

[2022년 달라지는 노동법] ① - 임금 / 노동 시간 / 휴게 휴일

⌕ 금속법률원 | ⌚ 승인 2022.01.21 12:41

임금부문

1. 2022년 최저임금

- 2022년 적용 시간급 최저임금 : 9,160원
- 주 40시간(월 209시간) 사업장 월 환산액 : 1,914,440원
- 매월 지급 상여금은 월 환산액의 '10%' 191,444원, 복리후생비는 '2%' 38,288원을 '초과'하는 금액이 최저임금에 산입.

2. 임금명세서 교부 의무

- 임금명세서 기재 사항 : 임금지급일, 임금총액, 기본급, 각종 수당, 상여금, 성과금 등 구성항목별 금액, 구성항목별 금액 계산 방법(연장근로, 야간근로 또는 휴일근로의 경우 시간수 포함), 임금 공제내역 등.
- 서면(전자문서 포함) 교부 의무 위반시 500만 원 이하 과태료 부과.

3. 주휴수당 발생 요건

- 고용노동부 행정해석 변경 : 1주간 근로관계가 존속되고 그 기간 동안의 소정근로일에 개근하였다면, 1주를 초과한 날(8일째)의 근로가 예정되어 있지 않더라도 주휴수당 발생.

4. 유산·사산 휴가 기간도 평균임금 계산 제외 기간에 포함

- 과거 평균임금 계산 시 '출산전후 휴가기간'만 제외했으나, '유산·사산 휴가기간'도 제외하는 것으로 확대 적용함.

5. 대지급금(구 체당금) 제도 개선, 재직자로 대상자 확대

- 노동청에서 '체불임금 등 사업주확인서'만 받아도 소액대지급금 신청 가능.

- 대지급금 지급 대상에 '재직 근로자'를 포함(회사 회생절차개시, 파산선고, 도산사실 등 필요 없음) : 확정된 법원 판결·지급명령, 노동부 '체불임금등·사업주확인서'만 있어도 신청 가능.

노동시간 부문

1. 4~6개월 단위 탄력근로제 도입시 11시간 연속 휴식시간 부여 원칙에 대한 예외 사유

- 3개월 초과 6개월 이내 탄력근로제 도입(2021년), 11시간 연속 휴식시간 부여 원칙

- 천재지변 등 예외 사유 규정 : ① 재난 등 사고가 발생해 이를 수습하거나 재난 등을 예방하기 위해 긴급한 조치가 필요한 경우 ② 인명 보호, 안전 확보 위해 긴급한 조치가 필요한 경우 ③ 이에 준하는 사유로 휴식 시간 부여가 어렵다고 인정되는 경우.

2. 임신 근로자의 업무 시작·종료 시각 변경 신청 허용

- 근로시간 변경 예정일의 3일 전까지 임신기간, 업무의 시작·종료 시각(1일 소정근로시간은 유지), 변경 예정 기간 등을 적은 (전자)문서에 임신 사실을 증명하는 의사의 진단서를 첨부하여 사용자에게 제출.

- 정당한 이유 없이 업무시간 변경 신청을 불허하는 경우, 500만원 이하 과태료 부과.

휴게·휴일 부문

1. 30명 미만 사업장 공휴일 유급 보장

- 5명 이상 30명 미만 사업장 ‘관공서의 공휴일에 관한 규정’에 따른 공휴일 유급 보장.
- 공휴일 : 일요일, 3·1절, 광복절, 개천절, 한글날, 1월 1일, 설 연휴(음력 12월 말일~1월 2일), 부처님오신날(음력 4월 8일), 5월 5일(어린이날), 6월 6일(현충일), 추석 연휴(음력 8월 14~16일), 12월 25일(기독탄신일), 대통령·국회의원·지방의원·지자체장 임기만료 선거.
- 대체공휴일 부여 : ① 3·1절, 광복절, 개천절, 한글날, 어린이날이 토·일요일과 겹치는 경우 ② 설 연휴, 추석 연휴가 일요일과 겹치는 경우 ③ ①~② 해당 공휴일이 토·일요일이 아닌 날에, 일요일이 아닌 다른 공휴일과 겹치는 경우.

2. 감시·단속 근로자 휴게시설·근로조건 기준 보완

- ‘근로감독관 직무규정’ 감시·단속 근로자 근로기준법 적용제외 승인 관련 규정 개정.
- 휴게시설 기준 요지 : ① 냉·난방 시설을 갖출 것(여름 20~28℃, 겨울 18~22℃) ② 유해물질이나 소음 방지 ③ 식수 등 최소한의 비품 비치, 청결 유지, 수납공간으로 사용하지 않을 것 ④ 몸을 눕혀 휴식을 취할 수 있는 충분한 공간과 침구 등 필요 물품 구비.
- 근로조건 기준 요지 : ① 휴게시간(수면시간)이 근로시간보다 짧을 것 ② 휴게시간 보장을 위해 외부 알림판, 소등, 고객(입주민) 안내 등 조치 ③ 월평균 4회 이상 휴무일 보장

3. 약정 육아휴직 기간 등이 있는 경우 연차유급휴가 산정 방법

- 근로계약·취업규칙·단체협약상 ‘약정’ 육아휴직기간, ‘약정’ 업무 외 부상·질병 휴직기간이 있는 경우, 정당한 쟁의행위 기간이 있는 경우.
- 연차휴가 발생 여부 판단시(80% 출근) 해당 기간 제외함.
- 연차휴가 개수(15개+a) 산정시 해당 기간 제외한 비율로 산정.
- 연차휴가일수(시간) = 1일(소정근로시간) × [월 실질 소정근로일수(=월 소정근로일수 - 약정육아휴직 등 기간의 소정근로일수)] ÷ 월 소정근로일수.

4. 마지막 근무년도의 연차휴가수당 발생 여부

- 고용노동부 행정해석 변경 : 1년(365일) 근로 다음 날인 366일째(예: 1월 1일)에도 근로관계 존속해야 연차휴가 15일(+a)이 발생하고, 미사용수당 청구 가능.

- ‘금속노조 모범단협안’을 참조해 마지막 근무년도의 연차휴가수당 청구권 확보 필요.

▲ 금속노조 모범단협안 102조 [연차 유급휴가] ⑪ 정년퇴직자는 마지막 근무년도에 8할이상 출근 시 그 해 근무에 대한 대가로서 연차휴가청구권이 발생하며 퇴직시 수당으로 지급한다.



금속법률원 edit@ilabor.org