

2021 달라진 건설현장 노무관리 이슈



2021 달라진 건설현장 노무관리 이슈



KOSCA
대한전문건설협회

회원사 여러분 안녕하십니까.

대한전문건설협회 중앙회 회장 윤학수입니다.



최근 4차 산업혁명과 코로나19 팬데믹 등으로 ‘대변혁의 시간’을 맞고 있으며, 건설산업 역시 그 여파를 피할 수 없는 가운데 생산체계 개편 등으로 인한 급변한 환경변화에 고난의 시기를 견고 있습니다.

이러한 상황에서 건설산업 노동환경 또한 획기적인 변화의 시기를 맞고 있으며, 최근 늘어나는 기업규제와 제도변화 등은 새로운 리스크 요인으로 떠올라 노무관리의 중요성이 대두되고 있는 시기입니다.

이에 중앙회에서는 새롭게 적용되는 법과 제도 안내를 통해 건설현장 노무관련 법률적 이해의 폭을 넓히고, 신속하게 대응할 수 있도록 최신 노무관리 주요 이슈를 발간하게 되었습니다.

주요 내용을 살펴보면, 근로시간 확대, 특수형태근로자 고용보험 확대, 국민연금 가입기준 확대, 기타 노동관련 제도와 근로시간·휴일 관련 Q&A의 내용으로 유용한 정보를 최대한 담았기에 건설현장 노무관리의 길잡이 역할을 다하기를 기대합니다.

앞으로도 중앙회는 화합과 소통을 바탕으로 건설산업의 활로를 개척하고, 경영혁신을 지원하는 방안을 끊임없이 찾아가도록 노력하겠습니다.

회원사 여러분의 건승을 기원합니다.

2021.11

대한전문건설협회 중앙회 회장 윤 학 수

I. 근로기준법	7
01. 근로시간 단축(주52시간제) 확대 적용	9
02. 추가연장근로 한시 적용	10
03. 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제	12
04. 공휴일법에 따른 공휴일·대체공휴일 적용 안내	14
05. 주휴수당 및 연차휴가 산정방법 관련 행정해석 변경	16
06. 임금 지급시 임금명세서 교부 의무화	19
07. 직장 내 괴롭힘 금지제도 제재규정 신설	20
08. 부당해고 구제명령 불이행 시 이행강제금 부과 한도 상향	21
II. 특수형태근로자 고용·산재보험 제도	23
01. 특수형태근로종사자 고용보험 시행	25
02. 특수형태근로종사자 산재보험 적용제외 사유 제한	31
III. 건강보험·국민연금 제도	33
01. 건설현장 건강보험·국민연금 전자고지(EDI) 일원화	35
02. 건설 일용근로자 국민연금 가입기준 확대	36
IV. 기타 노동 관련	37
01. 최초 외국인근로자 고용허가 사용자의 교육이수 의무화	39
02. 공공 건설공사 하도급 참여 제한	40
03. 개정 노동조합 및 노동관계조정법 시행	41
04. 건설근로자 전자카드제 의무시행 안내	42
05. 건설근로자 퇴직공제부금 안내	43
06. 2022년 최저임금액 인상	45
V. 근로시간·연장근로·휴일 관련 Q&A	47



I

근로기준법

01. 근로시간 단축(주 52시간제) 확대 적용
02. 추가연장근로 한시 적용
03. 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제
04. 공휴일법에 따른 공휴일·대체공휴일 적용 안내
05. 주휴수당 및 연차휴가 산정방법 관련 행정해석 변경
06. 임금 지급시 임금명세서 교부 의무화
07. 직장 내 괴롭힘 금지제도 제재규정 신설
08. 부당해고 구제명령 불이행 시 이행강제금 부과 한도 상향

01

근로시간 단축(주 52시간제) 확대 적용

✓ 근로기준법 제50조제1항 및 제53조제1항

□ 근로시간 단축(주 52시간제)이 단계적으로 시행되어 '21. 7. 1부터 상시근로자 5인 이상 사업장에도 적용됩니다.

□ 주요내용

● 5 ~ 49인 기업에도 주 최대 52시간제가 적용됩니다.

• 휴일·연장근로 포함, 1주 최대 52시간(1주는 휴일을 포함한 7일)

[기본 근로시간 규정]		[주52시간 이내]	[주52시간 초과]
법정근로	연장근로	유연근로제	연장근로 예외
1주 40시간	1주 12시간	(운영형태 변경) 탄력, 선택 (계산방법 변경) 재량, 사업장 밖	특별연장근로, 추가연장근로, 특례제도

☞ (법정근로) 1주간 근로시간은 40시간을, 1일의 근로시간은 8시간을 초과할 수 없음

☞ (연장근로) 당사자간 합의로 1주간 12시간을 한도로 연장근로 가능

□ 시행일 : 기업규모별로 단계적 시행

구분	'18. 7. 1부터	'20. 1. 1부터	'21. 7. 1부터
기업규모별 단계적 시행	상시 300인 이상 국가·지자체·공공기관	상시 50인 이상	상시 5인 이상

근로시간 위반시 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금(제110조제1호)

02

추가연장근로 한시 적용

✓ 근로기준법 제53조제3항

□ 상시 5인 이상 30인 미만 사업장, 근로자대표와 서면합의한 경우 1주 8시간의 범위내에서 한시적으로 추가연장근로 허용됩니다.

□ 주요내용

- (대상) 5인 이상 ~ 30인 미만 사업장
 - ※ (적용제외) 18세 미만 연소근로자
 - ※ 단, 한시적 추가연장근로를 적용중이더라도, 상시근로자수가 30인이 되면 그 시점부터 추가연장근로는 허용되지 않음

〈 추가연장 근로시간 〉

[총 근로시간]

주 60시간

[기본 근로시간]

주 52시간
(법정 40시간 + 연장 12시간)

[추가연장근로]

주 8시간 이내

- ☞ (실시요건) 1주 8시간 한도의 추가연장근로에 대한 근로자대표와 서면합의
- ☞ (서면 합의내용) ① 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간
- ② 대상 근로자의 범위(18세 미만 연소근로자는 제외)

□ 시행일(한시적용)

- '21. 7. 1 ~ '22. 12. 31까지

법정 근로시간 및 연장·야간·휴일근로 요약

구분		법정근로시간	연장근로	야간·휴일근로	비고
성인 (18세 이상)	남성	1일 8시간 1주 40시간 (법 제50조)	당사자간 합의 1주 12시간 (법 제53조)	별도 규정 없음	
	여성	상동	상동	근로자 동의 (법 제70조①)	
연소자 (18세 미만)		1일 7시간 1주 35시간 (법 제69조)	1일 1시간 1주 5시간 (법 제69조) 당사자간 합의	원칙적 금지 근로자 동의 고용노동부 인가 (법 제70조②)	탄근·선근· 추가연장* 적용 제외 (법 제51조③, 제52조①, 제53조③) *30인 미만 1주 8시간 이내 (‘21.7.1 ~’22.12.31)
임산부	임신중	1일 8시간 1주 40시간 (법 제50조)	절대금지 (법 제74조⑥)	원칙적 금지 근로자의 명시적 청구 고용노동부 인가 (법 제70조②)	탄근 적용 제외 (법 제51조③)
	산후 1년 미만	상동	당사자간 합의 1일 2시간 1주 6시간 1년 150시간 (법 제71조)	원칙적 금지 근로자 동의 고용노동부 인가 (법 제70조②)	

I

II

III

IV

V

3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제

✓ 근로기준법 제51조의2

□ 주요내용

- (적용대상 사업장) 5인 이상 50인 미만 사업장
※ (적용제외) 15세 이상 18세 미만의 근로자, 임신 중인 여성 근로자
- (운영요건) 근로자대표 서면합의
- (합의내용) ① 대상 근로자의 범위 ② 단위기간(3~6개월)
 ③ 단위 기간의 주별 근로시간 ④ 서면 합의의 유효기간
- (합의효과) 3~6개월 기간 이내 단위기간을 평균하여 1주 40시간 이하라면, 특정주 40시간·특정일 8시간 초과해도 가산수당 발생 없음
- (휴식시간) 다음 근로 개시 전까지 11시간 이상의 연속 휴식 제공
※ (예외) 천재지변, 재난 또는 이에 준하는 사고 발생 및 예상, 생명 보호 또는 안전 확보 등 불가피한 경우는 근로자대표와의 서면합의에 따른다.

휴식시간 미부여시 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금(제110조제1호)

- (통보시기) 근로일별 근로시간을 각 주의 개시 2주전까지 근로자에게 통보
 ※ (예외) 서면합의 당시 예측하지 못한 천재지변, 기계 고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유 발생시 근로자대표와 서면합의를 통해 변경 가능
- (임금보전) 기존 임금수준이 낮아지지 않도록 임금보전방안을 마련하여 고용노동부 장관에게 신고

임금보전방안 미신고시 500만원 이하 과태료(제116조제2항3호)

□ 시행일

- '21. 7. 1부터

탄력적 근로시간제 요약

구분	2주 이내 (제51조①)	3개월 이내 (제51조②)	3개월 초과 6개월 이내(신설)(제51조의2)
의의	• 2주 이내의 단위기간을 평균하여 1주간 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정주에 40시간, 특정일 8시간을 초과하여 근로	• 3개월 이내 또는 3개월을 초과하고 6개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정주에 40시간, 특정일에 8시간을 초과하여 근로	
대상	• 전체 근로자, 업종 또는 직무별 제한 없음 ※ (적용제외) ① 연소자(15세 이상 18세 미만, 취직인허증을 보유한 15세 미만) ② 임신 중인 여성근로자		
실시요건	• 취업규칙(10인 이상 사업장) 또는 이에 준하는 것(10인 미만 사업장)에 규정하여야 함 ※ 특정주 48시간을 초과하지 못함	• 근로자대표와 서면합의 ① 대상근로자 범위 ② 단위기간 ③ 근로일, 근로일별 근로시간 ④ 서면합의 유효기간 ※ 3개월 이내 (1개월, 3개월 등) ※ 특정주 52시간, 특정일 12시간을 초과하지 못함	• 근로자대표와 서면합의 ① 대상근로자 범위 ② 단위기간 ③ 단위기간의 주별 근로시간 ④ 서면합의 유효기간 ※ 3개월 초과 6개월 이내 (4개월, 5개월, 6개월 등) ※ 특정주 52시간, 특정일 12시간을 초과하지 못함
1주간 최장 근로시간 (연장근로 포함 근로시간)	• (연장근로) 1주 12시간까지 가능 - 60시간(소정 48시간 + 연장 12시간)	• (연장근로) 1주 12시간까지 가능 - 64시간(소정 52시간 + 연장 12시간)	
근로시간 중도변경	• 규정 없음	• 규정 없음 (해석 : 근로자대표 서면 합의 필요)	• 불가피한 경우 변경 가능 - 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등 + 근로자대표 협의 + 기간내 1주 평균 시간 유지 + 변경 근로일 개시 전 해당 근로자에 통보
유효기간 설정	• 유효기간을 정할 의무는 없으나, 취업규칙에 유효기간을 정하는 것이 바람직	• 근로자대표와의 서면합의로 정함	
임금 보전 방안 강구	• 사용자는 기존의 임금수준이 저하되지 않도록 임금보전방안 강구 ※ 위반 시 벌칙 조항 없음		• 임금보전방안 마련 + 신고 의무화(단 서면합의로 방안 마련 시 예외)
	• (중간정산) 단위기간보다 실 근로기간이 짧은 경우, 실 근로기간을 평균하여 주40시간을 초과한 시간에는 가산임금 지급		

I

II

III

IV

V

04

공휴일법에 따른 공휴일·대체공휴일 적용 안내

✓ 공휴일법, 관공서공휴일규정, 근로기준법

□ 「공휴일에 관한 법률」의 제정 및 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 개정에 따라 **민간 기업에 적용되는 휴일(공휴일·대체공휴일)**에 대해 알려드립니다.

□ 「공휴일에 관한 법률」 제정·공포 시행

- **공휴일***이 토요일·일요일, 다른 공휴일과 겹칠 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 대체공휴일(공휴일 다음의 첫 번째 비공휴일)을 지정·운영(제3조)
※ 공휴일법상 공휴일과 대체공휴일은 「관공서의 공휴일에 관한 규정」으로 구체화, 이 내용이 근로기준법령을 통해서 민간기업 적용

* 「공휴일법」의 “공휴일”의 종류(법 제2조)

- ① 국경일에 관한 법률에 따른 국경일 중 3.1절, 광복절, 개천절 및 한글날
 - ② 1월 1일
 - ③ 설날 전날, 설날, 설날 다음 날(음력 12월 말일, 1월 1일, 2일)
 - ④ 부처님 오신 날(음력 4월 8일)
 - ⑤ 어린이날(5월 5일)
 - ⑥ 현충일(6월 6일)
 - ⑦ 추석 전날, 추석, 추석 다음 날(음력 8월 14일, 15일, 16일)
 - ⑧ 기독교탄신일(12월 25일)
 - ⑨ 공직선거법 제34조에 따른 임기 만료에 의한 선거의 선거일
 - ⑩ 기타 정부에서 수시 지정하는 날
- ※ 다만 일요일은 공휴일법이 아닌 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에서 공휴일 포함

- (시행일) '22. 1. 1부터

□ **관공서의 공휴일을 유급휴일로 의무 적용(근로기준법 제55조제2항)**

- '22. 1. 1부터 5인 이상 민간기업에도 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각 호에 따른 공휴일(일요일 제외) 및 제3조에 따른 대체공휴일*을 유급휴일 적용

*** 「관공서의 공휴일에 관한 규정」의 대체공휴일(법 제3조)**

- 3.1절, 광복절, 개천절, 한글날, 어린이날의 공휴일이 토요일·일요일과 겹치는 경우
- 설날연휴, 추석연휴의 공휴일이 일요일과 겹치는 경우
- 3.1절, 광복절, 개천절, 한글날, 설날연휴, 어린이날, 추석연휴의 공휴일이 토요일·일요일이 아닌 날에 일요일을 제외한 다른 공휴일과 겹치는 경우

● (시행일) **기업규모별 단계적 시행**

구분	'20. 1. 1이후	'21. 1. 1이후	'22. 1. 1이후
기업규모별 단계적 시행	상시 300인 이상 국가·지자체·공공기관	상시 30인 이상	상시 5인 이상

유급휴일 위반시 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금(제110조제1호)

05

주휴수당 및 연차휴가 산정방법 관련 행정해석 변경

✓ 고용노동부, 임금근로시간과-1736, '21. 8. 4

□ 주휴수당 및 연차휴가 산정방법 관련 행정해석이 변경되어 알려 드립니다.

□ 주휴수당 발생요건(행정해석 변경)

- (변경전) 1주간의 소정근로일을 개근하고 1주를 초과하여(예 : 8일째) 근로가 예정되어 있는 경우 주휴수당 발생(근로기준정책과-6551, 2015.12. 7)
- (변경후) 1주간 근로관계가 존속되고 그 기간 동안의 소정근로일에 개근하였다면 1주를 초과한 날(8일째)의 근로가 예정되어 있지 않더라도 주휴수당 발생

예 시

소정근로일이 월 ~ 금까지이며, 개근했고, 주휴일은 일요일인 경우

- 월요일 ~ 금요일까지 근로관계 유지(토요일에 퇴직) → 주휴수당 미발생
- 월요일 ~ 일요일까지 근로관계 유지(그 다음 월요일에 퇴직) → 주휴수당 발생
- 월요일 ~ 그 다음 월요일까지 근로관계 유지(그 다음 화요일에 퇴직) → 주휴수당 발생

□ 육아휴직기간 또는 업무외 부상질병 휴직기간 연차휴가 산정방법

(약정 육아휴직 부분은 신규 행정해석, 업무 외 부상질병 부분은 기존 행정해석 변경)

- (변경전) 업무 외 개인적 상병 등 근로자 귀책사유로 소정근로일에 근로를 제공하지 못한 경우 별도 정한 바가 없다면 이를 결근으로 보아 연차휴가 산정(근로조건지도과-1755, 2008. 5.29)
- (변경후) 근로계약, 취업규칙 또는 단체협약 등에 근거하거나 사용자의 허락하에 부여받은 약정 육아휴직 또는 업무 외 부상, 질병, 휴직 등의 기간은 근로제공 의무가 정지되는 휴직으로 개인적 귀책사유로 근로제공을 하지 않은 결근과는 달라 소정근로일수에서 제외

□ 연차휴가 부여 시 정당한 쟁의행위기간 등이 포함된 경우, 연차휴가 산정방법 (행정해석 변경)

- (변경전) 연차휴가 산정기간에 적법한 쟁의행위기간이 포함된 경우라 하더라도 제60조제2항에 따른 연차휴가는 1일 단위로 부여 및 사용이 원칙이므로 비례하여 부여할 수 없음(근로기준정책과-8676, 2018.12.28)
- (변경후) 연차휴가를 “일” 단위로 주어야 한다는 명문의 규정이 있는 것이 아니고, 실무상으로도 시간단위 연차활용이 활발하게 이뤄지고 있는 것이 현실이며, 쟁의행위의 법적 성질 및 효과는 제60조제1항이나 제2항에서 동일하게 평가되어야 하므로, 연차휴가 비례적 산정방법에 대한 대법원 판결(2011다4629, 2015다 66052 등) 법리는 제60조 제1항 및 제2항 모두 동일하게 적용*하는 것이 타당

* 연차휴가일수(시간) = 1일(소정근로시간) × [월 실질 소정근로일수(월 소정근로일수 - 쟁위행위 등의 기간의 소정근로일수)] ÷ 월 소정근로일수

〈 근로기준법 제60조(연차휴가) 〉

- ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가 부여
- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가 부여

휴일·휴가 요약

□ 법정유급휴일

구분	주휴일	공휴일	근로자의 날
근거	• 근기법 제55조제1항 및 시행령 제30조제1항	• 근기법 제55조제2항 및 시행령 제30조제2항	• 근로자의날 제정법
적용대상	• 모든 사업장	• 5인 이상 사업장	• 모든 사업장
적용제외 근로자	• 적용 제외	• 적용 제외	• 적용
요건	• 소정근로 1주 15시간 이상 (1주간 소정근로일 개근)	• 소정근로 1주 15시간 이상(개근 불문)	• 별도 요건 없음 (소정근로시간, 개근 불문)
휴일대체	• 대체 가능 (단협·취업규칙·근로자 동의)	• 대체 가능 (근로자대표와 서면합의)	• 대체 불가

□ 법정휴가

구분	연차유급휴가	생리휴가	산전후휴가	배우자 출산휴가
근거	• 근기법 제60조	• 근기법 제73조	• 근기법 제74조	• 고령법 제18조의2
적용대상	• 5인 이상 사업장	• 5인 이상 사업장	• 모든 사업장	• 모든 사업장
요건	• 소정근로 1주 15시간 이상	• 없음	• 없음	• 없음
일수	• (1년 미만) 최대 11일 (1년 이상) 15 + ∞	• 월 1일	• 90일 (쌍생아 120일)	• 10일
유·무급	• 유급	• 무급	• 최초 60일 유급 (쌍생아 75일)	• 유급

□ 연차휴가 개요

구분	계속근로 1년 미만	계속근로 1년 이상
일수	• 1개월 개근 시 1일(최대 11일)	• 1년간 80% 이상 출근시 15일, 3년 이상 계속근로자는 최초 1년을 초과하는 매 2년에 대하여 1일씩 가산 (총 25일 한도) • 1년간 80% 미만 출근시 1개월 개근 마다 1일
사용기간	• ('21. 3.30 이전) 발생일로부터 1년까지 사용가능 ('21. 3.31 이후) 최초 1년 근로 종료일까지 사용가능	• 발생일로부터 1년까지 사용가능 (사용자 귀책사유로 사용하지 못한 경우는 예외) ⇒ 계속근로 1년 미만도 동일
촉진조치	• ('21. 3.30 이전) 불가 ('21. 3.31 이후) 가능	• ('21. 3.30 이전) 80% 이상은 가능, 80% 미만 불가 ('21. 3.31 이후) 80% 이상과 미만 모두 가능
사용시기	• 근로자가 청구한 시기에 부여하되(통상 또는 평균임금 지급), 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 시기 변경 가능	

06

임금 지급시 임금명세서 교부 의무화

✓ 근로기준법 제48조

I

II

III

IV

V

□ 2021.11.19 부터 사용자는 근로자에게 임금을 지급할 때 임금명세서를 교부해야 합니다.

□ 주요내용

- 사용자가 임금 지급시 근로자에게 임금명세서 서면(전자문서 포함) 교부 의무화
- (기재사항) 임금의 구성항목 및 계산방법, 법령이나 단체협약에 따른 임금의 일부를 공제한 경우 그 공제 내역 등

〈 임금명세서 세부 기재사항(근로기준법 시행령 제27조의2 제1항) 〉

①성명 ②생년월일, 사원번호 등 ③ 임금지급일 ④근로일수 ⑤총 근로시간수 ⑥연장근로, 야간근로, 휴일근로 시간수 ⑦임금총액 ⑧기본급, 수당, 상여금, 성과금, 그 밖의 임금 항목별 금액 (통화 이외 지급 시 품명 및 수량, 평가총액) ⑨임금 각 항목별 계산방법 등 ⑩임금의 일부공제 시 항목별 금액, 총액

※ (사용기간 30일 미만인 일용근로자) ②번 사항 미기재 가능

※ (상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업장의 근로자 또는 근로기준법 제63조에 해당하는 근로자) ⑥번 사항 미기재 가능

☞ 고용노동부 공고 제2021-319호 입법예고(안)의 내용으로 확정·공포 시 변경사항이 있을 수 있음

- (교부방법) 서면 또는 「전자문서법」에 따른 전자문서

위반시 과태료 500만원 이하(제116조2항제2호)

□ 시행일

- '21.11.19부터

07

직장 내 괴롭힘 금지제도 제재규정 신설

✓ 근로기준법 제116조

□ 2021.10.14부터 직장 내 괴롭힘 금지제도의 의무 위반에 대한 제재규정이 신설됩니다.

□ 주요내용

● (사용자*가 직장 내 괴롭힘을 한 경우) 1천만원 이하의 과태료 부과

* 사용자 및 대통령령으로 정하는 범위 내 사용자의 친족인 근로자 포함

〈 제재 대상 친족의 범위(근로기준법 시행령 제59조의3) 〉

① 사용자의 배우자, ② 4촌 이내의 혈족, ③ 4촌 이내의 인척

● (직장 내 괴롭힘 발생 시 조치 미이행) 500만원 이하의 과태료 부과

〈 직장 내 괴롭힘 발생시 조치(근로기준법 제76조의3) 〉

- ① 사용자의 직장 내 괴롭힘 신고 접수·인지 시 **사실확인 조사 실시**(법 76조의3제2항)
- ② 피해근로자 등에 대한 보호조치(**근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등**)(법 76조의3제4항)
- ③ 피해근로자 의견 청취, 가해 근로자 **징계, 근무장소 변경 등 조치**(법76조의3제5항)
- ④ 직장 내 괴롭힘 발생 조사과정에서 알게된 **비밀누설금지**(법제76조의3제7항)

□ 시행일

● '21.10.14부터

08

부당해고 구제명령 불이행 시 이행강제금 부과 한도 상향

✓ 근로기준법 제33조

□ 2021.11.19부터 부당해고 등에 대한 노동위원회의 구제명령을 이행하지
아니한 경우, 사용자에게 부과되는 이행강제금 한도가 3천만원으로 상향됩니다.

□ 주요내용

- 개정법은 '21.11.19 이후 발생한 부당해고 등(해고, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌)부터 적용
- 부당해고 등에 대한 노동위원회 구제명령* 불이행 시 사용자에게 부과하는 이행강제금
부과한도 2천만원 → 3천만원 상향

* 원직복직, 해고기간의 임금상당액 지급명령 등

〈 이행강제금의 부과기준(근로기준법 시행령 별표3) 〉

위반행위	금 액
부당한 해고에 대한 구제명령 미이행	500만원 이상 3,000만원 이하
부당한 휴직, 정직에 대한 구제명령 미이행	250만원 이상 1,500만원 이하
부당한 전직, 감봉에 대한 구제명령 미이행	200만원 이상 750만원 이하
그 밖의 부당한 징벌에 대한 구제명령 미이행	100만원 이상 750만원 이하

☞ 고용노동부 공고 제2021-319호 입법예고(안)의 내용으로 확정·공포 시 변경사항이
있을 수 있음

□ 시행일

- '21.11.19부터

II

특수형태근로자 고용·산재보험 제도

- 01. 특수형태근로종사자 고용보험 시행
- 02. 특수형태근로종사자 산재보험 적용제외 사유 제한

01

특수형태근로종사자 고용보험 시행

✓ 고용보험법 제77조의6, 고용산재보험료징수법

I

II

III

IV

V

□ 2021. 7. 1부터 특수형태근로종사자도 고용보험 당연가입 대상입니다.

□ 특수형태근로종사자 고용보험 신고 관련 주요내용

① 적용대상

- 근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약(노무제공계약)을 체결한 사람 중 적용대상 직종에 종사하는 사람
- (적용대상 직종) 보험설계사 등 14개 직종에 대해 순차 적용

- ('21.7.1 적용) ①보험설계사, ②신용카드회원모집인, ③대출모집인, ④학습지강사, ⑤교육교구 방문강사, ⑥택배기사, ⑦대여제품방문점검원, ⑧가전제품배송·설치기사, ⑨방문판매원, ⑩화물차주, ⑪건설기계조종사, ⑫방과후학교 강사(초·중등)
- ('22.1.1 적용) 플랫폼노무제공자(퀵서비스기사, 대리운전기사)
- ※ 산재보험 적용 13개 직종(캐디제외)과 '방과후학교 강사'(14개 직종)

- (적용제외) • (연령 제한) 65세 이후에 신규로 노무제공계약을 체결한 경우
- (소득 제한) 노무제공계약에 따른 월보수액* 80만원 미만인 경우

* 보수액 = 총수입금액(사업소득, 기타소득) - 비과세소득 - 경비

※ 단, 단기노무제공자는 적용제외 소득기준 미적용

② 보험가입자

- (보험가입자) 노무제공자와 노무제공자를 상대방으로 하여 노무제공계약을 체결한 사업의 사업주
- ☞ (사업주) 성립신고, 피보험신고, 원천징수 등 의무를 짐

③ 피보험자격 관리

- (피보험자격 구분) 일반노무제공자와 단기노무제공자로 구분

- (노무제공 계약기간이 1개월 이상 일반노무제공자) 상용근로자와 동일
(취득·상실신고)
- (노무제공 계약기간이 1개월 미만 단기노무제공자) 일용근로자와 유사한
'노무제공내용 확인신고'

- (피보험자격 신고의무) **사업주**는 노무제공계약을 체결한 노무제공자에 대하여
피보험자격 취득·변경·상실 등 신고
- (피보험자격 이중취득) 노무제공계약(노무제공자)과 근로계약(근로자) 또는
문화예술용역(예술인) 관련 계약을 동시에 체결한
경우에는 모든 사업에서 피보험자격을 취득

④ 보험료 산정 및 부과

• 보험료 산정

- (보험료 산정) 보수 × 실업급여 요율(고용안정·직업능력개발 요율 미적용)
- (보험료 부담) 노무제공자와 사업주가 각각 1/2씩 균등부담
- (보험료율) 1.4%(특고 0.7%, 사업주 0.7%)

• 보험료 부과기준

- (보수) 소득세법상 사업소득(제19조)과 기타소득(제21조)에서 비과세소득
(제12조제2호 또는 제5호), 필요 경비를 제외한 금액
※ 보수액 = (사업소득, 기타소득) - 비과세소득 - 필요경비
- (기준보수) 신고 보수가 기준보수보다 적은 경우에는 기준보수(133만원)로
보험료 부과
- (직종별 기준보수) 노무제공 특성에 따라 소득확인이 어려운 직종(건설기계
조종사, 화물차주로 한정)에 대하여 직종별 기준보수로 적용
☞ 건설기계조종사 : 2,479,444원(일보수액 82,648원)
화물차주 : 4,310,000원
- (보험료 상한액) 고용보험 재정건전성, 근로자와의 형평성 등을 고려하여
전전년도 보험가입자 보험료 평균액의 10배 이내로 설정
☞ 월별보험료의 상한액 : 441,150원, 연간보험료의 상한액 : 5,293,800원

• 보험료 부과

- (일반노무제공자 보험료 산정절차) ①월 보수액이 80만원 이상 시 피보험 자격 취득 신고 ② 매달 월보수액 통보(노무제공일이 속한 달의 다음 달 말일 까지) 또는 기준보수(건설기계조종사, 화물차주) ③ 보험료 부과
- (단기노무제공자 보험료 산정절차) ① 노무제공내용 확인 신고 ② 보험료 부과

⑤ 고용 보험료 지원 (두루누리 사업)

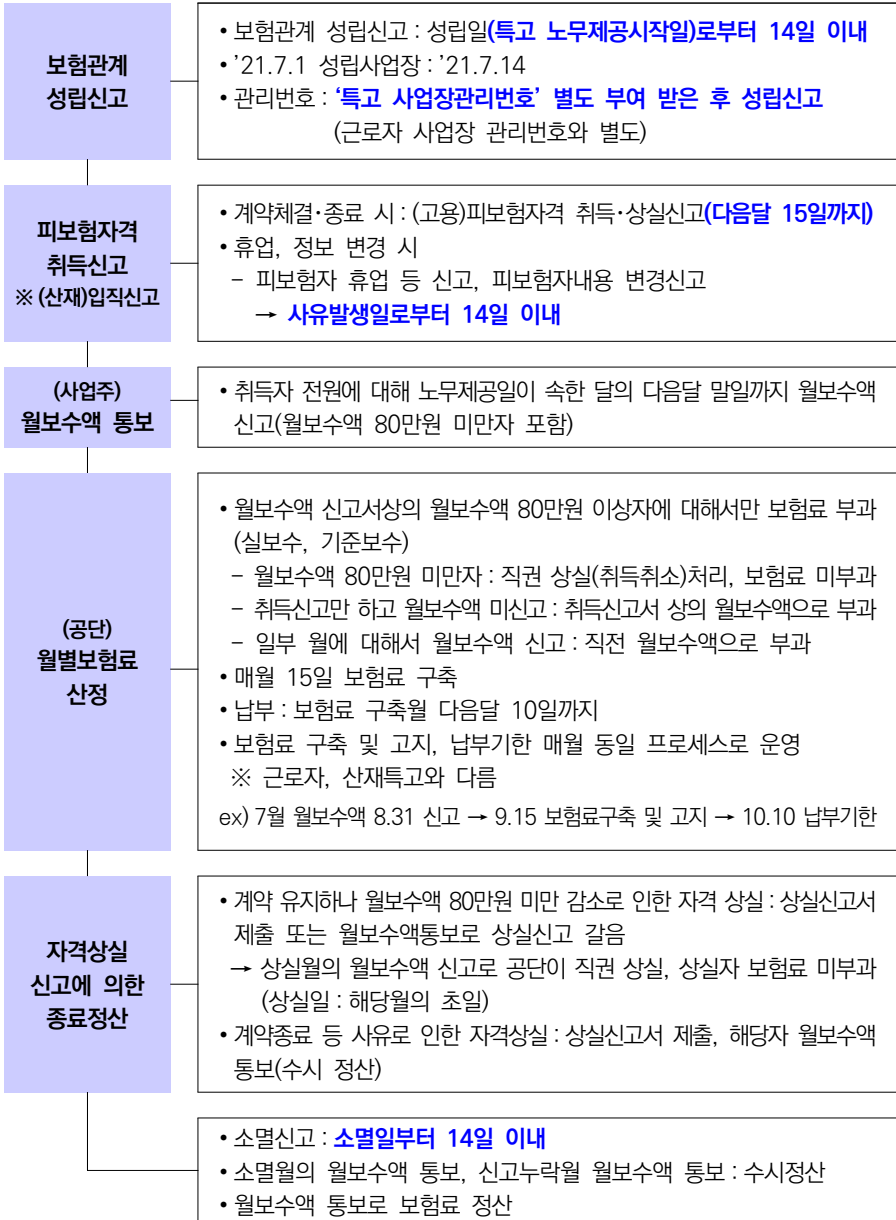
- 근로자인 피보험자수가 10명 미만인 사업에 종사하는 월 보수액 220만원 미만 노무제공자와 그 사업주를 위해 고용보험료의 80% 지원

- (사업규모) 노무제공 관련 계약을 체결한 사업이 근로자인 피보험자수가 10명 미만일 것
- (보수수준) 노무제공 관련 계약 체결 후 월보수액 220만원 미만일 것
- (지원제한) 전년도 재산의 과세표준액 합계가 6억원 이상, 전년도 종합소득이 3,800만원 이상
- (지원수준) 해당 노무제공자의 고용보험의 취득이력에 관계없이 노무제공자 및 사업주가 부담하는 고용보험료의 80% 지원
- (지원기간) 노무제공자인 피보험자로서 최대 36개월

□ 시행일

- '21. 7. 1부터

□ 특고 보험료 부과 업무절차



□ 건설기계 특고 고용보험 신고

① 적용대상

- 건설기계를 소유·등록하고 직접 운전하는 사람과 임대차계약 등을 통해 노무 제공관계를 확인할 수 있는 사람
 - ☞ 근로기준법 제2조에 따른 근로자가 아니어야 함
 - ☞ 건설기계임대차 계약의 당사자로서 운전보조원 등 타인을 사용하지 않은 경우에만 적용

「건설기계관리법」 제3조제1항에 따라 등록된 건설기계를 직접 운전하는 사람
 ※ 고용보험법 시행령 제104조의11제1항제10호 직종 정의

* 건설관리법상 건설기계

- | | | | |
|-------------|--------------|---------------|---------------|
| 1. 불도저 | 2. 굴삭기 | 3. 로더 | 4. 지게차 |
| 5. 스캐이퍼 | 6. 덤프트럭 | 7. 기중기 | 8. 모터그레이더 |
| 9. 롤러 | 10. 노상안정기 | 11. 콘크리트벙칭플랜트 | 12. 콘크리트피니셔 |
| 13. 콘크리트살포기 | 14. 콘크리트믹서트럭 | 15. 콘크리트펌프 | 16. 아스팔트믹싱플랜트 |
| 17. 아스팔트피니셔 | 18. 아스팔트살포기 | 19. 골재살포기 | 20. 쇄석기 |
| 21. 공기압축기 | 22. 천공기 | 23. 향타 및 항발기 | 24. 자갈채취기 |
| 25. 준설선 | 26. 특수건설기계 | 27. 타워크레인 | |

② 보험가입자

- (원칙) 건설기계를 직접 운전한 사람과 노무계약을 체결한 사업주

〈건설기계임대계약 당사자별 보험가입자 예시〉

- (원청공사사업자와 계약 체결) 원청공사사업자
- (하청공사사업자와 계약 체결) 하청공사사업자

③ 보험관계 성립

- 건설업의 경우 고용보험 계속사업으로 **별도 성립**
- 근로자 고용보험과도 별도로 성립 (**‘특고 사업장관리번호’ 별도 부여**)

④ 월 보험료
산정

- (기준보수 적용 직종) 건설기계종사자, 화물차주 한정
- (월 보험료) = 월 기준보수 × (노무제공일수/월의 총일수) × 보험료율(1.4%)
- (월 기준보수) 월 2,479,444원/일 82,648원
- (보험료부담) 사업주·노무제공자가 각 1/2씩 부담

예시

건설기계조종사 2021.7.20 1년 계약 체결(월 중간 취득)
(취득일자) 2021.7.20, (7월 부과보험료) 2,479,444원 × 12/31 × 1.4%

⑤ 단기노무
제공자

- (적용) 노무제공자 중 계약의 기간이 1개월 미만인 사람(단기노무제공자)은
적용제외 소득기준 미적용 (소득액 무관 적용)
- (보험료) 단기노무제공자의 월별보험료는 일 기준보수로 산정

단기노무제공자 월별보험료 = 일 기준보수(82,648원) × 일수 × 보험료율

02

특수형태근로종사자 산재보험 적용제외 사유 제한

✓ 산재보험법 제125조제4항

I

II

III

IV

V

□ 2021. 7. 1부터 특고 종사자의 산재보험 적용제외 사유가 제한됩니다.

□ 주요내용

- 특고 종사자가 질병·육아휴직 등으로 실제 일하지 않은 경우*에만 적용제외 신청 가능

- * ① 특고 종사자가 부상·질병, 임신·출산·육아로 1개월 이상 휴업하는 경우
- ② 사업주의 귀책사유에 따라 특고 종사자가 1개월 이상 휴업하는 경우
- ③ 사업주가 천재지변, 전쟁 또는 이에 준하는 재난이나 감염병 확산으로 불가피하게 1개월 이상 휴업하는 경우

- 기존에 적용제외 신청을 하여 산재보상 대상에서 제외된 특고 종사자도 '21년 7월부터는 개정법에 따라 당연적용

※ '21. 7. 1 시행시 기존 적용제외 특고 종사자도 일괄적으로 다시 적용되며, 적용제외를 희망하는 특고 종사자는 근로복지공단에 다시 적용제외 신청 후 승인받아야 함.

※ '21. 7. 1 이후 '21. 6. 30 이전 입직기간에 대해 적용제외 신청하는 경우 적용제외 인정 (6월 이전 보험료 미부과).

☞ 단, 입직일로부터 70일 이내에 적용제외 신청하는 경우에限

□ 시행일

- '21. 7. 1부터

특수형태근로종사자 가입지원 전담센터 안내

□ 근로복지공단 특고센터 관할지역

센터명	주요업무	관할지역
서울특고센터	<ul style="list-style-type: none"> • 특수형태근로종사자 가입 • 피보험자 자격관리 • 보험료 산정 부과 	서울·강원 지역본부 관내 관할지역 일체 ✓ 서울특별시 ✓ 경기도 의정부시·동두천시·양주시·포천시·연천군·남양주시·구리시·가평군 ✓ 강원도
경인특고센터		경인지역본부 관내 관할지역 일체 ✓ 인천광역시, 경기도(서울특고센터 관할 제외)
부산특고센터		부산·대구 지역본부 관내 관할지역 일체 ✓ 부산광역시, 울산광역시, 경상남도 ✓ 대구광역시, 경상북도
대전특고센터		대전·광주 지역본부 관내 관할지역 일체 ✓ 광주광역시, 전라북도, 전라남도, 제주특별자치도 ✓ 대전광역시, 충청북도, 충청남도, 세종특별자치시

□ 근로복지공단 특고센터 전자팩스번호

센터명	부서명	전화번호	팩스번호
서울특고센터	특고가입1부	02-6946-0500	0502-223-3102
	특고가입2부		0502-223-1203
	특고가입3부		0502-223-1204
경인특고센터	특고가입1부	032-712-0500	0502-451-1102
	특고가입2부		0502-451-1103
부산특고센터	특고가입1부	051-790-0300	0502-661-1102
	특고가입2부		0502-661-1103
대전특고센터	특고가입1부	042-718-0600	0502-870-1102
	특고가입2부		0502-870-1103

고용·산재보험토탈서비스 <https://total.kcomwel.or.kr>를 이용하여
회원가입 절차없이 사업주[법인] 공동인증서만 있으면 쉽고 간편하게 신고가능



달라진 건설현장 노무관리 이슈

III

건강보험·국민연금 제도

- 01. 건설현장 건강보험·국민연금 전자고지(EDI) 일원화
- 02. 건설 일용근로자 국민연금 가입기준 확대

01

건설현장 건강보험·국민연금 전자고지(EDI) 일원화

I

II

III

IV

V

- 2021. 7. 1부터 신규 가입하는 건설 사업장에 대한 보험료 납입고지(정기 고지서 및 경정고지내역)를 모두 “전자고지(EDI)로 일원화”하여 발송합니다.

□ 주요내용

- 건설현장 일용직 사업장에 대해 매월 2회 이원화하여 발송하던 정기고지서 발송방법을 EDI 전자고지로 일원화

구분	개선 전		개선 후	
	정기고지	일괄경정고지	정기고지	일괄경정고지
고지방법	종이고지서	EDI	EDI*	EDI

* EDI 미적용 사업장은 기존대로 종이고지서 발송

□ 시행일

- '21. 7. 1 신규가입 건설현장부터 적용

02

건설 일용근로자 국민연금 가입기준 확대

✓ 국민연금법 시행령 제2조제1호

□ 2022. 1. 1부터 건설 일용근로자 국민연금 가입기준이 확대됩니다.

- (가입기준) 1개월 동안의 근로일수가 8일 이상이거나, 1개월 동안의 소득에 따른 소득이 보건복지부장관이 고시하는 금액 이상인 사람

□ 주요내용

구분	기존	개정								
국민연금 가입기준	<table><tr><td>근로일수</td><td>월 8일 이상 근로</td></tr></table>	근로일수	월 8일 이상 근로	<table><tr><td>근로일수</td><td>월 8일 이상 근로</td></tr><tr><td colspan="2">또는</td></tr><tr><td>소득추가</td><td>월 소득이 보건복지부장관 고시 금액* 이상</td></tr></table>	근로일수	월 8일 이상 근로	또는		소득추가	월 소득이 보건복지부장관 고시 금액* 이상
	근로일수	월 8일 이상 근로								
근로일수	월 8일 이상 근로									
또는										
소득추가	월 소득이 보건복지부장관 고시 금액* 이상									
	⇒									

* 보건복지부 보도자료('21.6.22) : 약 220만원 추진(두루누리사업 지원기준)

□ 시행일

- '22. 1. 1부터 발생하는 소득분부터 적용



IV

기타 노동 관련

01. 최초 외국인근로자 고용허가 사용자의 교육이수 의무화
02. 공공 건설공사 하도급 참여 제한
03. 개정 노동조합 및 노동관계조정법 시행
04. 건설근로자 전자카드제 의무시행 안내
05. 건설근로자 퇴직공제부금 안내
06. 2022년 최저임금액 인상

01

최초 외국인근로자 고용허가 사용자의 교육이수 의무화

✓ 외국인고용법 제11조의2, 제32조제1항

- 2021.10.14부터 외국인근로자 고용허가를 최초로 받은 사용자는 관련 교육을 이수해야 하며, 미이수 시 과태료 부과대상이 됩니다.

□ 주요내용

〈외국인고용법령상 사용자교육 세부사항〉

시행령	<ul style="list-style-type: none"> ① 교육 실시기관 : 한국산업인력공단(제31조제2항제1호) ② 과태료 구체적인 부과기준 마련(별표)
시행규칙	<ul style="list-style-type: none"> ① 교육 내용 : 고용허가제도, 노동관계법령, 산재예방, 출입국·체류관리, 인권보호 등 (제11조의2제2항) ② 교육 방법 및 시간 : 집체교육 또는 인터넷 원격교육, 6시간(동조 제3항, 제4항) ③ 교육 이수기한 : 고용허가서를 최초로 발급받은 날부터 6개월 이내(동조 제1항)

교육 미이수 시 과태료 300만원(제32조제1항제2의2호)

□ 시행일

- '21.10.14부터

02

공공 건설공사 하도급 참여 제한

✓ 건설산업기본법 제29조의3제1항

- 2021.12.19부터 외국인고용법 및 출입국관리법 위반 건설사업자에 대하여 2년 이내 범위에서 공공공사 하도급참여 제한이 됩니다.

□ 주요내용

시행중

건설근로자법 위반

- 퇴직공제부금 미납으로 과태료처분을 받은 날부터 2년 이내 동일한 사유로 2회 이상 과태료처분을 받은 경우(법 제26조제3항제4호 등)

근로기준법 위반

- 체불사업주 명단공개 기준일(매년 8월 31일) 이전 3년 이내 임금 등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 명단공개 기준일 이전 1년 이내 체불총액이 3천만원 이상으로 명단공개된 경우(법 제43조의2제1항)

산업안전보건법 위반

- 산업재해 사망자가 연간 2명 이상 발생하는 등 사유로 산업재해 발생건수 등이 공표된 경우(법 제9조의2제1항)

시행예정 (*21.12.19부터)

외국인고용법 위반

- 고용허가를 받지 아니하고 외국인근로자를 고용하여 고용제한처분을 받은 경우(법 제20조제1항제1호 등)
- 특례고용가능확인을 받지 아니하고 외국인근로자를 고용하여 고용제한처분을 받은 상태에서 시중 발급 외국인근로자를 고용하여 과태료처분을 받은 경우(법 제32조제1항제8호 등)

출입국관리법 위반

- 체류자격을 가지지 아니한 외국인근로자를 고용한 경우(법 제18조제3항)
- 근무처 변경허가·추가허가를 받지 아니한 외국인근로자를 고용하여 처벌을 받거나(법 제94조, 제95조) 통고처분을 받은 경우(법 제102조제1항)

03

개정 노동조합 및 노동관계조정법 시행

✓ 노동조합법

I

II

III

IV

V

□ 2021. 7. 6부터 개정 「노동조합 및 노동관계조정법」이 시행됩니다.

□ 주요내용

구 분	개 정 내 용
노동조합 가입자격 (법 제2조)	<ul style="list-style-type: none"> • 해고자 등 해당 기업에 종사하지 않는 사람(비종사자)도 기업별 노조에 가입 가능
비종사자인 노조 조합원의 노조활동 원칙 (법 제5조 제2항, 제24조 등)	<ul style="list-style-type: none"> • 비종사자인 조합원은 사업장 내 노조활동 시 효율적 사업운영에 지장을 주지 않아야 함 • 사업장을 단위로 하는 타임오프 한도 결정, 교섭대표노조 결정, 쟁의행위 찬반투표 등은 종사근로자인 조합원을 기준으로 함
노동조합 임원 자격 (법 제17조, 제23조)	<ul style="list-style-type: none"> • 노동조합의 임원 자격은 노조 자체 규약으로 자유롭게 정할 수 있도록 함 • 기업별 노조의 임원은 회사에 종사하는 조합원 중에서 선출할 수 있음
노조 전임자 급여 지급(법 제24조, 제24조의2, 제81조)	<ul style="list-style-type: none"> • 노조 전임자 급여 지급 금지규정 삭제 • 근로시간면제제도로 통합(일원화)하여 규율 <ul style="list-style-type: none"> ① 사용자의 급여지급은 여전히 근로시간면제 한도 내에서만 가능 ② 면제 한도를 초과하는 단체협약·사용자 동의는 무효 ③ 사용자가 면제 한도를 초과하는 급여 지급시 부당노동행위로 규율 ※ (면제한도 초과 급여 지급시) 부당노동행위에 해당하여 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
단체교섭 관련 제도 개편(법 제29조의2 등)	<ul style="list-style-type: none"> • 사용자 동의로 개별교섭시 성실교섭 및 차별금지 의무 부여 • 다양한 교섭방식 활성화를 위한 국가·지자체 노력의무 부여 • 분리된 교섭단위의 통합 근거 신설
단체협약 유효기간 (법 제32조)	<ul style="list-style-type: none"> • 노사 합의로 최대 3년의 기간 내에서 자유롭게 정할 수 있음 ※ 다만, 시행 전 체결된 단체협약의 유효기간은 종전 규정에 따라 최대 2년임
사업장 점거 형태의 쟁의행위(법 제37조)	<ul style="list-style-type: none"> • 사용자의 점유를 배제해 조업을 방해하는 쟁의행위를 금지하는 원칙 신설

□ 시행일

● '21. 7. 6부터

04

건설근로자 전자카드제 의무시행 안내

✓ 건설근로자법 시행령 제12조의2, 부칙 제2조제1항 등

□ 건설근로자 전자카드

- 건설근로자의 퇴직공제 근로일수 신고 누락 방지 및 건설현장의 체계적인 인력관리를 위해, 건설근로자가 건설현장에 설치된 단말기에 전자카드를 태그하여 자신의 출·퇴근 내역을 기록하는 제도(건설근로자법 제13조제4항)

□ 전자카드제 적용대상 공사범위

- 공사에정금액이 일정 규모 이상인 건설공사 중 적용일 이후 입찰공고(입찰공고를 하지 않는 경우 도급계약 체결한 때)된 건설공사의 사업장

발주시기	〈1단계〉 '20.11.27 이후	〈2단계〉 '22. 7. 1 이후	〈3단계〉 '24. 1. 1 이후
공사예정금액	(공공) 100억 이상 (민간) 300억 이상	(공공) 50억 이상 (민간) 100억 이상	퇴직공제 가입대상공사

※ (근거법령) 건설근로자법 시행령 제12조의2, 부칙 제2조제1항

□ 전자카드제 적용사업장 운영절차

① 퇴직공제 성립신고	② 전자카드 현장등록	③ 지정단말기 설치	④ 전자카드 발급안내	⑤ 근로일수 신고·납부	⑥ 준공·정산
✓ 원수급인	✓ 원·하수급인	✓ 원수급인	✓ 원·하수급인 ※ 하나은행/ 우체국	✓ 원수급인 ✓ 사업주인정 하수급인	

피공제자에게 전자카드 미발급시 300만원 이하의 과태료(법 제26조제2항제8호)

05

건설근로자 퇴직공제부금 안내

✓ 건설근로자법, 전산법 등

□ 퇴직공제 적용대상 공사 확대

구분	개 정 전 ('10. 9. 30)	개 정 후 ('20. 9. 8)
공사예정금액	(공공) 3억 이상 (민간) 100억 이상	(공공) 1억 이상 (민간) 50억 이상

※ (근거법령) 건설근로자법 시행령 제6조, 건설산업기본법 시행령 제83조

〈도급인의 공제부금 납부특례 제도(건설근로자법 제13조의2)〉

- 공제부금 납부특례 사유* 발생 시 도급인(발주자 포함)에게 사업주를 대신하여 공제부금 납부의무를 지도록 함으로써 공제부금 누락방지
- * 도급인과 사업주의 서면 합의, 사업주 파산·회생 등, 도급인의 공제부금 미지급

□ 퇴직공제부금 신고 관련 업무절차

① 적용대상

- 근로계약기간 1년 미만의 일용·임시직 건설근로자로서, 적용제외 근로자*에 해당하지 않는 근로자

* 적용제외 근로자

- ① 기간을 정하지 아니하고 고용된 상용 근로자
- ② 1년 이상의 기간을 정하여 고용된 근로자
- ③ 1일의 소정근로시간 4시간 미만이고 1주간의 소정근로시간 15시간 미만 근로자

② 성립신고

- (신고주체) 원사업주(원칙) → 관할지역 공제회
※ (예외) 하수급인 사업주 인정승인*시 하수급인

*** 하수급인 사업주 인정 승인기준(모두 충족)**

- ① 부가가치세를 포함한 하도급공사의 계약금액이 10억원 이상
- ② 원·하수급인간 공제부금의 납부에 관한 사항이 하도급계약서에 명시된 경우
- ③ 하도급금액 산출명세서에 퇴직공제 가입소요비용이 명시된 경우

- (신고기한) 사업시작일(착공일)로부터 14일 이내
- (신고서류) 퇴직공제관계 성립신고서, 도급계약서, 도급금액산출명세서 등

③ 근로일수
신고

- (신고기한) 근로자가 근로한 달의 다음달 15일까지

④ 공제부금
납부

- (공제부금) 신고한 근로일수 합계 × 공제부금 일액(1일당 6,500원)
- (납부기한) 매월 다음달 15일까지

성립신고(가입)의무 위반시 500만원 이하의 과태료(건설근로자법 제26조)

06

2022년 최저임금액 인상

✓ 최저임금법 제10조제1항, 고용노동부 고시 2021-68호

I

II

III

IV

V

□ 2022. 1. 1부터 최저임금이 시간급 9,160원으로 인상됩니다.

□ 주요내용

- (2022년 최저임금액) 시간급 9,160원(2021년 대비 5.1% 인상)

구분	2021년		2022년	
최저 임금	• (시 간 급)	8,720원	• (시 간 급)	9,160원
	• (일급 환산액)	69,760원	• (일급 환산액)	73,280원
	• (월 환산액)	1,822,480원	• (월 환산액)	1,914,440원

- i) 일급 환산액은 8시간 기준
- ii) 월 환산액은 주 소정근로 40시간 근무시, 월 환산 기준시간 수 209시간(주당 유급휴휴 8시간 포함) 기준

- (적용사업장) 사업의 종류별 구분없이 모든 사업장에 동일하게 적용

최저임금 위반시 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금(제28조)

□ 적용기간

- '22.1.1 ~ '22.12.31



달라진 건설현장 노무관리 이슈

V

근로시간 ·
연장근로 · 휴일
관련 Q&A

근로시간·연장근로·휴일 관련 Q&A

I

II

III

IV

V

Q1

1주에 최대 근로할 수 있는 시간은?

- 현행 근로기준법에 따르면 근로시간은 1주 40시간을 초과할 수 없고(법정 근로시간), 연장근로는 당사자간 합의하면 휴일근로를 포함하여 최대 12시간까지 할 수 있으므로 1주 최대 52시간까지 근로할 수 있음
 - 따라서, 기업규모별 시행시기 이후에 1주 52시간을 초과하여 근로한 경우 벌을 위반하게 됨(2년 이하 징역, 2천만원 이하 벌금)
 - ▲ 300인 이상 : '18. 7. 1(특례업종에서 제외된 21개 업종의 300인 이상은 '19. 7. 1.부터 시행)
 - ▲ 50인 이상 300인 미만 : '20. 1. 1
 - ▲ 5인 이상 50인 미만 : '21. 7. 1
- 다만 탄력근로제, 선택근로제, 재량근로제, 또는 사업장 밖 간주근로제 등의 유연근로시간제를 활용하거나,
 - 예외적으로 주52시간을 초과하여 근무할 수 있는 특별연장근로, 8시간 추가 연장 근로, 특례업종 예외 제도 등이 있으며,
 - 5인 미만 사업장, 1차산업·감시단속적 근로자·관리감독 기밀취급자의 경우는 근로시간 규정이 적용되지 않음

Q2

5인 미만 영세사업장에도 주 최대 52시간까지만 일할 수 있는지요?

- 5인 미만 사업장에 대해서는 근로기준법의 일부 규정만이 적용되나, 근로시간 관련 규정은 적용되지 않으므로 주52시간을 초과할 수 있음
- 다만, 5인 미만 사업장이라도 18세 미만 연소자에 대한 근로시간 규정은 적용되므로 연소자는 1주 최대 40시간(법정 35시간 + 연장근로 5시간)까지만 일할 수 있음

(산정사례) 다양한 근로형태가 있는데 1주가 ‘월~일’인 사업장에서 연장 근로 시간을 산정하는 일반적 기준은 무엇인가요?

- 현행법은 ‘1주는 휴일을 포함한 7일’(제2조제1항제7호)로 정의하고 있어 휴일근로를 포함한 연장근로가 1주간 12시간(총 근로 52시간)을 초과할 수 없음
 - 여기서 ‘연장근로’는 실 근로시간을 기준으로 법정근로시간, 즉 1일 기준 8시간, 1주 기준 40시간을 초과하는 시간*을 말하며, 소정근로일과 휴일의 근로를 구분하지 않음
 - * 1주 44시간은 실근로시간을 말하는 것으로 1주 중의 유급휴가일은 실근로시간에 포함되지 않음 (근기 01254-16100, 1991.11. 6)
 - * 단시간 근로자의 경우는 소정근로시간을 초과하는 시간을 말함
- 휴일은 근로자의 소정근로일이 아니므로 휴일근로를 위해서는 근로자와의 합의가 필요하며
 - 연장근로에 포함되는지 여부와는 관계없이 법 제56조제2항에 따른 휴일근로 가산수당을 지급해야함

사례 1

연장근로시간 위반여부 등을 판단하는 ‘1주’는 월~일 등 특정 단위기간의 7일을 의미하는지, 아니면 임의로 정한 7일을 의미하는지요?

- 근로기준법은 근로시간을 산정하는 ‘1주’의 기산점에 대해 별도로 규정하지 않으므로 노사가 합의하여 내부규정, 취업규칙, 단체협약 등으로 정할 수 있음
 - 별도로 정한 것이 없다면 사업장에서 노무관리·근로시간·급여산정 등을 위해 사실상 산정단위로 적용하고 있는 기간이 될 것임
- 1주 연장근로 한도의 위반 여부 등도 사업장에서 적용하는 단위기간별로 판단함

산정 예

항목	1주							2주						
요일	월	화	수	목	금	토	일(휴)	월	화	수	목	금	토	일(휴)
실근로시간 (연장근로시간)	8 (0)	8 (0)	8 (0)	10 (2)	10 (2)	8 (8)	-	10 (2)	10 (2)	8 (0)	8 (0)	8 (0)	-	-
1주 총근로시간 (연장근로시간)	52 (12)							44 (4)						

☞ 산정단위(월~일) 기간 내 연장근로가 12시간 이내이므로 위반 없음

☞ 이 경우 산정단위가 아닌 임의의 7일(목~수)간 연장근로가 12시간을 초과했지만 위반으로 보지 않음

사례 2

주중 명절 3일(월~수) 동안 매일 8시간씩 휴일근로를 하였다면, 이 3일의 휴일근로도 연장근로 시간에 포함되는지?

- 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하지 않았다면 연장근로시간에 해당되지 않으며, 다만 휴일 근로에 따른 가산수당을 지급해야함

산정 예

항목	1주						
요일	월 (휴)	화 (휴)	수 (휴)	목	금	토	일 (휴)
실근로시간 (연장근로시간)	8 (0)	8 (0)	8 (0)	8 (0)	8 (0)	-	-
1주 총근로시간 (연장근로시간)	40 (0)						

☞ 월~수 근로는 법정 근로시간(40시간) 내 휴일근로에 해당하나, 연장근로는 아님

→ 법 제56조제2항에 따른 휴일근로 가산수당 지급해야함

사례 3

‘월~금’에 12시간 연장근로한 후, ‘일요일’ 근로가 불가피하여 근로자와 사전 합의로 ‘휴일 대체’하여 일요일에 근로하였다면 일요일 근로시간도 연장근로에 포함되는지요?

- 사전에 근로자와 합의하여 당초 휴일에 근로를 하고 다른 날에 휴일을 부여하는 ‘휴일 대체’를 하였다면, 당초의 휴일은 통상의 근로일이 되고 대체한 날이 휴일이 됨
- 다음 주의 특정한 날과 대체한 경우 당초 휴일의 근로는 ‘통상의 근로’가 되지만, 1주 40시간을 넘어 연장근로에 해당하며, 결과적으로 1주 연장근로가 12시간을 초과하였으므로 위반임
- 또한, 당초 휴일은 통상의 근로이므로 ‘휴일 가산수당’은 발생하지 않지만, 이때도 주 40시간을 초과했으므로 ‘연장 가산수당’은 발생함

산정 예

* (휴일 대체) 1주 일요일 ↔ 2주 수요일

항목	1주							2주						
요일	월	화	수	목	금	토	일 (평일)	월	화	수 (휴일)	목	금	토	일 (휴)
실근로시간 (연장근로시간)	10 (2)	10 (2)	10 (2)	11 (3)	11 (3)	-	8 (8)	10 (2)	10 (2)	-	10 (2)	10 (2)	-	-
1주 총근로시간 (연장근로시간)	60 (20)							40 (8)						

☞ 주중 1일 8시간 초과 2~3시간씩 연장 (12시간), 일요일 1주 40시간 초과 8시간 연장

→ 따라서 1주차에 연장근로는 총 20시간이므로 법 위반이 되며, 법 위반과 별개로 20시간에 대한 연장근로 수당 지급의무 발생

사례 4

토요일이 무급휴무일인 사업장에서 '화~금'(일 8시간)과 토요일 8시간 근로를 한 경우, 토요일 근무가 연장근로시간에 포함되는지요?

- 실근로시간이 1주 40시간, 1일 8시간을 초과해야 연장근로에 해당
 - 무급휴무일인 토요일에 근로하였더라도 1주 40시간, 1일 8시간을 초과하지 않았다면 연장근로에 해당하지 않고, 가산임금이 발생하지 않음
- 한편, 무급휴무일은 근로자의 소정근로일이 아니므로 휴무일에 근로자를 근로시키기 위해서는 근로자와의 합의가 필요

산정 예 1 * 월요일에 휴일이 있어 월요일에 근로를 하지 않은 경우

항목	1주						
요일	월 (휴)	화	수	목	금	토	일 (휴)
실근로시간 (연장근로시간)	-	8 (0)	8 (0)	8 (0)	8 (0)	8 (0)	-
1주 총근로시간 (연장근로시간)	40 (0)						

☞ 토요일 근로는 법정 근로시간(40시간) 내 근로에 해당

산정 예 2 * 월~금 40시간을 채우고 토요일에 근로한 경우

항목	1주						
요일	월 (휴)	화 (휴)	수 (휴)	목	금	토	일 (휴)
실근로시간 (연장근로시간)	8 (0)	8 (0)	8 (0)	8 (0)	8 (0)	8 (8)	-
1주 총근로시간 (연장근로시간)	48 (8)						

☞ 토요일 근로는 법정 근로시간(40시간)을 초과하였으므로 연장근로에 해당

상시근로자수 판단기준 및 근로시간 단축 시행 시기는?

- 상시근로자수는 근로기준법 시행령 제7조의2에 따라 판단
- 또한, 근로기준법은 임시·일용·상용직 여부 등에 관계없이 적용되므로 상시 근로자수 산정시 임시·일용·상용직 여부 등에 관계없이 사용자가 직접 고용하고 있는 모든 근로자를 포함하되,
 - 사용자가 직접 고용하지 않은 하청업체 근로자나 파견근로자는 제외함 (근로기준법 시행령 제7조의2)

근로기준법 시행령 제7조의 2
(상시 사용하는 근로자 수의 산정방법)

- ① 법 제11조제3항에 따른 “상시 사용하는 근로자 수”는 해당 사업 또는 사업장에서 법 적용사유(휴업수당 지급, 근로시간 적용 등 법 또는 이 영의 적용 여부를 판단하여야 하는 사유)를 말한다. 이하 이 조에서 같다) 발생일 전 1개월(사업이 성립한 날부터 1개월 미만인 경우에는 그 사업이 성립한 날 이후의 기간을 말한다. 이하 “산정기간”이라 한다) 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정한다.
- ② ~ ③ 생략
- ④ 제1항의 연인원에는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조제5호에 따른 파견근로자를 제외한 다음 각 호의 근로자 모두를 포함한다.
 1. 해당 사업 또는 사업장에서 사용하는 통상 근로자, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 기간제근로자, 법 제2조제8호에 따른 단시간근로자 등 고용형태를 불문하고 하나의 사업 또는 사업장에서 근로하는 모든 근로자
 2. 해당 사업 또는 사업장에 동거하는 친족과 함께 제1호에 해당하는 근로자가 1명이 라도 있으면 동거하는 친족인 근로자

건설공사는 하나의 현장에 여러 회사가 컨소시엄을 구성하기도 하는데 이 경우 상시근로자 수는 어떻게 산정 하는지요?

- 상시 근로자는 사용자가 직접 고용한 근로자로 산정하므로, 여러 회사가 컨소시엄을 구성 하더라도 근로계약서 등 근로관계 서류를 종합적으로 검토하여 근로자를 직접 고용한 사업장의 상시 근로자수로 산정해야함
- 출자나 이익배분의 비율이 정해져 있다고 근로자 수도 비율에 따라 나누어 산정하는 것은 아님

Q6

법 제51조의2에 따른 3~6개월 탄력근로제의 단위기간을 3개월 이내로 설정할 수 있는지?

- 근로기준법 개정으로 새로 도입된 탄력적 근로시간제의 단위기간은 3개월을 초과하고 6개월 이내로 정해야 함(법 제51조의2)
- 따라서, 3개월 이내의 일정한 기간을 단위기간으로 하는 제도를 도입하려는 경우에는 새로이 도입되는 제도가 아닌 법 제51조에 따른 2주 이내 또는 3개월 이내의 제도를 활용해야 하며,
 - 이 경우, 제도 도입·운영을 위한 요건 등은 법 제51조의2가 아닌 제51조가 적용됨

Q7

법 제51조 및 제51조의2에 따른 탄력적 근로시간제의 단위기간은 직무별, 부서별로 다르게 정할 수 있는지?

- 탄력적 근로시간제는 근로자대표와의 서면 합의로 전체 근로자 뿐만 아니라 일부 근로자를 대상으로도 도입할 수 있으며, 각각의 직무 또는 부서 단위 등으로 구분하여 서로 다른 단위기간을 정할 수 있음
 - 다만, 이 경우 각각의 단위기간을 적용받는 대상 근로자의 범위를 명확히 하여 제도를 운영할 필요

Q8

1주의 중간(가령 수요일)에 탄력적 근로시간제의 단위기간이 시작되는 경우, 1주의 기산일은 어떻게 되는지?

- 적법하게 도입된 탄력적 근로시간제 하에서의 1주의 기산일은 해당 단위기간의 시작일로 보아야 하며,
 - 이 경우, 각 주의 연장근로시간 또한 단위기간의 시작일을 기준으로 매 1주마다 12시간을 한도로 법 제51조 및 제51조의2의 근로시간을 연장할 수 있음

Q9

탄력적 근로시간제 하에서 주별 근로시간을 달리 정하는 경우 주휴일의 계산기준이 되는 시간은?

- 탄력적 근로시간제의 각 주별 근로시간은 소정근로시간을 여건에 맞게 배분한 것으로 볼 수 있으므로,
 - 소정근로시간의 변경 등 특별한 사정이 없다면 이미 정해진 1일의 소정근로시간을 기준으로 주휴일을 부여하면 됨

Q10

한시적으로 허용되는 추가연장근로제도는 무엇인지요?

- 상시근로자 수가 5인 이상 30인 미만인 사업장에 대해서는 근로시간 단축에 따른 충분한 준비기간을 부여하기 위한 취지임
- 근로자 대표와 서면 합의를 통해 ①연장근로(1주 12시간)를 초과하여 근로할 필요가 있는 사유 및 기간과 ②대상 근로자의 범위를 정하여 1주 12시간의 연장근로 이외에 추가적으로 8시간의 연장근로를 할 수 있도록 허용
- 다만, 동 제도는 한시적 제도로 2021. 7. 1부터 2022.12.31까지 적용됨

Q11

30인 미만이어서 한시적 추가연장근로를 적법하게 도입하여 적용하던 중에 30인을 초과하였더라도 한시적 추가연장근로가 가능한지요?

- 상시근로자 수가 30인 미만 사업장에서 근로자 대표와 서면합의로 한시적 추가연장근로를 적용하던 중이라도 상시근로자 수가 30인 이상이 되었다면 그 시점부터 한시적 추가연장근로는 허용되지 않음

Q12

대체공휴일은 모든 사업장에 적용되나요?

- 공휴일법상 대체공휴일은 「관공서의 공휴일에 관한 규정」(대통령령)에서 구체적으로 지정됨
 - 이 대체공휴일은 「근로기준법」 제55조제2항 및 시행령 제30조제2항에 따라 5인 이상 사업장에 유급으로 보장되어야 하며, 그 규모별로 단계적으로 적용*되고 있음
 - * (시행일) 300인 이상 및 국가·지자체·공공기관('20. 1월) → 30 ~ 299인('21. 1월) → 5 ~ 29인('22. 1월)
- 즉 '21년에는 30인 이상 사업장에 적용되고, '22. 1. 1.부터 5인 이상 30인 미만 사업장까지 확대 적용되므로
 - 금년 하반기에 추가되는 대체공휴일은 30인 이상 사업장의 경우 유급으로 보장되어야 하며, 30인 미만 사업장은 노사 간 약정을 통해 적용될 수 있음

Q13

토·일요일에 근무하는 사업장도(예: 토·일요일 근무, 화·수요일 휴무) 공휴일이 토·일요일과 겹치는 경우 대체공휴일을 부여해야 하는지?

- 토·일요일이 근로일인 사업장도 「관공서의 공휴일에 관한 규정」(대통령령)에 따라 공휴일이 토요일 또는 일요일과 겹칠 경우에는 대체공휴일을 부여해야 함
- 즉 「공휴일법」 및 「관공서의 공휴일에 관한 규정」은 일부 공휴일에 대해 토요일 또는 일요일과 겹칠 경우 대체공휴일을 주도록 규정하고 있으며,
 - 근로기준법 제55조제2항 및 같은 법 시행령 제30조제2항은 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일 및 대체공휴일을 유급휴일로 보장하도록 규정하고 있으므로,
 - 토·일요일이 근로일인 사업장에서 공휴일이 토요일 또는 일요일과 겹칠 경우에는 그 공휴일은 물론 그 대체공휴일도 모두 유급휴일로 보장하여야 함

참고

토·일요일을 근로일로 하고 화·수요일을 휴무하는 사업장은 공휴일이 토·일요일과 겹칠 경우 그 공휴일과 대체공휴일을 모두 유급휴일로 주어야 하나, 공휴일이 화·수요일(휴무일)과 겹칠 경우에는 대체공휴일을 주지 않아도 될 것임

Q14

「관공서의 공휴일에 관한 규정」의 공휴일 또는 대체공휴일을 다른 날로 대체하는 방법 및 가산수당 지급 여부?

- 근로기준법 제55조제2항 및 동법 시행령 제30조제2항에 따라 근로계약 또는 근무편성에 의하여 근로제공의무가 있는 소정근로일이 공휴일 또는 대체공휴일에 해당하는 경우에는 이날을 유급휴일로 보장하여야 하고,
 - * '21. 1. 1. ~ 30인 이상 사업장, '22. 1. 1. ~ 5인 이상 사업장
 - 부득이 이날 근로가 필요한 경우, 사용자는 근로기준법 제55조 제2항 단서에 따라 '근로자대표와 서면합의'로 소정근로일인 다른 특정한 날과 대체가 가능함(비번일 또는 휴무일과 대체는 불가함)
 - * (근로자 대표) 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말함 (근로기준법 제24조 제3항)
- 위와 같이 적법하게 휴일을 대체하였다면 '대체된 날'이 휴일이 되는 것으로, 원래의 공휴일은 휴일이 아니라 대체되기 전 소정근로일에 해당하므로, 이날에 근로를 하더라도 휴일근로 가산수당은 발생하지 않음
 - 한편, 대체된 날은 휴일이므로 근로를 하지 않는 것이 원칙이나, 불가피하게 근로를 한다면 '휴일근로'에 해당되어 휴일근로 가산수당을 포함하여 지급하여야 함
[유급휴일수당 100% + 휴일근로임금 100% + 휴일근로 가산수당 50%(8시간 이내) = 250%]
- 만약 휴일대체를 하지 않고 공휴일 또는 대체공휴일에 근로를 제공한 경우에도 '휴일근로'에 해당하므로 위의 휴일근로와 동일하게 휴일근로 가산수당을 포함하여 지급

Q15

「관공서의 공휴일에 관한 규정」의 공휴일 및 대체공휴일이 소정근로일인 경우, 이날 근로자가 출근하지 않으면 결근으로 볼 수 있나요?

- 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일 또는 대체공휴일은 근로기준법령에 따라 민간기업에서도 유급휴일로 보장해야 함
 - 따라서, 이날이 소정근로일로 정해져 있었다 하더라도 유급휴일로 보장해야 하며, 근로자가 출근하지 않더라도 결근으로 볼 수 없음
 - 다만, 부득이 근로제공이 필요한 경우에는 근로기준법 제55조제2항 단서에 따라 근로자 대표와 서면합의로 다른 특정한 소정근로일과 휴일대체가 가능하며,
 - 이때, 휴일대체에 대하여는 적어도 24시간 전에 근로자에게 통보하여야 함 (근기68207-806, 1994.5.16.)
 - 휴일대체가 불가한 경우에는 근로자의 동의를 받아 휴일근로를 시킬 수 있으며,
 - 이 경우 ‘휴일근로’에 대해서는 Q14.에서와 같이 임금으로 지급하거나, 이중 “유급휴일수당” 이외의 부분(휴일근로임금+가산수당)에 대해서는 근로기준법 제57조에 따라 임금을 지급하는 대신 휴일근로의 1.5배에 해당하는 보상휴가*를 부여할 수도 있음 (근로자대표 서면 합의 필요)
- * (예) 휴일근로 8시간을 한 경우, 가산수당을 포함하여 12시간을 휴가로 부여

Q16

8.15. 광복절이 일요일인데, 주휴일이 일요일인 사업장에서는 주휴일과 공휴일 모두 유급처리를 해야 하나요?

- 주휴일과 공휴일 등 유급휴일이 중복될 경우 취업규칙 또는 단체협약 등에 별도의 정함이 없는 한 근로자에게 유리한 하나의 휴일만 유급으로 인정(근로기준과-4267, 2005. 8.17 임금근로시간과-637, 2021. 3.19 임금근로시간과-1129, 2021. 5.25 등)
- 참고로, 위 사례의 경우 8.16(월)이 대체공휴일이 되며, 이 날도 유급으로 처리해야 함
 - 다만, 8.16(월)이 당초 무급 휴(무)일이었다면 이날에 대하여 유급휴일로 한다는 노사간 특약이나 그간의 관행이 인정되지 않는 이상 사용자는 별도의 유급휴일 수당을 지급할 의무는 없음(임금근로시간과-743, 2020. 3.30)

Q17

취업규칙에 연차사용촉진제도를 새롭게 규정하는 것이 취업규칙 불이익 변경에 해당하는지?

- 사용자는 취업규칙 등에 별도로 정한바가 없더라도 법 제 61조에 따라 연차사용촉진이 가능('04.10.12, 근로기준과-5454 등)
 - 취업규칙에 연차사용촉진제도를 새롭게 규정하는 것은 법에 따른 내용을 반영하기 위한 것으로, 달리 판단할 사항이 없는 한 취업규칙 불이익 변경으로 보기는 어려움

건설현장 노무관리 이렇게 달라집니다

시행일	주요내용	관련법률
'21. 7. 1	(5인 이상 사업장) 근로시간 단축(주52시간제) 확대 적용	근로기준법
'21. 7. 1	(5인 이상 30인 미만 사업장) 한시적 추가연장근로 허용	근로기준법
'21. 7. 1	(5인 이상 사업장) 3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제 추가	근로기준법
'21. 7. 1	특수형태근로종사자(건설기계종사자 포함) 고용보험 시행	고용보험법 고용산재보험료 징수법
'21. 7. 1	특수형태근로종사자 산재보험 적용제외 사유 제한	산업재해보험법
'21. 7. 1	건설현장 건강보험·국민연금 전자고지(EDI) 일원화	국민건강보험공단 행정지침
'21. 7. 6	개정 노동조합 및 노동관계조정법 시행	노동조합법
'21. 7. 7	공휴일법에 따른 공휴일·대체공휴일 적용 안내 (30인 이상 사업장 유급보장)	공휴일법, 근로기준법
'21. 8. 4	주휴수당 및 연차휴가 산정방법 관련 행정해석 변경	고용노동부 지침
'21.10.14	최초 외국인근로자 고용허가 사용자의 교육이수 의무화	외국인고용법
'21.10.14	직장 내 괴롭힘 금지제도 제재규정 신설	근로기준법
'21.11.19	임금 지급시 임금명세서 교부 의무화	근로기준법
'21.11.19	부당해고 구제명령 불이행 시 이행강제금 부과한도 상향	근로기준법
'21.12.19	외국인고용법 및 출입국관리법 위반시 공공공사 하도급 참여 제한	건설산업기본법
'22. 1. 1	건설일용근로자 국민연금 가입기준 확대(소득추가)	국민연금법
'22. 1. 1	2022년 최저임금액 인상(8,720원→9,160원)	최저임금법
'22. 1. 1	공휴일법에 따른 공휴일·대체공휴일 적용 안내 (5인 이상 사업장 유급보장)	공휴일법, 근로기준법
'22. 7. 1	건설근로자 전자카드제 적용대상공사 확대 (공공50억 이상, 민간100억 이상)	건설근로자법
'24. 1. 1	건설근로자 전자카드제 적용대상공사 확대(퇴직공제 가입대상공사)	건설근로자법

달라진 건설현장 노무관리 이슈

인 쇄 일 2021. 11.

발 행 일 2021. 11.

발 행 인 윤 학 수

편 집 인 김 승 기

발 행 처 대한전문건설협회 중앙회
서울 동작구 보라매로5길 15, 18층
(신대방동, 전문건설회관)

TEL. 02)3284-1010

FAX. 02)3284-1091

인 쇄 처 경성문화사

TEL. 02)786-2999

2021
달라진 건설현장
노무관리 이슈

