



대한설비건설협회는 회원사의 경영환경 개선을 위해 지난 5월 10일부터 6월 25일까지 전국 시·도회를 순회하며 노무강습회를 실시했다. 본지는 회원사의 노무관련 업무에 참고자료로 활용할 수 있도록 전국 시·도회 노무강습회 교재로 사용된 ‘건설 노무 리스크 관리 실무’를 이번호부터 연재한다. [편집자주]

## 2012년 달라지는 노동법 해설

순	번	법령	주요 신설 및 개정 법령 내용
이 번 호	1	근로기준법	(1) 변경되는 근로조건 서면명시 의무 / 근로계약서 교부 의무 (2) 임금체불 사업주 명단 공개 및 체불자료 제공 (3) 여러 차례 도급 사업의 체불임금지급 연대책임 범위 확대 (4) 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등에 대한 근로시간 인정 (5) 연차휴가제도 정비 (6) 출산전후 휴가 분할 사용 및 유산·사산휴가 확대
	2	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률	배우자 출산휴가 확대(5일) / 기간제 및 파견기간에 육아휴직 기간 제외 / 육아기 근로시간 단축 허용 의무 / 가족돌봄 휴직
	3	기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률	차별시정 신청 기간(3개월 → 6개월) / 고용노동부의 차별 시정 지도
다 림 호	4	파견근로자보호 등에 관한 법률	고용의무(모든 불법 파견) / 차별시정 신청 기간(3개월→6개월) / 고용노동부의 차별시정 지도
	5	근로자 퇴직급여 보장법	신설사업장 퇴직연금 우선설정 의무 / 퇴직연금제도 혼합 설계 / 퇴직금 중간정산 지급 요건 / 확정급여형 퇴직연금제도의 급여 지급능력 확보 / 퇴직연금제도 연속성 강화 / 개인형 퇴직연금제도 확대 등
	6	최저임금법	2012년 최저임금 시급 4,580원 / 1년 미만 계약직 수습 최저임금 감액 적용 제외 / 도급인 연대책임 실효성 확보
	7	사회보험법	(1) 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 (2) 고용보험법(고령자 관련)
	8	장애인고용촉진 및 직업재활법	장애인 의무고용률 상향 조정 / 장애인 고용계획 등 제출시기 변경 / 장애인 고용부담금 상향 조정 및 신고·납부시기 변경

## 1. 근로기준법

### (1) 변경되는 근로조건 서면명시 의무 / 근로계약서 교부 의무

\* 2012. 1. 1 시행

구분	종전	개정
근로조건 서면명시 시기	근로계약 체결 시	<ul style="list-style-type: none"> <li>근로조건 변경하는 경우 포함</li> <li>임금 / 소정근로시간 / 주휴일 / 연차유급휴가</li> </ul>
근로계약서 교부	근로자 요구 시 근로계약서 교부	<ul style="list-style-type: none"> <li>근로자 요구 없이도 서면교부 의무</li> <li>예외 : 근로자대표 서면합의, 취업규칙, 단체협약, 법령에 의한 변경은 근로자 요구 시</li> </ul>

#### 개정법령

##### 근로기준법 제17조【근로조건명시의 명시】

- ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다. 1. 임금 2. 소정근로시간 3. 제55조에 따른 휴일 4. 제60조에 따른 연차 유급휴가 5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건
- ② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.  
(벌칙 : 500만원 이하 벌금)

#### 개정이유

- 근로계약 체결 시 뿐만 아니라 근로계약을 변경하는 경우에도 근로조건을 명시할 필요성 존재
- 사용종속적 지위에 있는 근로자가 적극적으로 근로조건을 명시한 근로계약서의 교부를 요구하지 못하는 경우 많이 발생
- 근로자 보호를 위한 정확한 근로조건 명시, 분쟁 시 증빙 자료 기능으로 신속한 권리 구제 가능

#### 관리방안

- 근로계약서 검토
- 임금 변경(ex. 연봉 변경, 근속기간 또는 승진에 따른 수당) 시 서면 명시 방안 마련(연봉계약서 / 연봉통지서)

(2) 임금체불 사업주 명단 공개 및 체불자료 제공

\* 2012. 8. 2 시행

구분	신설
체불사업주 명단 공개	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 임금 등 금품을 체불한 사업주 명단 공개(명단공개 기준일 이전 3년 이내 임금 등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 명단공개 기준일 이전 1년 이내 임금 등의 체불총액이 3천만원 이상인 경우)</li> <li>• 예외 : 체불사업주 사망·폐업으로 명단 공개의 실효성이 없는 경우 등</li> <li>• 고용노동부에 임금체불정보심의위원회 설치</li> </ul>
체불자료 제공	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고용노동부는 종합신용정보집중기관이 임금 등 체불자료 제공을 요구할 경우 제공(임금 등 체불자료 제공일 이전 3년 이내 임금 등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 임금 등 체불자료 제공일 이전 1년 이내 임금 등의 체불총액이 2천만원 이상인 체불사업주)</li> <li>• 예외 : 체불사업주의 사망·폐업으로 임금 등 체불자료 제공의 실효성이 없는 경우 등</li> </ul>

신설법령

• 근로기준법 제43조의2(체불사업주 명단 공개)

① 고용노동부장관은 제36조, 제43조, 제56조에 따른 임금, 보상금, 수당, 그 밖에 일체의 금품(이하 “임금등”이라 한다)을 지급하지 않은 사업주(법인인 경우에는 그 대표자를 포함한다. 이하 “체불 사업주”라 한다)가 명단공개 기준일 이전 3년 이내 임금 등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 명단공개 기준일 이전 1년 이내 임금 등의 체불총액이 3천만원 이상인 경우에는 그 인적사항 등을 공개할수 있다. 다만, 체불사업주의 사망·폐업으로 명단 공개의 실효성이 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

제43조의3(임금등 체불자료의 제공)

① 고용노동부장관은 「신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률」 제25조제2항제1호에 따른 종합신용 정보집중기관이 임금 등 체불자료 제공일 이전년 이내 임금 등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 임금 등 체불자료 제공일 이전년 이내 임금 등의 체불총액이 2천만원 이상인 체불사업주의 인적사항과 체불액 등에 관한 자료(이하 “임금등 체불자료라 한다)를 요구할 때에는 임금 등의 체불을 예방하기 위하여 필요하다고 인정되는 경우에 그 자료를 제공할 수 있다. 다만, 체불사업주의 사망·폐업으로 임금 등 체불자료 제공의 실효성이 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

개정이유

악의 · 상습 임금체불 사업주에 대한 제재를 강화하여 임금 체불 예방

### (3) 여러 차례 도급 사업의 체불임금지급 연대책임 범위 확대

\* 2012. 8. 2 시행

증전	개정
<p>하수급인이 직상수급인의 귀책사유로 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우 그 직상 수급인은 그 하수급인과 연대하여 책임</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>하수급인이 직상 수급인의 귀책사유로 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우 그 직상 수급인은 그 하수급인과 연대하여 책임</li> <li>직상 수급인의 귀책사유가 그 상위 수급인의 귀책사유에 의해 발생한 경우 그 상위 수급인도 연대하여 책임</li> </ul>

#### 신설법령

##### 근로기준법 제44조(도급 사업에 대한 임금 지급)

- ① 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우에 하수급인(下受給人)이 직상(直上) 수급인의 귀책사유로 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우에는 그 직상 수급인은 그 하수급인과 연대하여 책임을 진다. 다만, 직상 수급인의 귀책사유가 그 상위 수급인의 귀책사유에 의해 발생한 경우에는 그 상위 수급인도 연대하여 책임을 진다.  
(벌칙 : 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금)

#### 개정이유

- 건설업 등 여러 차례 도급으로 행해지는 사업의 경우 직상수급인 뿐만 아니라 원수급인 등 상위 수급인의 귀책사유에 의해 체불이 발생할 가능성이 있음에도 현행 근로기준법에서는 도급사업에서 여러 상위 수급인의 귀책사유에 의해 임금체불이 발생하더라도 직상수급인에게만 연대책임을 부과하고 있어 원수급인 등의 귀책사유에 의해 발생하는 임금체불을 예방하고 체불임금의 신속한 해결에는 미흡
- 도급사업 근로자의 임금을 보호하기 위해 상위 수급인의 책임을 강화

### (4) 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등에 대한 근로시간 인정

\* 2012. 8. 2 시행

증전	신설
대기시간 등의 근로시간 여부에 대한 특별한 법적 기준 없음(판례 등에서 근로시간으로 인정)	근로시간을 산정함에 있어 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등을 근로시간으로 인정

#### 신설법령

##### 근로기준법 제50조(근로시간)

- ③ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

**신설이유**

대기시간의 근로시간 여부를 법률로 명확히 규정

**관리방안**

대기시간이 많은 근로자(ex. 운전기사, 경비원) 근로시간 운영 검토

**(5) 연차휴가제도 정비**

\* 2012. 8. 2 시행

구분	종전	개정
1년간 80% 미만 출근자 연차휴가	휴가 없음	1개월 개근 시 1일의 연차유급휴가 부여
연차휴가 사용촉진 시점	3개월 전	6개월 전

**개정법령**

**근로기준법 제60조(연차 유급휴가)**

- ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.  
(적용 : 이 법 시행 후의 근로기간이 최초로 1년이 되는 근로자로서 그 1년간 출근 기간이 80퍼센트 미만에 해당하는 근로자부터 적용. 부칙 제4조)  
〈벌칙 : 2년 이하 징역 또는 1,000만원 이하 벌금〉

**근로기준법 제61조(연차유급휴가의 사용 촉진)**

- 1. 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것

**개정이유**

- 연차 유급휴가가 일정 기간 계속한 근로에 대한 보상임에도 불구하고 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 대한 연차 유급 휴가에 관한 규정이 없는 문제 해결
- 연차휴가 사용 촉진 강화

### 관리방안

- 법 적용시기 확인(80% 미만자 월 1일 휴가 적용 시기 / 6개월 전 사용촉진 적용 시기)
- 휴직자 등 1년간 80% 미만 출근 인원 휴가 운영 검토(ex. 6개월 육아휴직자의 휴가일수는?)
- 취업규칙 변경(ex. 2012. 8. 1 법 시행. 2011. 1. 입사한 직원)
- 2012. 8. 1 ~ 2013. 7. 31. 1년간 80% 미만 근무(ex. 2012. 8. 1 ~ 12. 31까지 5개월간 개인 사정에 의한 휴직 사용, 나머지 7개월 개근) : 연차휴가 7일 발생, 이후 1년간 사용 가능
- 회사가 기준기간(매년 1. 1 ~ 12. 31)을 운영하고 있는 경우
  - 위 근로자는 2012년 1년간 80% 미만 출근함에 따라 2013. 1. 1 ~ 12. 31까지 부여할 연차휴가 없음
  - 다만, 법에 의해 2013. 8. 1부로 80% 미만 출근기간에 대한 연차휴가 7일이 발생하므로 이를 부여해야 할 것임
  - 2014. 1. 1 ~ 12. 31 : 16일 연차휴가 부여
  - 2014. 1. 1 ~ 6. 30 : 개인 사정에 의한 휴직을 사용한 경우, 나머지 6개월 개근
  - 2015. 1. 1 ~ 12. 31 : (8할 미만 출근한 2014년 1년 중 1개월 개근한 6개월 대한)6일의 연차휴가 부여

### (6) 출산전후 휴가 분할 사용 및 유산, 사산휴가 확대

\* 2012. 8. 2 시행

구분	종전	개정
출산전후 휴가 분할 사용	허용 안됨	유산, 사산 등의 위험이 있는 경우 분할 사용 가능
유산, 사산휴가 대상	임신 16주 이후 여성	임신 중인 여성

### 개정법령

#### 근로기준법 제74조(임산부의 보호)

- ② 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일 이상이 되어야 한다.
- ③ 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산, 사산 휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다.

(적용 : 이 법 시행 후 최초로 출산전후휴가 분할사용을 신청한 근로자 및 유산 · 사산휴가를 신청한 근로자부터 적용. 부칙 제5조, 제6조)

(용어 변경 : 산전후휴가 → 출산전후휴가)

〈벌칙 : 2년 이하 징역 또는 1,000만원 이하 벌금〉

### 개정이유

- 유산의 경험 등 특별한 사유가 있는 경우에는 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있게 함으로써 모성 보호
- 임신 16주 이후의 유산 · 사산에 대해서만 휴가를 부여하던 것을 모든 유산 · 사산에 대하여 확대함으로써 조기 유산 · 사산자의 건강을 보호하고 임신 16주 이후 유산 · 사산자와 형평성 문제 해소

**관리방안**

- 출산전후휴가 분할 사용 사유 확인(시행령)
- 취업규칙 변경

## 2. 남녀고용평등과 일, 가정 양립 지원에 관한 법률

\* 2012. 8. 2 시행

(다만, 상시 300명 미만 사업의 배우자 출산휴가와 가족돌봄휴직 시행은 2013. 2. 2)

### 신설 및 개정 내용

구분	종전	신설 및 개정
배우자 출산휴가	3일(무급)	5일 범위에서 3일 이상(3일 유급)
기간제 및 파견기간에 육아휴직기간 포함 여부	포함	제외
육아기 근로시간 단축	허용할 수 있음	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 허용 의무</li> <li>• 예외 : 대체인력채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우</li> </ul>
가족돌봄휴직	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 휴직 없음</li> <li>• 근로자의 가족 돌봄 지원 노력</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 가족돌봄휴직 부여 의무 및 가족 돌봄 지원</li> <li>• 예외 : 대체인력채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우</li> <li>• 휴직기간 : 연간 최장 90일, 분할 사용(1회 30일 이상) 가능</li> <li>• 불리한 처우 금지, 근속기간 포함</li> </ul>

### 신설 및 개정 이유

근로자의 일, 가정 양립 지원

### 개정이유

- 시행시기 확인(사업장 규모에 따른시기) / 육아기 근로시간 단축 등 허용의무 예외 사유 확인(시행령)
- 취업규칙 변경

## 신설 및 개정법령

### 제18조의2(배우자 출산휴가)

- ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간 중 최초 3일은 유급으로 한다.

### 제19조(육아휴직)

- ⑤ 기간제근로자 또는 파견근로자의 육아휴직 기간은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 사용기간 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조에 따른 근로자파견기간에 산입하지 아니한다.

### 제19조의2(육아기 근로시간 단축)

- ① 사업주는 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

### 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)

- ① 사업주는 근로자가 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모(이하 “가족”이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.  
 ② 제1항 단서에 따라 사업주가 가족돌봄휴직을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.

1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
  2. 연장근로의 제한
  3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정
  4. 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치
- ③ 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.  
 ④ 사업주는 가족돌봄휴직을 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.  
 ⑤ 가족돌봄휴직 기간은 근속기간에 포함한다. 다만, 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외한다.  
 ⑥ • ⑦ 현행 제2항 및 제3항과 같음  
 ⑧ 가족돌봄휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

(적용 : 이 법 시행 후 휴가 등을 신청한 경우부터 적용. 부칙 제2조)

〈500만원 이하의 과태료〉

〈가족돌봄휴직에 따른 불리한 처우시 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금〉



### 3. 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률

\* 2012. 8. 2 시행

#### 신설 및 개정 내용

구분	종전	신설 및 개정
차별시정 신청 기간	3개월	6개월
고용노동부의 차별 시정 요구	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 없음</li> <li>• 노동위원회를 통한 사후 권리구제</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사용자에게 대한 차별 시정 요구</li> <li>• 시정요구 불응 시 노동위원회에 통보</li> </ul>

#### 신설 및 개정법령

##### 제9조(차별적 처우의 시정신청)

① 기간제근로자 또는 단시간근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」 제1조의 규정에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회” 라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6월 이 경과한 때에는 그러하지 아니하다.

##### 제15조의2(고용노동부장관의 시정지도 등)

- ① 고용노동부장관은 사용자가 제8조에 위반하여 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.
- ② 고용노동부장관은 사용자가 제1항에 따른 시정요구에 응하지 않을 경우에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 해당 사용자 및 근로자에게 그 사실을 통지하여야 한다.
- ③ 노동위원회는 제2항에 따라 고용노동부장관의 통보를 받은 경우에는 지체없이 차별적 처우가 있는지 여부를 심리하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 해당 사용자 및 근로자에게 의견을 진술할 수 있는 기회를 부여하여야 한다.

〈확정된 차별 시정 명령을 정당한 이유 없이 불이행 : 1억원 이하 과태료〉

#### 신설 및 개정 이유

- 근로자의 차별 시정 신청 활성화
- 고용노동부의 사용자에게 대한 차별 시정 요구 및 노동위원회 통보 의무를 통해 기간제 및 단시간 근로자에 대한 차별을 적극적으로 해소

#### 관리방안

- 비정규직 운영 현황과 차별 요소 검토 및 대책 마련

◁다음호 계속▷