

## ■ 최신 법령 ■

## [노동] 기간제법 등 개정

이광선 변호사 | 임이지 변호사

최근 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」, 「임금채권보장법 시행령」, 「고용보험법 시행령」이 개정되어 2014년 11월 현재 시행되고 있습니다. 각 법률의 개정 내용을 살펴보면 다음과 같습니다.

## 1. 기간제법 및 동법 시행령 개정

최근 개정된 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 '기간제법)」(법률 제12469호, 2014. 3. 18. 공포, 9. 19. 시행)은 고용노동부장관은 기간제근로자 또는 단시간근로자에게 차별적 처우를 하여 노동위원회의 시정명령을 받고 이를 이행할 의무가 있는 사용자의 사업 또는 사업장에 대해서는 해당 시정명령의 효력이 미치는 근로자 이외의 기간제근로자 또는 단기간근로자에 대하여도 차별적 처우가 있는지를 조사하여 이에 대한 시정을 요구할 수 있도록 규정하고 있습니다(제15조의3 제1항). 또한, 만일 사업주가 이러한 시정요구에 응하지 아니하면 고용노동부장관은 노동위원회에 차별적 처우사실을 통보하고, 해당 사용자 및 근로자에게 그 사실을 통지하여야 합니다(기간제법 제15조의3 제2항). 한편, 위 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 않는 사업주에 대해서는 1억 원 이하의 과태료가 부과될 수 있습니다(기간제법 제24조 제1항).

개정 「기간제법 시행령」(대통령령 제25614호, 2014. 9. 18. 공포, 9. 19. 시행)에는 위 시정명령을 이행하지 아니한 사업주가 (i) 배상을 내용으로 하는 시정명령을 이행하지 않은 경우 그 배상명령액에 해당하는 금액의 과태료를 부과하고, (ii) 그 밖의 시정명령을 위반한 사업주에게는 위반 횟수에 따라 500만 원, 1,000만 원 및 2,000만 원의 과태료를 부과하도록 하는 규정이 신설되었습니다(제6조, 별표3).

## 2. 임금채권보장법 및 동법 시행령 개정

최근 개정된 「임금채권보장법」(법률 제12528호, 2014. 3. 24. 공포, 9. 25. 시행)은 개정 전에는 시행령으로 규정하고 있었던 체당금의 지급사유를 직접 법률에 규정하고 있습니다(제7조 제1항). 한편 개정 전 법률이 상시 5명 미만의 근로자를 사용하는 사업주에 대하여 체당금과 관련한 부담금의 경감 대상으로 규정하고 있던데 반해 개정 「임금채권보장법」은 해당 사업주도 부담금의 징수 대상에 포함시키고 있습니다(제10조 제1호 삭제).

개정 「임금채권보장법」은 다음과 같은 내용이 개정되었습니다.

### 가. 도산 등 사실인정 요건이 추가되었습니다(제5조 제1항 제3호 다목 신설).

개정 전에는 임금 등을 지급받지 못하고 퇴직한 근로자가 체당금을 지급받으려면 고용노동부장관으로부터 사업주가 체불된 임금 등을 지급할 능력이 없다는 도산 등 사실인정을 받아야 했습니다. 따라서 임금 등의 지급과 관련된 장부·서류의 작성이 미비한 상시근로자 10명 미만의 소규모 사업은 사업주가 체불된 임금을 지급할 수 있는 능력 여부를 판단하기가 곤란하여 근로자가 고용노동부장관으로부터 신속히 도산 등 사실인정을 받는 데에 어려움이 있었습니다.

이에 개정 「임금채권보장법 시행령」(대통령령 제25630호, 2014. 9. 24. 공포, 9. 25. 시행)에서는 사업주가 체불된 임금 등을 지급할 능력이 없다고 인정할 수 있는 요건에 상시근로자 수가 10명 미만인 사업으로서 근로자에게 「근로기준법」 제36조에 따른 금품 청산 기일이 지난날부터 3개월 이내에 임금 등을 지급하지 못한 경우를 추가하였습니다. 즉, 소규모 사업에 대하여 도산 등 사실인정을 할 수 있는 객관적 요건을 추가하여 도산 등 사실인정이 신속히 이루어질 수 있도록 하였습니다.

나. 부담금의 체납처분 등에 관한 고용노동부장관의 권한을 위탁하는 규정이 신설되었습니다  
(제24조 제2항 제5호 타목·파목 및 하목 신설).

「임금채권보장법 시행령」에는 미지급 임금 등의 지급에 드는 비용에 충당하기 위하여 사업주로부터 징수하는 부담금과 관련된 업무의 효율적인 수행을 위하여 미납된 부담금에 대한 체납처분, 결손처분 및 체납 또는 결손처분 자료의 제공에 관한 고용노동부장관의 권한을 근로복지공단에 위탁하는 규정이 신설되었습니다.

### 3. 고용보험법 시행령 개정

파견근로자 등 비정규직 근로자의 육아휴직 사용을 촉진하고 계속 고용을 장려하기 위하여 사업주에게 지급하는 출산육아기 고용안정 지원금의 지원 요건을 확대하고, 경력의 단절 없이 일과 육아를 병행할 수 있는 육아기 근로시간 단축 제도의 사용을 촉진하기 위하여 육아기 근로시간 단축 급여의 지급액을 증액하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하고자 「고용보험법 시행령」(대통령령 제25645호, 2014. 9. 30. 공포, 10. 1. 시행)이 개정되었습니다. 개정내용은 다음과 같습니다.

가. 출산육아기 고용안정 지원금 지급 요건이 확대되었습니다(제29조 제1항 제1호).

현재 근로계약기간 1년 미만의 근로자 등의 계속 고용을 촉진하기 위하여 임신기간이나 출산 전후휴가 기간 중에 근로계약이 종료되는 비정규직 근로자와 다시 1년 이상의 근로계약을 체결하는 사업주에게는 출산육아기 고용안정 지원금을 지급하고 있으나, 출산 후 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직을 하는 경우에는 지원금이 지원되지 아니하여, 부모의 돌봄이 필요한 육아기의 자녀가 있음에도 비정규직 근로자가 육아휴직을 적극적으로 활용하지 못하고 있는 실정입니다. 이에 따라 개정 「고용보험법 시행령」에서는 출산육아기 고용안정 지원금의 지급요건에 생후 15개월까지의 자녀를 대상으로 한 육아휴직 기간 중에 근로계약이 종료되는 비정규직 근로자와 1년 이상의 근로계약을 체결하는 경우가 추가되었습니다.

나. 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우의 육아휴직 급여액 일부가 증액되었습니다(제95조의2 신설).

개정 「고용보험법 시행령」에서는 같은 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우 두 번째의 육아휴직을 하는 근로자의 첫 1개월의 육아휴직 급여의 지급액을 월 통상임금에 해당하는 금액으로 증액하는 내용의 규정이 신설되었습니다.

다. 육아기 근로시간 단축 급여액이 증액되었습니다(제104조의2 제2항).

현재까지는 통상임금의 100분의 40에 해당하는 금액을 기준으로 육아기 근로시간 단축 급여를 지급하여 왔으나, 개정 「고용보험법 시행령」에 따라 통상임금의 100분의 60에 해당하는 금액을 기준으로 육아기 근로시간 단축 급여를 지급하게 되었습니다.

4. 다운로드 : 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령 일부개정령」, 「임금채권보장법 시행령 일부개정령」, 「고용보험법 시행령 일부개정령」