기본법은 우리사주조합 또는 우리사주조합원이 다음의 요건을 모두 갖춘 경우 의무예탁 중인 우리사주를 수탁기관을 통하여 제3자에게 대여('대여우리사주')할 수 있도록 정하고 있습니다.

(i) 대여우리사주에서 발생하는 다음의 권리를 보장할 것

- (a) 의결권, (b) 신주인수권 및 무상증자 주식, (c) 배당금(주식배당 포함) 수령권, (d) 기타 상법 등 다른 법률에서 주주의 권리로 인정되는 것으로 근로복지기본법에서 제한하거나 금지하지 않은 권리

(ii) 근로복지기본법령이 정하는 대차거래 중개, 주선업무를 영위하는 금융회사가 대여우리사주의 상황을 보장하고 차입자로부터 담보를 제공받을 것

(iii) 근로복지기본법령에서 정한 우리사주 대여방법, 대여한도 및 대여기간 등의 요건을 준수할 것

나. 공동근로복지기금제도(제86조의2부터 제86조의11) 시행 예정

현행 사내근로복지기금제도는 상대적으로 복지수준이 높은 대기업을 중심으로 운영되고 있어 대·중소기업 복지격차가 심화되고 있고, 기업단위에서만 설립할 수 있어 다수 기업이 공동으로 기금을 설립하지 못하고 있습니다. 이에 둘 이상이 기업이 공동으로 근로복지기금을 조성하여 중소기업 등 취약 근로자를 위한 다양한 복지사업을 수행할 수 있도록 공동근로복지기금제도를 도입하는 규정이 신설되고 관련 규정 개정되었습니다.

2. 임금채권보장법(법률 제13047호, 2015. 1. 20. 공포 2015. 7. 1. 시행) 및 동법 시행령(대통령령 제26318호, 2015. 6. 15. 공포 2015. 7. 1. 시행) 개정

도산하지 아니한 사업의 사업주로부터 임금 등을 지급받지 못하고 퇴직한 근로자에게도 고용노동부장관이 사업주를 대신하여 소액체당금(少額替當金)을 지급할 수 있도록 하는 등의 내용으로 임금채권보장법이 개정되었습니다. 이에 따라 소액체당금 지급 청구의 방법 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하고자 임금채권보장법 시행규칙이 개정되었습니다. 주요 내용을 살펴보면 다음과 같습니다.

가. 확정된 종국판결 등에 따른 체당금 지급대상 근로자의 기준(제7조제2항 신설) 신설

개정 임금채권법 시행령에는 도산하지 아니한 사업의 사업주로부터 임금 등을 받지 못하고 퇴직한 근로자가 퇴직한 날의 다음 날부터 2년 이내에 미지급 임금 등을 지급하라는 소(訴)를 제기하여 해당 사업주가 미지급 임금 등을 지급하라는 종국판결을 받은 경우 등에도 해당 근로자가 체당금을 받을 수 있도록 하는 규정이 신설되었습니다.

나. 건설업자의 자격이 없는 건설업 하수급인이 사용한 근로자에 대한 체당금 지급의 사업주 기준(제8조제2항 신설) 신설

건설업에서 도급사업의 경우에 건설업자의 자격이 없는 건설업 하수급인이 사용한 근로자의 보수에 대해서도 체당금 지급 등의 비용을 총당하기 위하여 부담금이 징수되고 있으나, 건설업자의 자격이 없는 하수급인은 사업기간이 짧아 6개월 이상 해당 사업을 하여야 하는 사업주 기준을 충족하지 못하여 그 하수급인이 사용한 근로자는 체당금 지급 대상에서 제외되는 경우가 많이 발생하는 문제가 있었습니다.

이러한 문제를 해결하고자 건설업자의 자격이 없는 하수급인에 대하여 그가 사용한 근로자에게 임금 등을 지급하라는 확정된 종국판결 등이 있는 경우에 해당 근로자가 체당금을 지급받을 수 있는 사업주의 기준에 해당하는지 여부를 판단하기 위한 사업기간에 관하여는 해당 하수급인의 직상(直上)의 수급인인 건설업자를 기준으로 하여, 그 직상 수급인이 6개월 이상 사업을 한 경우 해당 근로자가 체당금을 받을 수 있도록 하였습니다.

다. 확정된 중국판결 등에 따른 체당금의 청구기간(제9조제1항제2호 신설) 신설

도산하지 아니한 사업의 사업주에 대하여 퇴직한 근로자의 미지급 임금 등을 지급하라는 확정된 중국판결 등이 있는 경우 그 퇴직한 근로자는 해당 판결 등이 있는 날부터 1년 이내에 체당금을 청구하여야 합니다.

라. 상시근로자 수의 산정방법(별표 1 제1호) 보완

도산 등 사실인정 대상 사업주의 요건 중 300명 이하의 상시근로자 수 요건을 판단하기 위한 현행 상시근로자 수 산정방법은 전년도 매월 말일 현재 사용하는 근로자 수의 합계를 전년도의 조업월수로 나누어 산정하도록 하고 있어 일시적으로 근로자 수의 변동이 심한 사업을 하는 경우 근로자 수를 제대로 파악하지 못하는 문제점이 있었습니다.

이에 별표 1 제호의 상시근로자 수를 도산 등 사실인정 신청일이 속한 달의 직전 달 이전에 해당 사업을 한 최종 6개월 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중에 사업을 한 일수로 나누어 산정하도록 하여 상시 근로자 수가 객관적으로 산출되도록 산정방법을 보완하였습니다.

3. 고용보험법 시행령(대통령령 제26368호, 2015. 6. 30. 공포 2015. 7. 1. 시행) 개정

육아휴직 등이 종료된 이후의 지속적인 고용을 장려하기 위하여 사업주에게 지급하는 출산육아기 고용안정 지원금의 지급 방식과 육아휴직을 실시한 근로자에게 지급하는 육아휴직 급여액의 지급 비율 등을 변경하고, 육아휴직 중인 근로자의 경력단절 방지를 위하여 육아휴직 중인 근로자를 직업능력개발훈련 지원 대상자로 추가하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하고자 고용보험법 시행령이 개정되었습니다. 개정내용은 다음과 같습니다.

가. 출산육아기 고용안정 지원금 제도 개선(제29조제1항제3호가목, 같은 조 제3항 후단 및 같은 조 제4항, 제29조제4항 후단 신설)을 위해 규정 신설

사업주가 출산전후휴가 및 육아휴직 등을 한 근로자의 대체인력을 고용한 경우에 지급하는 지원금은 육아휴직 등의 시작일 전 30일 이후 대체인력을 고용한 경우에 지급하던 것을 그 시작일 전 60일 이후 대체인력을 고용한 경우에 지급하도록 대체인력 채용에 따른 지급 요건을 완화하였습니다.

한편 기존에는 육아휴직 등이 끝난 근로자를 계속해서 고용하는 사업주에게 지급하는 지원금의 지급 방식을 종전에는 육아휴직 등이 끝난 날부터 1개월 이후와 6개월 이후에 해당 근로자를 계속 고용한 경우 각각 지원금의 100분의 50씩 나누어 지급하였으나, 개정 후에는 1개월분에 해당하는 금액은 육아휴직 등을 시작한 날부터 1개월 이후에 지급하고 나머지 금액은 육아휴직 등이 끝난 날부터 6개월 이후 해당 근로자를 계속 고용한 경우에 일괄 지급하도록 변경되었습니다.

또한 육아휴직 등을 한 근로자의 대체인력 채용에 대하여 사업주에게 지급하는 대체인력지원금의 금액은 다른 법령 등에 따라 국가 또는 지방자치단체가 해당 대체인력의 채용에 대하여 사업주에게 지급하는 지원금 또는 장려금 등이 있는 경우에는 그 지원금 또는 장려금 등의 금액을 빼고 지급하도록 하되, 그 금액은 사업주가 해당 대체인력에게 지급한 임금액을 초과할 수 없도록 하였습니다.

나. 근로자의 직업능력 개발을 위한 지원 대상이 확대(제43조제1항제6호, 제43조제1항제8호 신설)

개정 고용보험법 시행령은 대규모기업에 고용된 중장년층 근로자에 대한 전직 준비 등을 돕기 위하여 직업능력개발훈련 비용 지원 대상이 되는 피보험자의 나이 요건을 50세에서 45세로 완화하고, 육아휴직 중인 근로자에 대한 원활한 업무 복귀 등을 돕기 위하여 육아휴직 중인 피보험자에 대해서도 직업능력개발훈련 비용을 지원하도록 하였습니다.

다. 육아휴직 급여액의 사후 지급 비율이 상향 조정(제95조제3항·제4항 및 제98조)

육아휴직을 부여받은 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급하는 경우 육아휴직 급여의 100분의 85에 해당하는 금액을 월별로 지급하고 나머지 100분의 15에 해당하는 금액은 육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복직하여 6개월 이상 근무한 경우에 일시불로 지급하도록 하고 있으나, 앞으로는 육아휴직 급여의 100분의 75에 해당하는 금액을 월별로 지급하고 육아휴직 종료 후 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우에 100분의 25에 해당하는 금액을 일시불로 지급하도록 변경되었습니다.

4. **다운로드** : [근로복지기본법 일부개정법률](#), [임금채권보장법 일부개정법률](#), [고용보험법 시행령 일부개정령](#)