**20128년 바뀌는 노동법 요약**

열린노무법인 권오정 노무사

**1. 근로기준법**

1) 연차유급휴가 규정(제60조) 개정 : **2018. 5. 29시행**

- 근속년수 1년 미만자의 경우 1개월 만근시 1일의 유급휴가가 발생(12개월 만근시 총 11개). 최초 발생하는 연차에서 근로자가 사용했던 유급휴가 일수를 빼도록 하는 규정(근기법 제60조3항)을 삭제함. 즉, 12개월간 사용한 연차수에 관계없이 1년이 되는때에 15개의 연차가 발생하도록 함.

- 2017년 5월 30일 입사자부터 적용(2017. 5.29 이전 입사자는 구 법에 의해 연차발생)

2) 육아휴직 후 복직하는 근로자의 연차휴가 강화 : **2018. 5.29시행**

- 연차휴가 기간 산정시 육아휴직 기간은 출근한 것으로 보지 않던 것을 출근한 것으로 인정. (근기법 제60조6항3호 신설)

3) 근로기준법상 벌금액을 1년당 1천만원으로 상향 조정 : **2018.5.29시행**

- 5년 이하 징역, 3천만원 이하 벌금(107조) -> 5년 이하 징역 5천만원 이하 벌금

- 3년 이하 징역, 2천만원 이하 벌금(109조) -> 3년 이하 징역 3천만원 이하 벌금

- 2년 이하 징역, 1천만원 이하 벌금(110조) -> 2년 이하 징역 2천만원 이하 벌금

**2. 남녀고용평등법**

1) 직장내 성희롱 적용범위 확대(제2조제2호 변경) : **2018.5.29시행**

“직장내 성희롱”이란 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구에서 따르니 아니하였다는 이유로 **근로조건 및** 고용에서 불이익을 주는 행위를 말한다.

‘근로조건’ 문구 추가

2) 직장내 성희롱 발생시 사업주의 조치의무 강화 : **2018.5.29시행**

-> 성희롱 발생에 따른 조사에서부터 피해자에 대한 보호 조치, 가해자에 대한 징계 등에

광범위한 사업주의 의무가 요구되도록 법 개정

- 직장내 성희롱 발생 사실에 대해 누구든지 사업주에게 신고할 수 있고, 사업주의 사실확인 조사의무와 피해자 보호를 위한 근무장소 변경, 유급휴가 부여 등 조치 의무 부여(위반시 500만원 이하 과태료 부과)

- 직장내 성희롱 신고자와 피해자에 대한 해고 등 불리한 처우를 금지하며 위반시 벌금형을 기존 최대 2천만원에서 3천만원으로 상향. 고객에 의한 성희롱 발생의 경우도 사업주가 배치전환, 유급휴가 명령 등으로 피해근로 보호를 의무화함(위반시 3백만원 이하 과태료 부과)

**<*불리한 처우*> 1. *파면*, *해임*, *해고*, *그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치* / 2. *징계*, *정직*, *감봉*, *강등*, *승진제한 등 부당한 인사조치* / 3. *직무 미부여*, *직무 재배치*, *그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치* / 4. *성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급* / 5. *직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한* / 6. *집단 따돌림*, *폭행 또는 폭언 등 정신적∙신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위* / 7. *그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우***

- 성희롱 예방 교육 매년 미실시하고 그 내용을 게시하도록 함(위반시 과태료 3백만원에서 5백만원 상향)

3) 난임치료휴가 신설 : **2018. 5.29시행**

근로자가 인공수정 등 난임치료를 받기 위해 휴가를 청구하는 경우에 사업주는 연간 3일(최초 1일 유급, 나머지 2일 무급) 이내의 휴가를 주도록 하고, 난임치료를 이유로 근로자에게 해고, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 하지 못하도록 하며, 근로자가 난임치료를 청구하였는데도 휴가를 주기 아니한 사업주에게는 5백만원 이하 과태류 부과

**3. 산재보상보험법**

업무상의 재해의 기준(산재보상법 제37조) : **2018. 1. 1시행**

개정전 : 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 **사업주의 지배관리 하**에서 출퇴근 중 발생한 사고만을 업무상 재 해로 인정했었음.

\* 사례 : ① (원칙) 회사에서 제공한 통근버스를 이용해 출퇴 근하던 중 발생한 사고, ② (예외) 대중교통이 없는 시간의 자가용에 의한 출퇴근 사고 등

개정후 : 사업주의 지배관리하가 아니더라도 **통상적인 경로와 방법으로 출퇴근을 하던 중 발생한 사고**에 대해서는 업무상 재해로 인정함.

\* 사례 : ① 아이를 유치원에 등원시키고 출근하다가 발생한 사고, ② 병원 진료를 받고 출근하던 중 발생한 사고, ③ 생필품 구입, ④ 직무와 관련된 교육이나 훈련 수강, ⑤ 선거권 행사, ⑥ 가족 간병 등 일상생활에 필요한 행위를 하고 출퇴근하던 중 발생한 사고(사례는 언론 보도 인용한 것임)

**4. 최저임금법**

1) 최저임금액 인상 : 2018. 1. 1 시행

- 시급 7,530원, 8시간기준 일급 60,240원, 209시간기준 월급 1,573,770원

2) 단순노무업무자에 대한 최저임금 감액지급 제외 : **2018. 3.20시행**

- 현행법상 수습기간중(3개월 이하)인 경우, 감시.단속근로자 승인을 받은 경우는 최저임금의 90프로를 지급하여도 되었음(단, 수습 기간인 경우 감액은 근로계약이 1년이상인 경우에만 해당)

- 법개정으로 1년 이상의 근로계약을 체결한 수습근로자이더라도 단순 노무업무로 고용노동부장관이 정하여 고시한 직종의 근로자는 최저임금 감액이 불가능함(아직 고시는 미시행)

- 감시, 단속적 근로자에 대한 최저임금 감액 규정이 삭제됨

끝.