

이슈&리포트

# 2018년 상반기부터 달라지는 노동정책 총정리!

2017년 12월 29일



국내 최대 인사노무 실무정보 네트워크  
[www.elabor.co.kr](http://www.elabor.co.kr)



# 이런 이유로 이슈&리पोर्ट를 만들었습니다

- 지난번 <이슈&리포트>를 통해서 현재까지 확정된 2018년 달라지는 노동법률 및 제도에 대하여 정리해보았다.
- 단순한 정리라기 보다는 개정법률을 중심으로 어떻게 내용이 변경되었고 실무상 어떻게 준비하거나 대응하면 좋을지에 관하여 정리했다.
- 이번 <이슈&리포트>에서는 고용부가 발표한 '2018년 상반기 이렇게 달라집니다' 를 중심으로 주요 사항들을 정리해보았다.
- 지난번 <이슈&리포트>에서 개정 법률을 중심으로 다루었다면 이번에는 더 많은 정책정보가 담겨 있다고 보면 될 것이다.

- 최저임금 인상에 따른 소상공인 및 영세 중소기업의 경영상 어려움을 완화하고, 노동자의 고용안정을 위해 일자리 안정자금이 사업주에게 지원된다.
- 노동자수 30인 미만 기업의 사업주가 월평균보수 190만원 미만 노동자를 1개월 이상 고용한 경우 노동자 1인당 매월 13만원을 사업주에게 지원한다.
- 또, 고용보험 등 사회보험 가입에 따른 부담 완화를 위해 두루누리 사업의 지원 대상. 수준 확대, 건강보험료 경감, 세액공제 등 사회보험료 지원도 확대된다.

## 일자리 안정자금 사업 시행 (2018.1.1 시행)

- 추진배경: 최저임금 인상에 따른 소상공인 및 영세 중소기업의 경영부담 완화 및 노동자의 고용안정을 위해 사업주 지원
- 지원대상
  - 30인 미만 고용 사업주(공동주택 경비원·청소원 고용 사업주의 경우 30인 이상도 지원)
  - \* 지원제외: 국가 등 공공부문, 고소득(과세소득 5억원 이상) 사업주, 임금체불 명단 공개 사업주, 인건비 등 재정지원을 받고 있는 사업주
- 지원요건
  - 월평균보수 190만원 미만 노동자 1개월 이상 고용, 최저임금 준수, 고용보험 가입, 노동자 고용 유지
- 지원금액 : 노동자 1인당 월 13만원 지급, 단시간노동자는 근로시간 비례

- 2018년 1월 1일부터 최저임금이 시간급 7,530원으로 인상된다. 일급으로 환산하면 8시간 기준 60,240원, 월급으로 환산하면 주 40시간 기준(주당 유급주휴 8시간 포함) 1,573,770원(7,530원×209시간)이다. 최저임금의 적용을 받는 근로자는 근로기준법상 근로자를 말하므로 상용근로자뿐만 아니라 임시직, 일용직, 시간제 근로자, 외국인근로자 등 고용형태나 국적에 관계없이 모두 적용된다.
- 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업과 가사사용인 및 선원법에 의한 선원과 선박의 소유자, 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮아 고용노동부장관의 인가를 받은 자에 대해서는 최저임금을 적용하지 않는다. 또한, 수습 사용 중에 있는 자로서 수습사용한 날부터 3개월 이내인 자(1년 미만 기간제 근로자는 제외)는 최저임금액의 10%를 감액(시급 6,777원)할 수 있다.

## 최저임금액 인상 (2018.1.1 시행)

- 추진배경: 최저임금법에 따라 2018년 적용 최저임금액 인상  
\* '18년 적용 최저임금 시간급 7,530원으로 고시(2017.8.4.)
- 주요내용  
- 2018년 최저임금액: 시간급 7,530원  
\* 일급 8시간 기준 60,240원, 월급 1,573,770원(7,530원×209시간, 주 40시간 기준(주당 유급주휴 8시간 포함))

- 내년 5월 29일부터는 신입사원도 입사 1년 차에는 최대 11일, 2년 차에는 15일 포함 26일의 연차유급휴가를 보장받게 된다. 지금까지는 1년 미만 재직자가 1개월 개근 시 1일씩 부여되는 휴가를 사용하면 다음 해 연차휴가일수(15일)에서 차감하여, 신입사원의 충분한 휴식권을 보장받지 못하는 문제가 있었다.
- 1년 미만 재직 노동자가 연차휴가를 사용하더라도 다음 해 연차휴가일수(15일)에서 차감되지 않도록 하는 내용의 근로기준법이 개정됐다. 따라서 노동자는 최대 11일의 휴가를 추가로 부여받는다.
- 아울러 연차휴가일수를 산정할 때 육아휴직기간도 출근한 것으로 간주해, 육아휴직 후 복직한 노동자들도 연차휴가를 보장받을 수 있게 됐다.

## 근로기준법 개정안 (2018.5.29 시행)

- 추진배경: 1년 미만자 및 육아휴직자에 대한 연차휴가 확대
- 주요내용
  - ① 1년 미만 기간에 사용한 연차휴가일수는 15일에서 공제하지 않음
  - ② 육아휴직 기간을 '출근한 것'으로 보아 연차휴가일수 산정

- 앞으로는 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근 하던 중 발생한 사고도 업무상 재해로 인정된다. 지금까지는 통근버스 등 '사업주가 제공한 교통수단을 이용한 출퇴근 중 사고'만 업무상 재해로 인정됐으나, 2018년 1월부터는 대중교통·자가용·자전거·도보 등 다양한 수단을 이용해 '통상적인 경로와 방법으로 출퇴근 하는 중의 사고' 까지 보상범위가 확대된다.
- 또한, 통상적인 출퇴근 경로에서 일탈 또는 중단 중에 사고가 발생한 경우는 원칙적으로 출퇴근 중 재해로 보지 않지만 일탈·중단의 사유가 일용품 구입, 병원 진료 등 일상생활에 필요한 행위인 경우에는 출퇴근 중 재해로 보상을 받을 수 있다.

## 통상적 경로·방법의 출퇴근 중 발생한 사고 업무상 재해로 인정 (2018.1.1 시행)

- 추진배경: 통상적 경로·방법으로 출퇴근 시 발생하는 사고에 대한 산재보험 적용
- 주요내용
  - ① 통상적 경로·방법으로 출퇴근 중 발생하는 재해에 대하여 산재보상
  - ② 통상적 출퇴근 경로에서 일탈·중단하더라도 그 사유가 일상생활에 필요한 행위(일용품 구입, 병원 진료 등)인 경우에는 출퇴근 중 재해로 보상

- 일하는 장소가 유연한 근로환경을 만들기 위해 재택-원격근무를 시작하는 기업에 2018년 1월 1일부터 인프라 설치비 직접지원비율을 인상할 계획이다. 지금까지는 재택-원격근무 인프라 설치비(시스템 구축비)를 사업주가 투자한 금액의 25% 한도로 지원했으나, 2018년부터 지원비율을 50%로 인상한다. 다만 지원금액 한도는 2천만원으로 전년과 동일하다.

## 일.가정 양립 지원사업 내용

### <유연근무제 활용 지원>

(지원대상) 유연근무를 새로이 도입하거나, 확대하여 시행하고 소속 근로자가 필요에 따라 활용토록 하는 중소·중견기업의 사업주

(지원내용) 활용 근로자당 연 최대 520만원의 간접노무비 지원

### <재택·원격근무 인프라 구축 지원>

(지원대상) 재택·원격근무를 새로이 도입하거나, 확대하여 시행하기 위해 사업계획서를 고용센터에 제출하고 승인받은 중소·중견기업의 사업주

(지원내용) 정보시스템, 인사노무관리 시스템 등 시스템 구축비용은 직접 지원하고, 설비·장비 등의 구입 비용은 용자로 지원

\* 직접지원: 시스템 구축비의 50%한도 내에서 최대 2천만원 지원

\* 용자지원: 총 투자 금액의 50%한도 내에서 최대 4천만원 지원

- 2018년 최저임금 인상에 따라 출산전후휴가급여(유산·사산휴가급여 포함) 상한액을 160만원으로 인상한다.
- 출산전후휴가급여 상한은 현재 월 150만원(90일 450만원)이지만, 하한인 최저임금이 월 157만 3,770원으로 결정됨에 따라, 상·하한액 역전현상 방지를 위하여 상한액을 160만원으로 인상한다.

## 출산전후휴가급여 상한액 인상 (2018.1.1 시행)

- 추진배경: 18 최저임금 인상에 따른 출산전후휴가급여 상한액 인상
- 지원내용  
출산전후휴가, 유산·사산휴가를 사용한 근로자에게 휴가 시작일을 기준으로 산정한 월 통상임금 100%을 휴가기간(90일)에 대하여 지원(상한 월 160만원, 하한 최저임금)  
\* 대규모기업의 경우 휴가기간 중 60일을 초과한 일수만 지급

# 육아기 근로시간 단축급여 지원 수준(통상임금 60→80%) 인상

- 현재 만 8세 이하 자녀를 둔 근로자는 육아휴직 대신 육아기 근로시간 단축이 가능하고, 임금 감소분을 고용보험에서 지원하고 있다. 2018년 1월 1일부터 육아기 근로자들의 '10 to 4'과 더불어 돌봄 실현을 위해 육아기 근로시간 단축 급여 지원 수준을 통상임금 60%→80%로 인상한다.

$$\text{육아기 단축급여} = \text{통상임금 } 60\% \rightarrow 80\% \times \frac{\text{단축 전 근로시간} - \text{단축 후 근로시간}}{\text{단축 전 근로시간}}$$

↳ 상한: 150만원

## 육아기 근로시간 단축 지원 확대 (2018.1.1 시행)

- 추진배경: 일. 가정 양립 및 10to4 더불어 돌봄실현을 위해 육아기 근로시간 단축 급여 인상
- 주요내용  
만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 둔 근로자가 육아휴직 대신 육아기 근로시간 단축을 사용한 경우, 임금감소분을 고용보험에서 지원

- 소규모 기업 노동자의 사회보험 가입부담을 줄여주기 위해 시행중인 고용보험과 국민연금 보험료 지원이 대폭 확대된다. 그간 10인 미만 기업의 노동자 중 월 보수가 140만 원 미만인 경우만 지원 받을 수 있었으나, 내년부터는 월 보수가 190만 원 미만인 경우까지 지원 받을 수 있다.
- 아울러 종전 보험료의 40~60%를 지원 받을 수 있었으나 2018년은 40~90%로 대폭 늘어났다.

## '18년 두루누리 사회보험지원사업 변경 내용 (2018.1.1 시행)

- 사업목적: 10인 미만 기업의 월 보수 190만원 미만의 노동자와 그 사업주에게 사회보험료(고보, 연금) 일부를 국가가 지원하여 사회보험 사각지대 해소
- 주요내용
  - ① 지원대상 월 보수 : 140만 원 미만 → 190만 원 미만
  - ② 지원비율 : 신규가입자 60% → 90%(5~9인 80%)/ 기가입자 변동 없음(40%)
- \* 신규가입자 : 지원신청일 직전 1년 이내 국민연금 또는 고용보험 가입 이력이 없는 자

- 2018년부터 자영업자들의 고용보험 가입요건이 대폭 완화된다. 지금까지는 1인 자영업자 또는 50인 미만 노동자를 사용하는 자영업자는 창업 후 1년까지만 고용보험에 가입할 수 있었으나, 2018년 1월 1일부터는 창업 후 5년까지 희망하는 시기에 고용보험에 가입할 수 있도록 가입요건을 완화했다.

- 2018년도 실업급여 1일 상한액을 6만원으로 인상할 계획이다. 2017년도 상한액 5만원 대비 1만원 인상하는 것으로, 월 최대 180만원(30일 기준)까지 실업급여를 받을 수 있게 된다.
- 상한액은 고용보험법 시행령 제68조에 따라 정액으로 결정, 하한액은 고용보험법 제45조에 따라 최저임금의 90%이며 2018년도 54,216원이 될 예정이다.
- 인상된 상한액은 2018년 1월 1일 이후 이직한 사람부터 적용되며, 상한액 인상을 통해 실직자들의 생활안정 및 재취업 지원에 크게 기여할 것으로 전망된다.

## 실업급여 상한액 인상 추진 계획 (2018.1.1 시행)

- 추진배경: '18년 최저임금 인상(7,530원)에 따라 실업급여의 상한액(5만원)과 하한액('18년 54,216원) 역전이 예상되므로 상한액 인상 필요
- 주요내용
  - '18년 상한액 인상(5만원 → 6만원)을 위한 고용보험법 시행령 개정
  - \* 상한액 인상안 고용보험위원회 의결(10.20.) → 입법예고(~11월, 40일) → 차관회의·국무회의(~12월) → 공포(~12월) → 시행('18.1.1.~)

- 직업훈련 사각지대 해소를 위해 고용보험 미적용자도 국가인적자원컨소시엄훈련을 받을 수 있도록 지원할 계획이다. 그간 국가인적자원컨소시엄훈련은 고용보험기금을 통해 지원되어 프리랜서, 사학연금가입자 등은 해당 직업훈련에 참여할 수 없었다.
- 2018년부터는 프리랜서, 사학연금가입자 등 고용보험 미적용자도 컨소시엄훈련을 통해 직업능력을 개발할 수 있도록 지원한다.

## 고용보험 미가입자 지원 확대 계획 (2018.1. 시행예정)

- 추진배경: 고용보험 미적용자에 대한 직업훈련 지원을 통해 훈련 사각지대 해소 및 사회안전망 확충
- 주요내용  
프리랜서, 사학연금가입자 등 고용보험 미적용자에 대한 국가인적자원컨소시엄훈련 지원

- 생애경력설계서비스는 40세 이상 중장년을 대상으로 경력 진단 및 인생 후반부의 미래 설계를 통해 중장년이 양질의 일자리에서 더 오래 일하실 수 있도록 지원하는 서비스다.
- 2018년에는 연령별 프로그램을 세분화하여 제공할 예정이다.

## 2018년도 생애경력설계서비스 다양화 (2018.1. 시행)

- 추진배경: 중장년층의 다양한 니즈 충족을 위하여 사업의 다양화 추진
- 주요내용
  - ① 구직자 대상 프로그램을 40대-50대-60대로 구분하여 제공
  - ② 워크넷을 통한 자가진단서비스 개시

- 최저임금 인상에 따른 사업주의 경영부담을 완화하고 장년 노동자의 고용안정을 위해 지원금 지원 기간을 3년간 연장하고 지원단가도 인상할 계획이다.
- 60세 이상 고령자를 일정비율 이상 고용하는 사업주에게 분기당 18만원을 지원하던 60세 이상 고령자고용지원금이 60세 이상 정년제 의무화로 2017.12.31.자로 종료 될 예정이었으나, 최저임금의 인상으로 장년고용이 위축되지 않도록 2020년까지 지원기간을 연장하고 지원금액도 2020년까지 단계적으로 분기당 30만원까지 인상할 계획이다.

## 60세 이상 고령자고용지원금 지원 확대 (2018.1.1시행)

- 추진배경: 최저임금 인상에 따른 사업주의 경영부담 완화 및 장년 노동자 고용안정
- 주요내용  
지원기간 연장: '17년 → '20년, 분기당 지원 금액 인상: ('17년) 18만원 → ('18년) 24만원 → ('19년) 27만원 → ('20년) 30만원

- 숙련이 필요 없는 단순노무직종의 경우 수습근로자 감액규정을 폐지한다. 단순노무직종(표준직업분류 대분류 9)이란 일반적으로 제1수준의 직무능력이 필요하며 몇 시간 또는 몇 십 분의 직업 내 훈련으로 업무수행이 가능(예시: 택배원, 음식배달원, 청소·경비원, 패스트푸드원, 주유원, 주차관리원)한 직종을 말한다.
- 수습근로자에 대한 최저임금 감액규정을 악용해, 형식적으로 수습근로자제도를 활용하지만 실제 단기알바로 채용하는 부작용을 방지하기 위해서다.
- 최저임금법 개정(2018.9.19)에 따라 하위 법령인 시행령 정비 및 고시 제정 필요한 상황에서, 단순노무직종 종사자에 대해서는 수습근로자 최저임금 감액규정 적용 제외 및 사문화된 감시단속적 근로자 감액규정 삭제(시행 '18.3.20.)된다.

## 최저임금 감액규정 개정 (2018.3.20시행)

- 개정법령:  
최저임금법 제5조(최저임금액) ② 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자로서 수습을 시작한 날부터 3개월 이내인 자에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금을 정할 수 있다.  
다만, 단순노무업무로 고용노동부장관이 정하여 고시하는 직종에 종사하는 근로자는 제외한다.

- 산업재해로 피해를 입은 노동자의 산재보상을 보장하기 위해 산업재해를 은폐한 사업주는 물론 교사-공모자에 대해서도 형사처벌하고, 산업재해 미보고에 대한 과태료 금액을 상향한다.
- 지금까지는 3일 이상의 휴업이 필요한 산업재해에 대해 사업주에게 보고의무를 부여하고 산업재해 은폐행위를 금지하는 규정은 없었으나, 2017.10.19.부터 산재은폐행위를 금지하고 이를 위반하거나 은폐를 교사-, 공모한 자는 1년 이하의 징역이나 1천만원 이하의 벌금에 처하고, 산업재해 미보고에 대한 과태료도 1천만원에서 1,500만원 이하로, 중대재해는 3천만원 이하로 대폭 상향됐다.

## 산업재해 발생 보고 제도 안내

- 산업재해 은폐 행위 금지(산업안전보건법 제10조제1항, '17.10.19. 시행)
- 산업재해 발생 보고(산업안전보건법 제10조제2항, 시행규칙 제4조, 별지1호)
- 산업재해 발생 기록·보존(산업안전보건법 제10조제1항, 시행규칙 제4조의2)

1월 23일(화), 놓쳐서는 안될 1년 중 단 한번의 기회!

SEMINAR / 신년 특별기획

## 2018년 노동정책 방향 및 노사관계 전망

2018년 우리 기업들의 노동 및 노사관계 환경을 전망하고 당면한 이슈 해결을 위한 노무관리 전략수립의 기회!!

중앙경제HR교육원에서는 매년 한 해의 노동-노사관계 관련 정부의 정책 방향을 들여보고 그에 따른 대응전략 수립을 위한 '노동정책 방향 및 노사관계 전망' 과정을 개최합니다.

본 과정에서는 정부의 정책관계자를 비롯하여 경총, 양대노총 등 각 주제별 이해관계 전문가를 초빙하여 2018년 변화된 노동환경 아래에서 올 한해 개별기업의 노사관계 전략을 수립하고자 합니다.

1주제	정부의 2018년 노사관계 정책방향
2주제	한국노총의 2018년 노사관계 전망
3주제	민주노총의 2018년 노사관계 전망
4주제	경총의 2018년 노사관계 전망
5주제	2018년 노무관리 쟁점 전망
6주제	2018년 노동법 동향과 전망

일정 : 2018년 1월 23일(화), 오전 10시 ~ 오후 5시  
 장소 : 중앙경제HR교육원 (서울 용구소계, 지하철 3.6호선 압수역 9번 출구 도보 2분)  
 비용 : 회원 및 2인 이상 (240,000원/1인) / 일반 (300,000원/1인)  
 문의 및 신청 : 02-2231-0112 (중앙경제HR교육원)  
 온라인 신청 : [www.ehredu.co.kr](http://www.ehredu.co.kr)

일정	구분	과정명
1.11~12	2일 과정	채용에서 퇴직까지 노무관리 마스터
1.15	1일 과정	저성과자 인사평가와 일반해고를 둘러싼 법률적 유의사항과 Risk관리 대책
1.16	1일 과정	성과목표 설정 및 KPI 활용 실행과제 도출 방법
1.18~19	2일 과정	개정 근로기준법 실무 해설
1.23	1일 과정	2018년 노동정책 방향 및 노사관계 전망
1.24~26	3일 과정	3일만에 정복하는 노동법 마스터 코스
1.29~30	2일 과정	인사담당자라면 꼭 알아야 하는 인건비 관리

노동법 그리고  
인사노무와  
관련해서  
의문이  
있으세요



[www.elabor.co.kr](http://www.elabor.co.kr)

이레이버, 월간 노동법률, 월간 HR Insight  
데이터베이스에는 더 많은 정보가  
여러분의 검색을 기다리고 있습니다