



노동법률 뉴스레터

2019/08

1. Case Study

- 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 개정내용 (배우자출산휴가, 가족돌봄휴가 등)

2. 간단 Q&A

- 노동조합의 “불법적인” 쟁의행위 시 대체인력 신규채용 및 하도급 가능 여부 (가능)
- 계약직 기간 도중 만 55세 도달 시 기간제법 예외로 2년 초과하는 기간제 계약 가능 여부 (불가)

1. Case Study

남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 개정내용 및 유의사항(배우자출산휴가 등)

당사는 관련법령 및 취업규칙에 따라 배우자가 출산할 경우 배우자 출산휴가를 5일 부여하되 3일을 유급으로 부여하고 있고, 육아휴직 대상자가 육아휴직을 하지 않는 경우에는 육아기 근로시간 단축을 통해 워라밸이 지켜질 수 있도록 배려하고 있습니다. 최근 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률(이하 고평법)이 개정되어 이러한 내용들이

많은 변화가 있다고 들었습니다.

이에 대한 자세한 내용과 사업장에서 유의해야 할 사항이 궁금합니다.



질의답변

지난 8/2 국회 본회의에서 배우자 출산휴가 및 육아기 근로시간 등을 확대하는

“남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률” 일부 개정안이 통과되었습니다.

①배우자 출산휴가 확대

현행법에 따른 배우자 출산휴가 기간은 최고 5일의 범위 내에서 최초 3일이 유급이었으나, 이번 법 개정으로 휴가기간이 유급 10일로 확대되었고, 청구시기 역시 출산한날로부터 90일 이내로 늘어났습니다.

구분	세부내용
개정 전	- 배우자 출산휴가기간 5일의 범위 내에서 최초 3일 유급휴가 - 출산한 날로부터 30일 이내 청구
개정 후	- 유급휴가 10일(무급기간 없음) - 출산한 날로부터 90일 이내 청구 (1회 분할사용 가능)

※중소기업(우선지원대상기업)의 경우 유급 5일 분에 대해서는 배우자출산휴가급여(통상임금100%/200만 상한)을 지급할 계획

②육아기 근로시간 단축

현재 만8세 또는 초등2학년 이하 자녀를 둔 근로자는 육아휴직과 육아기 근로시간 단축기간을 합해 최대 1년까지만 사용할 수 있었으나, 앞으로는 육아휴직을 사용해도 육아기 근로시간 단축기간은 기본1년이 보장됩니다.

구분	세부내용
개정 전	- 육아휴직 1년 사용 시 육아기 근로시간 단축 사용불가 - 육아기근로시간 단축 시 일 2~5 시간까지 허용

개정 후

- 육아휴직 1년 사용하더라도 육아기 근로시간 단축 별도 1년 보장
- 육아기근로시간 단축 시 일1~5 시간까지 허용

※일 1시간 단축분에 대한 임금감소분 지원 (통상임금 80%→100%, 월 상한 150만→200만)

③가족돌봄휴직 범위 확대 및 휴가신설

가족돌봄휴직(연90일)을 사용하려면 한번에 최소 30일 이상을 사용해야 했지만, 앞으로는 하루 단위로 최대 10일까지 사용할 수 있습니다.

구분	세부내용
개정 전	- 한번에 최소 30일 이상 사용 - 부모(배우자부모), 배우자, 자녀까지만 인정
개정 후	- 연간 90일 중 10일은 하루 단위 사용 가능 - 기존 범위의 조부모/손자녀 추가

④가족돌봄등을 위한 근로시간 단축청구권 신설

현재 근로시간 단축 청구는 임신, 육아에만 허용되지만 향후 가족돌봄 등 사유가 확대됩니다.

구분	세부내용
개정 전	- 근로시간단축 청구 시 임신, 육아 사유만 허용
개정 후	- 기존사유 외 가족돌봄, 본인질병, 은퇴준비(55세이상), 학업 시 허용

※시행일: - 300인 이상: '20.1.1부터

- 30인~300인 미만: '21.1.1부터

- 30인 미만: '22.1.1부터

다만, 사업주는 대체인력 채용이 불가능하거나, 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 등의 사유가 있으면 근로자의 근로시간 단축 청구를 거부할 수 있으니 이 점 참고하시기 바랍니다.

간단 Q&A 1

노동조합의 “불법적인” 쟁의행위 시 대체인력
신규채용 및 하도급 가능 여부(가능)

당사 노동조합은 단체교섭 중 일방적으로
교섭결렬을 선언하고 노동위원회 사전조정과
찬반투표도 없이 쟁의행위를 시작했습니다.
쟁의행위가 계속될 경우 회사의 손해가
막심하여 대체인력을 채용하여 업무를 진행하되,
일부 부분에 대해서는 다른 업체에 하도급을
주려고 하는데 이러한 방법들이 법적으로 문제
가 있을까요?

질의답변

원칙적으로 노조법에서는 쟁의행위 시
**쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위해
근로자를 신규채용 하거나 하도급 주는 것을
금지하고 있습니다.**

노조법 제43조 [사용자의 채용제한]

- ① 사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로
중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과
관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.
- ② 사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로
중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.

다만, 이 경우에도 **사용자 고유의 경영권 및
인사권까지 제한되는 것은 아니므로** 쟁의행위
와 관계 없는 사유인 자연감소에 따른 총원,
임시근로자 정식채용 등은 가능하며,
쟁의행위와 관계없는 업무 및 신규계약 된
업무의 하도급 역시 쟁의행위와 별개로
자유롭게 허용됩니다.

노동조합과-2146, 2005.08.02

외국인 조종사의 신규채용이 노동조합의
쟁의행위와 무관하게 추진해오던 총원계획에

따라 정당하게 인사권을 행사한 경우라면
신규채용 시기가 쟁의행위 기간이라는
이유만으로 법 위반이라고 할 수는 없을 것임

협력 68140-179, 2001.04.21

...(중략) **사용자가 정당한 도급계약해지 또는
도급계약기간의 만료로 인한 업무의 공백을
충당하기 위해 새로운 도급계약을 체결하는
행위까지 위법하다고 보기는 어려울 것임**

따라서 쟁의행위로 중단된 업무를 대체할 목적
으로 신규채용을 하거나 다른 업체로 하도급을
주는 방법은 불가능한 것이 원칙이지만,

이 원칙은 “정당한” 쟁의행위에 한해서만
적용되는 것이므로 **“정당하지 않은” 쟁의행위
의 경우에는 이러한 제한 사항들이 적용되지
않는다** 할 것입니다.

귀 사의 노동조합의 경우, 노동조합이 쟁의행위
전에 반드시 실시해야 하는 사전조정 및 조합원
찬반투표를 거치지 않고 쟁의행위를
하였으므로 이는 절차상의 중대한 결함이 있는
“불법” 쟁의행위에 해당합니다.

따라서 귀 사에게는 **사용자의 채용제한이
적용되지 않으므로** 귀 사의 **필요에 따라
자유롭게 대체인력 채용 및 하도급 운영이
가능할 것으로** 사료되니 이 점 참고하시기
바랍니다.

협력 68140-560, 2001.11.17

**쟁의행위가 정당하지 아니한 경우에는 당해
사업과 관계없는 자를 채용·대체하거나
쟁의행위로 중단된 업무를 도급·하도급
주더라도 법 위반이 아니다.**

간단 Q&A 2

계약직 기간 도중 만55세 도달시 기간제법 예외로 2년 초과하는 기간제 계약 가능여부 (불가)

당사에서는 현재 다수의 만55세 이상 근로자가 근무 중에 있습니다.

만55세가 되면 현행법상 기간제 사용제한 예외에 해당하여 2년을 초과한 기간제 근로계약을 맺을 수 있는 걸로 알고 있는데 이에 따라 당사는 현재 정규직 근로계약 중이라 하더라도 근로자가 만55세가 되는 시점이 되면 기간제 근로자로 근로계약을 변경한 후 1년마다 갱신을 하려고 준비 중에 있습니다.

이러한 내용이 허용 가능한 방법인가요?

질의답변

사용자는 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률에 따라 2년의 범위 내에서 기간제 근로계약을 체결할 수 있으며, 2년을 초과하여 기간제 근로계약을 체결하는 경우 기간의 정함이 없는 근로계약으로 간주하고 있습니다.

다만, 직무특성, 갱신 가능성 등 다양한 사정을 고려하여 합리적인 사유가 있는 경우에는 2년을 초과하여 기간제 계약을 할 수 있도록 예외규정을 두고 있는데, 그 중 가장 대표적인 것이 바로 고령자(만55세)와 근로계약을 체결하는 것입니다.

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률

제4조 [기간제근로자의 사용]

① 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제 근로자를 사용할 수 있다.

다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.

...(중략) 4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자(만55세)와 근로계약을 체결하는 경우

위 법 규정에 따라 만55세 이상의 근로자와 근로계약을 체결하는 경우에는 2년을 초과하는 기간제 근로계약을 체결할 수 있을 것이나, 해당 규정은 만55세 이상 근로자를 “신규”채용했을 때 적용되는 내용으로서 “기존”에 근무 중인 근로자가 근로계약 도중 만 55세가 되는 경우에는 해당 내용이 적용되지 않습니다.

고용차별개선과-462, 2016.03.10

...(중략) 이에 따라 사용자가 기간제 근로계약을 최초로 체결할 당시 근로자가 만55세 이상인 경우 또는 계속 근로기간이 2년을 초과하지 아니한 때에 기간제 근로계약을 갱신하면서 당시 근로자의 연령이 만55세 이상인 경우에 한하여 「기간제법」 제4조제1항 제4호에 해당된다고 보아야 할 것으로 판단됩니다.

따라서 귀 사의 경우와 같이 최초 근로계약을 체결하거나 갱신하는 시점의 고령자(만55세)가 아니라, 기존 근로계약 중 비로소 만55세가 된 근로자는 위 규정이 적용되지 않으므로 기간제 근로계약을 새로 체결하더라도 그 효력을 인정받기 어려우니 이 점 유의하시기 바랍니다.