



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

## I. 2012년 달라지는 노동법 해설

순	법령
9 월 후	근로기준법
	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
	기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률
이 변 호	파견근로자보호 등에 관한 법률
	근로자 퇴직급여 보장법
	최저임금법
	사회보험법
	장애인고용촉진 및 직업재활법

### II. 일용근로자 사회보험 정산관리

### III. 부담금 신고 관리 실무

### IV. 퇴직금 관리 실무

### V. 일용근로자 노무(해고/임금)관리

### VI. 산재보상 처리실무

## 파견근로자 보호 등에 관한 법률

\* 2012. 8. 2 시행

### 신설 및 개정 내용

구분	종전	신설 및 개정
고용의무	<ul style="list-style-type: none"> <li>파견금지업무 파견의 경우만 즉시 고용의무</li> <li>일시적, 간헐적 파견 위반, 무허가 파견 등</li> <li>불법파견 : 파견기간 2년 초과시 고용의무</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>파견대상업무 위반, 파견금지 업무 파견 등 모든 불법파견 : 즉시 고용의무</li> <li>파견대상업무 2년 초과시 고용의무</li> </ul>
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>사업주에 대한 차별 시정 요구</li> <li>시정요구 불응 시 노동위원회에 통보</li> </ul>
차별시정 신청 기간	3개월(기간제법 준용)	6개월(기간제법 적용)

### 신설 및 개정법령

#### 제6조의2(고용의무)

- ① 사용사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 한다.
- 제5조제1항의 근로자파견대상업무에 해당하지 않는 업무에서 파견근로자를 사용하는 경우(제5조제2항에 따라 근로자파견 사업을 행한 경우는 제외한다.)
  - (생략)
  - 제6조제2항을 위반하여 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우
  - 제6조제4항을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우
  - 제7조제3항의 규정을 위반하여 근로자파견의 역무를 제공받은 경우
- 〈고용의무 위반 : 3천만원 이하 과태료〉

#### 제21조의2(고용노동부장관의 차별적 처우 시정 요구 등)

- 고용노동부장관은 파견사업주와 사용사업주가 제21조제1항을 위반하여 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.
  - 고용노동부장관은 사용자가 제1항에 따른 시정요구에 응하지 않을 경우에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 해당 파견사업주 또는 사용사업주 및 근로자에게 그 사실을 통지하여야 한다.
  - 노동위원회는 제2항에 따라 고용노동부장관의 통보를 받은 경우에는 지체 없이 차별적 처우가 있는지 여부를 심리하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 해당 파견사업주 또는 사용사업주 및 근로자에게 의견을 진술할 수 있는 기회를 부여하여야 한다.
- 〈확정된 차별 시정 명령을 정당한 이유 없이 불이행 : 1억원 이하 과태료〉

### 신설 및 개정 이유

- 불법파견에 대한 즉시 고용의무 부과를 통해 불법파견에 대한 제재 강화
- 고용노동부의 사업주에 대한 차별 시정 요구 및 노동위원회 통보 의무를 통해 파견근로자에 대한 차별을 적극적으로 해소

### 관리방안

- 파견 운영 점검 및 불법 요소 제거
- 차별 검토 및 대책 마련

## 근로자 퇴직급여 보장법

\* 2012. 7. 26 시행

### 신설 및 개정 내용

구분	종전	신설 및 개정
신설사업장 퇴직연금 우선설정 의무 (법 제5조)	없음	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 시행일 이후 새로 설립된 사업의 사용자는 사업 설립 1년 이내에 퇴직연금제도를 우선 설정</li> <li>• 합병, 분할 제외</li> <li>• 근로자대표 의견 청취</li> </ul>
퇴직연금제도 혼합 설계 (법 제6조)	없음	근로자의 선택의 폭을 넓힐 수 있도록 정해진 절차에 따라 확정급여형(DB)과 확정기여형(DC)을 혼합하여 퇴직연금제도를 설정할 수 있도록 함(각각의 비율의 합이 100% 이상 이어야 함)
퇴직금 중간정산 지급 요건 (법 제8조 제2항)	없음	무주택자인 근로자의 주택 구입에 필요한 경우 등 꼭 필요한 경우로 한정(대통령령)
확정급여형퇴직연금제도의 급여 지급능력 확보 (법 제16조 제2항, 제3항)	없음	퇴직연금사업자는 매 사업연도 종료 후 6개월 이내에 적립금이 최소적립금을 상회하고 있는지 여부를 확인하여 사용자에게 통지, 최소적립금에 미달하는 경우에는 그 사실을 근로자 대표에게 통지, 사용자는 적립금이 적정 수준에 미달하는 경우에는 적립금 부족을 해소
퇴직연금제도 연속성 강화 (법 제17조제4항, 제19조 제 2항 및 제20조 제5항·제6항)	없음	퇴직연금제도에 따른 급여는 근로자가 55세 이상 등 대통령령이 정하는 경우가 아닌 경우 가입자가 지정한 개인형퇴직연금제도 계정에 이전하는 방법으로 지급
개인형퇴직연금제도 확대 (법 제24조 제2항, 제3항)	개인퇴직계좌 (일시금 수령자, 시행령에서 정한 자)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 개인형퇴직연금 대상 확대 : 일시금 수령자, 자영업자, 연금가입자로서 자기부담으로 추가 설정을 원하는 사람</li> <li>• 자영업자 등 개인형퇴직연금제 가입 : 법 시행 후 5년 경과한 날부터 적용</li> </ul>
금융거래정보 제공 (법 제37조)	없음	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고용노동부장관은 퇴직연금제도 운영을 감독하기 위하여 필요한 최소한의 범위에서 사용자의 부담금 납입현황 등 금융거래 정보를 퇴직연금사업자에게 요청할 수 있음</li> <li>• 금융거래정보를 제공받아 알게 된 자는 금융거래정보를 타인에게 제공 또는 누설하거나 그 목적 외의 용도로 이용하지 못함</li> </ul>
퇴직연금 모집업무 위탁 (법 제31조)	없음	퇴직연금에 대한 전문지식 보유 등 대통령령으로 정하는 요건을 갖추고 고용노동부에 등록된 퇴직연금 모집인에게 모집업무 위탁 가능

### 신설 및 개정 이유

- 빠르게 진행되는 고령화시대를 맞아 더 많은 근로자들이 퇴직연금제도를 통해 안정적인 노후재원을 마련할 수 있도록 퇴직연금제도에 가입한 근로자의 수급권 강화
- 노사가 해당 사업장에서 설정할 수 있는 퇴직연금제도를 다양화 해 선택권 강화
- 퇴직금이 노후재원으로 사용될 수 있도록 퇴직금 중간정산 요건 신설
- 퇴직연금시장의 건전한 발전을 유도하기 위해 퇴직연금사업자의 책무 구체화

## 최저임금법

\* 최저임금액은 2012. 1. 1 시행 / 개정 법률은 2012. 7. 1 시행

### 신설 및 개정 내용

구분	종전	신설 및 개정
최저임금	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 시급 4,320원</li> <li>• 감시단속근로자 최저임금에서 20/100 감한 금액 적용</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 시급 4,580원</li> <li>• 감시단속근로자 최저임금에서 10/100 감한 금액 적용 (2014년까지)</li> </ul>
수습 근로자 최저임금 감액 적용	수습 3개월 이내 최저임금 감액 적용(10/100)	1년 미만 계약기간을 정한 계약직은 수습 감액 적용 제외
도급인 연대책임 실효성 확보	도급인의 귀책사유로 수급인이 최저임금 미만으로 임금을 지급하였음에도 연대책임을 이행하지 않는 도급인에 대한 처벌 규정 없음	도급인의 귀책사유로 수급인이 최저임금 미만으로 임금을 지급하였음에도 연대책임을 이행하지 않는 도급인에 대하여 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처함

### 신설 및 개정 이유

- 감시 단속적 근로자에 대한 최저임금 감액 적용(20/100)이 2011. 12. 31로 만료되어 다른 근로자와 동일하게 최저임금이 적용될 경우 예상되는 고용감소, 고용기피 등의 부작용을 완화하고 최저임금제도를 안정적으로 운영· 정착시키기 위하여 2012년부터 2014년까지 감시 단속적 근로자에 대해 최저임금을 감액(10/100) 적용하고 2015년부터 감액 없는 최저임금을 적용하도록 단계적 적용 기간 확대
- 1년 미만 기간제 근로자의 경우 단순업무에 종사하는 경우가 대부분임에도 불구하고 수습기간을 3개월까지 설정하여 최저임금의 90%를 지급하는 등 수습기간과 최저임금 감액적용 제도의 취지를 약용하는 사례가 빈번하게 발생하고 있어 이를 개선
- 도급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우에도 도급인을 처벌할 수 없어 도급인의 연대책임 확보가 곤란하므로 이를 개선하여 실효성 확보

### 관리방안

- 2012년 최저임금 적용한 임금 관리
- 2012년 최저임금액을 사업장 게시판에 고시

**신설 및 개정 법령**

**제5조(최저임금액)**

- ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금을 정할 수 있다.
1. 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자. 다만, 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 제외한다.

**제28조(벌칙)**

- ② 도급인에게 제6조제7항에 따라 연대책임이 발생하여 근로감독관이 그 연대책임을 이행하도록 시정지시 하였음에도 불구하고 도급인이 시정기한 내에 이를 이행하지 아니한 경우 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

**시행령 제3조(수습사용 중에 있는 자 등에 대한 최저임금액)**

- ② 법 제5조제2항제2호에 따른 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람에 대해서는 같은 조 제1항 후단에 따른 시간급 최저임금액에서 100분의 10을 뺀 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다.(부칙 제2조 : 유효기간 2014. 12. 31까지)

**사회보험**

**(1) 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률 등**

구분	종전	개정
고용·산재 보험료 산정 단위	사업장 근로자 전체의 월평균 보수 합계액	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로자 개인별 월평균 보수</li> <li>• 2012. 8. 2 시행</li> </ul>
보수총액신고기한 및 가산금	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 매년 2월 말</li> <li>• 보수총액을 신고하지 않거나 사실과 다른 경우 가산금</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 매년 3월 15일</li> <li>• 가산금 폐지</li> </ul>
고용보험료 지원	없음	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업장의 규모 및 근로자 보수에 따라 보험료의 일부 지원</li> <li>• 2012. 7. 1 시행</li> </ul>
국민연금보험료 지원	없음	
자영업자 고용보험 특례 적용	없음	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2012. 1. 22 시행</li> <li>• 보험료징수법 제49조의2</li> </ul>
중소기업 직장보육시설 지원 확대	보육교사 등 인건비 월 80만원	• 보육교사 등 인건비 월 100만원
건강보험료 인상	5.64%	• 5.80%
산재보험 특수형태근로종사자	택배업 종사자(임의가입)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 택배업 및 쿠팡서비스업 종사자</li> <li>• 2012. 5. 1 시행</li> </ul>

### 신설 및 개정 이유

- 영세사업장 저임금 근로자의 고용보험 가입률을 높이기 위한 방안으로 사업주와 근로자의 보험료 지원 근거를 마련하고, 이와 관련하여 보험료 산정 단위를 사업장에서 근로자 개인별로 변경하여 근로자가 부담하는 보험료에 대한 지원이 가능토록 하며, 보수총액 미신고나 사실과 다른 신고 시 부과하는 가산금을 폐지하여 부담을 완화하고, 보수총액 신고기한을 연장하여 사업주의 신고 편의를 증대하며, 저임금근로자의 보수총액을 정확히 파악해 신고할 수 있도록 함으로써 효과적인 보험료 지원을 가능토록 하고자 함
- 자영업자에 대한 사회안전망을 개선하기 위하여 자영업자도 고용보험의 실업급여 혜택을 받을 수 있도록 고용보험법이 개정됨에 따라, 고용보험의 가입 절차, 고용보험료를 결정, 고용보험료 산정 및 납부, 보험료 체납에 따른 보험관계 소멸 등을 규정

### 신설 및 개정 법령

#### 보험료징수법 제16조의3(월별보험료의 산정) \*2012. 8. 2 시행

- ① 제16조의2제1항에 따라 사업주에게 부과하는 보험료(이하 “월별보험료”라 한다)는 근로자 개인별 월평균보수에 고용보험료율 및 산재보험료율을 각각 곱한 금액을 합산하여 산정한다.

#### 보험료징수법 제16조의10(보수총액 등의 신고) \*2012. 2. 1 시행

- ① 사업주는 전년도에 근로자에게 지급한 보수총액 등을 매년 3월 15일까지 공단에 신고하여야 한다.

#### 보험료징수법 제21조(고용보험료의 지원) \*2012. 7. 1시행

- ① 국가는 사업장의 규모 및 근로자(단, 내국인에 한한다. 이하 이 조에서 같다)의 보수가 대통령령으로 정하는 범위에 해당 하는 경우 그 사업주와 근로자가 제13조제2항 및 제4항에 따라 각각 부담하는 고용보험료의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다.
- ② 제1항에 따른 고용보험료의 지원 수준, 지원 방법, 절차 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

## (2) 고용보험법(고령자 관련)

### 고령자 고용연장지원금 지원기간 확대

- 추진배경 : 고령자고용연장지원금의 지원기간이 일률적 이어서 고용연장의 장기화 유인이 부족하다는 지적에 따라 지원기간 개선
- 주요내용
  - ① 정년연장지원금의 지원기간(1년)은 정년연장기간이 1년 이상 3년 미만인 경우 1년간, 3년 이상인 경우 2년간 지원으로 확대
  - ② 정년퇴직자재고용지원금의 지원기간(6개월~1년)은 재 고용기간이 1년 이상 3년 미만의 경우 6개월(500명 이하 제조업은 1년) 간, 3년 이상 시 1년(500명 이하 제조업은 2년) 간 지원
- 시행일 : 2012. 1. 1

### 60세 이상 고령자 고용지원금 신설

- 추진배경 : 정년이 없는 사업장에 대한 지원제도가 없어 정년이 설정된 사업장과 형평성에 문제가 있다는 지적에 따라 60세 이상 고령자고용지원금 신설
- 주요내용 : 정년이 설정되지 않은 사업장에서 고용기간 1년 이상인 60세 이상 고령자를 고용 노동부장관이 고시하는 업종별 지원 기준률을 초과하여 고용하였을 경우 사업주에게 매 분기 1인당 18만원씩 지원. 단, 사업장 근로자수의 20%(대규모 기업은 10%) 한도로 지원
- 시행일 : 2012. 1. 1

### 임금피크제 지원금 우선지원대상기업 지급요건 완화

- 추진배경 : 대기업에 비해 임금수준이 낮아 임금감액률을 높게 설정하기 곤란하여 임금 피크제를 도입하기 어려운 중소기업에 임금 감액을 완화
  - 주요내용 : 중소기업의 임금피크제 도입을 촉진하기 위해 정년연장형, 재고용형(1)의 경우 임금 감액률을 20%에서 10%로 완화하고, 재고용형(2)의 경우 30%에서 15%로 완화
- ① 재고용형(1) : 정년을 57세 이상으로 정한 사업주가 정년에 이른 사람을 재고용하기로 하면서 55세 이후부터 임금을 줄임
  - ② 재고용형(2) : 정년을 57세 이상으로 정한 사업주가 정년에 이른 사람을 정년퇴직 후 3개월 이내에 고용하면서 정년퇴직 이후부터 임금을 정년퇴직 당시보다 줄임
- 시행일 : 2012. 1. 1

### 60세 이상 고령자 고용지원금 신설

- 추진배경 : 다른 연령보다 취업이 어려운 50세 이상 구직 고령자에게 중소기업 현장연수 기회를 제공하여, 중고령자에게는 중소기업에 채용될 수 있는 기회를, 사업주에게는 우수한 인재를 채용할 기회 제공
  - 주요내용
- ① 참여자 : 취업지원프로그램 등을 이수하고 3개월이 경과한 후에도 취업에 성공하지 못한 50세 이상 구직자(2,000명)
  - ② 참여업체 : 중소기업(고용보험법 시행령 제12조의 우선 지원 대상기업) 중에서 50세 이상 고령자를 채용할 계획이 있는 사업장
  - ③ 현장연수 제공 및 참여자에게 최대 월 40만원 지원 (최대 3개월)
- 시행일 : 2012. 1. 1

## 장애인고용촉진 및 직업재활법

### 장애인 의무고용률 상향 조정 및 장애인 고용계획 등 제출시기 변경

- 추진배경 : 장애인고용 확대를 위한 의무고용률 상향 조정 및 장애인 의무고용률 이행 실태를 조기에 파악하고 장애인 고용 지도를 적기에 하기 위해 제출기한 단축
  - 주요내용
- ① 장애인 의무고용률 상향 조정  
2.3%→2.5%(2014년 이후 2.7%)
  - ② 상시 50명 이상 근로자를 고용하는 사업주의 장애인 고용계획 및 실시상황 제출 시기 변경(3월말→1월말)
  - ③ 장애인고용현황 제출이 연 2회로 확대됨에 따라 상반기 실시 상황은 7월말까지 제출
- 시행일 : 2012. 1. 1

### 장애인 고용부담금 상향조정 및 신고·납부 시기 변경

- 추진배경 : 장애인을 1명도 고용하지 않는 사업주에 대한 사회적 책임을 강화하고, 장애인 고용부담금 신고·납부 제출기한 변경
  - 주요내용
- ① 장애인고용부담금 상향 조정  
1명당 월 59만원(의무고용 인원의 1/2에 못 미치는 인원 1명당 88만5천원)
  - ② 장애인을 1명도 고용하지 아니한 달의 경우 그 달에 대해 사업주의 부담기초액을 월단위로 환산한 최저임금액(월 95만 7천원)으로 상향 조정하고, 그 시행시기를 사업체 규모에 따라 달리 정함
    - \* 공공기관 및 상시 300명 이상의 근로자를 고용하는 사업주(시행 : '11.7.1)
    - \* 상시 200명 이상 300명 미만의 근로자를 고용하는 사업주(시행 : '12.1.1)
    - \* 상시 100명 이상 200명 미만의 근로자를 고용하는 사업주(시행 : '13.1.1)
  - ③ 부담금 신고·납부 시기 변경(3월말→1월말)
  - ④ 분할 납부 가능(연간 4기 균등 분할)
- 시행일 : 2012. 1. 1