

2023년에 새롭게 바뀌는 주요 노동관계법령상 정책사항

The newly revised major policy issues
in 2023 under Labor Relations Act

글. 신항철
Shin, Hangcheoul
삼정노무법인 대표 공인노무사

2023년을 맞아 올해 새롭게 적용되는 주요 노동관계법령상 정책사항을 전체적으로 개관하고 변경되는 내용에 대해 점검이 필요한 시점이라 하겠다. 따라서 이번 인사노무상식 시리즈에서는 최저임금법, 산재보상보험법 등 변경되는 주요 노동관계법령상 정책사항에 대해 알아보고자 한다.

■ 노동관계법령상 변경되는 주요 정책사항

1. 최저임금액 인상 [2022년 9,160원 → 2023년 9,620원] (2023. 1. 1.부터 시행)

2023년부터 시간급 최저임금이 9,620원으로 인상된다. 주 근로시간 40시간 기준 월 환산액은 2,010,580원(월 환산 기준시간 수 209시간, 주당 유급휴휴 8시간 포함)이다. 다만, 수습 중에 있는 근로자로서 수습을 시작한 날부터 3개월 이내인 자에 대해서는 최저임금액에서 100분의 10을 뺀 금액을 최저임금액으로 정할 수 있다.¹⁾

최저임금에는 매월 1회 이상 지급되는 임금이 산입되며, 2023년의 경우 '1개월 초과하는 기간에 걸쳐 지급되는 상여금 등'은 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 5%를 초과하는 금액, '식비, 숙박비, 차량유지비 등 통화로 지급되는 복리후생비'는 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 1%를 초과하는 금액이 최저임금에 산입된다.

Ex) 주 40시간 근로자의 경우, 상여금 중 100,529원(9,620원×209시간×5%)을 초과하는 금액, 복리후생비 중 20,106원(9,620원×209시간×1%)을 초과하는 금액은 최저임금 산입범위에 포함됨
참고로 복리후생비 중 식대의 비과세 인정 금액이 기존 100,000원에서 200,000원으로 상향된다.

2. 업무상 재해 인정 범위 확대 (2023. 1. 12.부터 시행)

2023년부터 개정 산업재해보상보험법²⁾에 따라 임신 중인 근로자의 업무수행 과정에서 업무상 사고, 출퇴근 재해 또는 유해인자의 취급·노출로 인하여 출산한 자녀가 부상, 질병 또는 장애가 발생하거나 사망한 경우 업무상 재해가 인정된다. 이는 건강손상자녀를 해당 업무상 재해 사유 발생 당시 임신한 근로자가 속한 사업의 '근로자'로 보고 업무상 재해를 인정하여 보험급여 청구권 인정 및 요양급여·장해급여·간병급여·장례비 및 직업재활급여가 지급되는 것이다.

3. 특수형태근로종사자 및 온라인 플랫폼 종사자 보호확대 (2023. 7. 1.부터 시행)

현행 산업재해보상법 제125조는 산업재해보상보험법의 적용을 받는 특수형태근로종사자를 정의하면서 법의 적용을 받는 특수형태근로종사자의 '전속성'요건을 규정하고 있다.
그러나 2023년 7월 1일부터 시행되는 개정 산업재해보상법은 특수형태근로종사자의 전속성 요건(주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제

공)을 폐지³⁾하고 노무제공자에 대한 특례를 신설 산업재해보상보험법 제3장의4 노무제공자에 대한 특례를 신설하여 특수형태근로종사자 및 플랫폼 노동 종사자를 '노무제공자'로 재정의 하였다. 따라서, 다른 사람의 사업을 위하여 ① 사업주로부터 직접 노무제공을 요청 받는 경우 또는 ② 사업주로부터 온라인 플랫폼을 통해 노무제공을 요청받는 경우에 따라 자신이 직접 노무를 제공하고 대가를 지급받는 사람이라면 산업재해보상법을 적용받게 된다.
노무제공자의 보험급여는 근로자의 평균임금에 대응되는 '평균보수'를 기준으로 산정하고, 노무제공자의 특성에 맞는 휴업급여의 최저기준이 적용된다.

4. 개정 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행 (2023. 7. 1.부터 시행)

(1) 산재보험 노무제공자의 산재보험료 부과기준 등 명시

개정 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률(이하 '고용산재보험료징수법')은 산업재해보상보험법 적용을 받는 노무제공자의 산재보험료 부과기준을 마련하였다.

산재보험 노무제공자 산재보험료 산정기준
보험료 부과기준이 되는 소득(보수) X 보험료율

이때 '보수'는 소득세법상 사업소득과 기타소득에서 비과세 소득·경비 등을 제외한 금액이며, '보험료율'은 재해율 등을 고려하여 산재보험 및 예방심의위원회 심의를 거쳐 달리 정할 수 있다.

(2) 노무제공자의 '휴업등 신고 제도' 도입

현행 산업재해보상법 제125조 제4항 각 호의 어느 하나의 사유에 해당하는 경우에 한정하여 특수형태근로종사자는 적용제외를 신청할 수 있었다. 그러나 개정 산업재해보상법 시행으로 적용제외 신청제도는 폐지되고, 개정 고용산재보험료 징수법에 따른 휴업 등 신고제도가 도입되었다.
따라서 앞으로는 소득 파악이 어려운 캐디 등 일부 직종의 노무제공자는 부상·질병 등 대통령령으로 정하는 휴업사유가 발생한 경우 그 사유가 발생한 날로부터 14일 이내 공단에 휴업을 신고하는 방법으로 소득 미발생 기간동안 보험료를 부과받지 않게 된다.

3) 산업재해보상보험법 제125조 삭제
4) 산업재해보상보험법 제3장의4 노무제공자에 대한 특례 신설

5. 휴게시설 설치·관리기준 위반 과태료 부과 대상 확대

2022년 8월 18일부터 시행된 휴게시설의 설치·관리기준 적용 사업장은 종전에 상시근로자 50인 이상 사업장 또는 건설업의 경우 총공사금액이 50억 이상인 사업장이었으나, 2023년 8월 18일부터 상시근로자(관계수급인 근로자 포함) 20인 이상 50인 미만 사업장, 건설업의 경우 총공사금액이 20억 원 이상인 건설현장, 상시근로자(관계수급인 근로자 포함) 10인 이상 20인 미만 사업장 중 7개 직종의 근로자 2명 이상을 사용하는 사업장으로 확대되므로 휴게시설 설치·관리기준이 적용되는 사업장은 사전에 휴게시설 설치·관리기준을 준수하여 휴게시설을 설치하여야 할 것이다.

<과태료 부과기준>			
위반내용	1차 위반	2차 위반	3차 위반
휴게시설 갖추지 않은 경우	1,500만 원	1,500만 원	1,500만 원
휴게시설 설치·관리기준 미준수 (위반 1건당)	50만 원	250만 원	500만 원

6. 외국인근로자 고용허가서 발급요건 변경(2023. 2. 3.부터 시행)

종전에는 산업재해보상보험 적용제외 사업장인 농·어업 5인 미만 개인 사업장은 산업재해보상보험에 가입하지 않아도 외국인근로자의 고용허가서 발급이 가능하였으나, 2023년 2월 3일부터는 모든 사업장은 외국인근로자에 대하여 산업재해보상보험 또는 어선원 등의 재해보상보험에 가입하거나 농어업인안전보험에 가입할 것을 내용으로 하는 확약서를 제출해야만 고용허가서 발급이 가능해진다.



신항철 삼정노무법인 대표 공인노무사
삼정노무법인의 대표 공인노무사이며, (주)에스제이퍼워 등 삼정 HRM그룹의 총괄대표를 역임하고 있다. 고려대학교 노동대학원을 졸업했으며, 현재 전문건설 철근 콘크리트 협회 자문위원, 프랜차이즈협회 자문위원 및 중앙경제재활협회 노동법률 고문으로도 활동 중이다. 20여 년간 공인노무사 업무를 해오면서 임금채권보장업무를 국내 최초로 수행하였고, 임금, 근로시간, 노사관계 및 산업안전 등 기업 현장에 필요한 수많은 컨설팅을 통해 우리나라의 비람직한 노사문화를 정착시키고자 불철주야 노력하고 있다.
shin@psj.kr / www.psj.kr

1) ① 1년 미만 근로계약 체결한 자, ② 단순노무종사자(고용노동부장관이 고시한 직종에 종사하는 근로자)의 경우 수습 사용 중이라도 감액적용이 불가능함.
2) 산업재해보상보험법 제3장의3 건강손상자녀에 대한 보험급여의 특례 신설