

김광훈 노무사 「핵심정리 공무원 노동법(2판)」
 사용자를 위한 추록① (2018-11-19)

p266 부록 「최저임금법」 중

최저임금법 [법률 제14900호, 2017.9.19., 일부개정]	최저임금법 [법률 제15666호, 2018.6.12., 일부개정]
<p>제6조(최저임금의 효력) ① ~ ③ (생략)</p> <p>④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 제1항과 제3항에 따른 임금에 산입(算入)하지 아니한다.</p> <p>1. 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부장관이 정하는 것</p> <p>2. 「근로기준법」 제2조제1항제7호에 따른 소정(所定)근로시간(이하 “소정근로시간”이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부장관이 정하는 것</p> <p>3. 그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니하다고 인정하여 고용노동부장관이 따로 정하는 것</p> <p>⑤ ~ ⑨ (생략)</p> <p><신 설></p> <p>제28조(벌칙) ①·② (생략)</p> <p><신 설></p>	<p>제6조(최저임금의 효력) ① ~ ③ (현행과 같음)</p> <p>④ 제1항과 제3항에 따른 임금에는 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금을 산입(算入)한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 산입하지 아니한다.</p> <p>1. 「근로기준법」 제2조제1항제8호에 따른 소정(所定)근로시간(이하 “소정근로시간”이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부령으로 정하는 임금</p> <p>2. 상여금, 그 밖에 이에 준하는 것으로서 고용노동부령으로 정하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 25에 해당하는 부분</p> <p>3. 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활 보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것</p> <p>가. 통화 이외의 것으로 지급하는 임금</p> <p>나. 통화로 지급하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 7에 해당하는 부분</p> <p>⑤ ~ ⑨ (현행과 같음)</p> <p>제6조의2(최저임금 산입을 위한 취업규칙 변경절차의 특례) 사용자가 제6조제4항에 따라 산입되는 임금에 포함시키기 위하여 1개월을 초과하는 주기로 지급하는 임금을 총액의 변동 없이 매월 지급하는 것으로 취업규칙을 변경하려는 경우에는 「근로기준법」 제94조제1항에도 불구하고 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다.</p> <p>제28조(벌칙) ①·② (현행과 같음)</p> <p>③ 제6조의2를 위반하여 의견을 듣지 아니한 자는 500원 이하의 벌금에 처한다.</p>

p291 부록 중 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 [대통령령 제28486호, 2017.12.19., 일부개정]	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 [대통령령 제28910호, 2018.5.28., 일부개정]
<p>제10조(육아휴직의 적용 제외) 법 제19조제1항 단서에 따라 사업주가 육아휴직을 허용하지 아니할 수 있는 경우는 다음 각 호와 같다.</p> <p>1. 육아휴직을 시작하려는 날(이하 “휴직개시예정일”이라 한다)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 1년 미만인 근로자</p>	<p>제10조(육아휴직의 적용 제외) 법 제19조제1항 단서에 따라 사업주가 육아휴직을 허용하지 아니할 수 있는 경우는 다음 각 호와 같다.</p> <p>1. 육아휴직을 시작하려는 날(이하 “휴직개시예정일”이라 한다)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자</p>