건설일용근로자



법제처
찾기 쉬운 생활법령

이 정보는 2026년 10월 15일 기준으로 작성된 것입니다.

찾기 쉬운 생활법령은 국민이 실생활에 필요한 법령을 쉽게 찾아보고 이해할 수 있도록 관련 법령정보를 국민의 생활중심으로 재분류하여 제공하고 있습니다. 따라서 제공된 법령정보는 법적 효력을 갖는 유권해석(결정, 판단)의 근거가 되지 않고, 각종 신고, 불복 청구 등의 증거자료로서의 효력은 없습니다. 구체적인 법령에 대한 질의는 담당기관이나 국민 신문고에 문의하시기 바랍니다.

공공데이터 정책에 따라 '찾기 쉬운 생활법령'에서 제공하는 생활법령은 누구에게나 개방되어 있으며, 영리 목적의 이용을 포함하여 자유로운 활용이 보장됩니다. 이 경우 출처가 법제처 찾기 쉬운 생활법령(http://www.easylaw.go.kr)임을 명시해 주시고, 단순 인용이 아닌 영리목적의 이용이거나 자료의 상당 부분을 이용하는 경우에는 해당 사항을 법제처 법제정보담당관(044-200-6900)으로 통지하여 주시기 바랍니다.

※ 다만, '찾기 쉬운 생활법령'에서 제공하는 생활법령 중 제3자가 저작권을 갖는 저작물의 경우에는 원 저작자의 저작권 정책 및 「저작권법」에 따릅니다.

찾기 쉬운 생활법령에서 제공하는 자료를 위조 · 변조하거나 생활법령에 포함된 제3자의 저작권을 침해하는 경우에는 관련 법령(「저작권법」 제136조부터 제138조까지)에 따라 처벌을 받을 수 있으니 유의하시기 바랍니다.

[건설일용근로자]

건설현장에서 일용직으로 일한다는 이유로 근로자가 누려야 할 권리를 제대로 보장받지 못하는 경우가 많습니다.

이에 이 콘텐츠는 건설일용근로자가 구직활동을 할 때부터 근로계약 체결 시 유의사항, 근로시간 · 휴게 · 휴일 및 편의시설 등 근로조건, 임금지급, 산업재해보상보험, 건설근로자 퇴직공제, 실업급여 등 건설일용근로자의 구직단계부터 근로관계가 종료된 이후까지 알아야 할 법령을 알기 쉽게 체계적으로 정리하여 법령정보를 제공해 드립니다.

건설일용근로자 1
1. 건설일용근로자 개관 4
1.1. 건설일용근로자란 4
1.1.1. 건설일용근로자의 의의 4
1.2. 건설일용근로자의 구직 4
1.2.1. 구직 경로 및 유의사항 4
2. 근로계약 체결 6
2.1. 최저임금 및 근로시간 확인 6
2.1.1. 최저임금의 적용 및 지급책임 6
2.1.2. 근로시간 제한 7
2.2. 근로계약의 체결 방법 7
2.2.1. 근로계약서 작성 7
3. 건설일용근로자의 근로 보호 11
3.1. 휴게 · 휴일 · 휴가 11
3.1.1. 휴게시간 등의 보장 11
3.2. 고용 관련 편의시설 설치 및 책임자 지정 12
3.2.1. 편의시설 설치 12
3.2.2. 고용관리 책임자 지정 13
3.3. 임금 14
3.3.1. 임금의 지급 14
3.3.2. 직상 수급인의 임금 지급 16
3.3.3. 휴업수당 18
3.4. 산업재해 예방 및 보상 19
3.4.1. 안전 · 보건조치 19
3.4.2. 안전 · 보건교육 22
3.4.3. 산업재해 보상 24
4. 근로관계 종료 26
4.1. 근로관계의 종료 26
4.1.1. 근로관계 자동소멸·해고 등 26
4.1.2. 사용증명서 청구 및 취업방해 금지 26
4.2. 임금채권 보장 27
4.2.1. 금품청산 및 대지급금 27
4.2.2. 체불임금 구제 29
4.3. 퇴직금 및 퇴직공제 31
4.3.1. 퇴직금 31
4.3.2. 건설근로자 퇴직공제 32
5. 실업급여 및 고용안정 지원 38
5.1. 실업급여 38
5.1.1. 실업급여의 수급 38
5.2. 직업능력개발 및 생계비 39
5.2.1. 직업능력개발 지원 39

1. 건설일용근로자 개관

1.1. 건설일용근로자란

1.1.1. 건설일용근로자의 의의

건설일용근로자의 의의

건설일용근로자

▪ “건설일용근로자”란 「한국표준산업분류」에 따른 건설업에 종사하는 일용근로자를 말합니다.

건설업

▪ “건설업”이란 「통계법」에 따라 국가데이터처장이 고시하는 한국표준산업분류에 따른 건설업을 말합니다(「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제2조제1호 및 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령」 제2조).

> ※ 건설업에 대한 자세한 사항은 「한국표준산업분류」에서 확인할 수 있습니다.

일용근로자

▪ “일용근로자”란 1일 단위로 고용되거나 근로일에 따라 일당(미리 정해진 1일 동안의 근로시간에 대하여 근로하는 대가로 지급되는 임금을 말함) 형식의 임금을 지급받는 근로자로서 그 날의 근로가 끝나면 근로관계가 종료되어 계속 고용이 보장되지 않는 근로자를 말합니다(「산업재해보상보험법 시행령」 제23조 제1호 본문 및 고용노동부, 「임금의 매월 1회 이상 정기지급 원칙에 관한 해석기준」).

▪ 다만, 다음의 경우에는 일용근로자로 보지 않습니다(「산업재해보상보험법 시행령」 제23조제1호 단서).

- 근로관계가 3개월 이상 계속되는 경우
- 그 근로자 및 같은 사업에서 같은 직종에 종사하는 다른 일용근로자의 근로조건, 근로계약의 형식, 구체적인 고용 실태 등을 종합적으로 고려할 때 근로 형태가 상용근로자와 비슷하다고 인정되는 경우

1.2. 건설일용근로자의 구직

1.2.1. 구직 경로 및 유의사항

건설일용근로자의 구직 경로

구직 경로

▪ 건설일용근로자는 다음의 사이트를 통해 무료로 구직정보를 얻을 수 있습니다.

- 고용노동부 워크넷: www.work.go.kr
- 건설근로자공제회 건설일드림넷: www.cwma.or.kr

※ 건설근로자 취업지원센터(☎ 1666-1829)를 통해 지역별 센터의 상담을 받을 수 있습니다.

구직 시 유의사항

유료직업소개소 이용

▪ 등록되지 않은 유료직업소개소를 이용하는 경우 선급금 지급을 요구 받거나 최저임금을 보장받지 못하는 사업장을 소개받는 등 여러 불이익을 당할 수 있으므로 직업소개를 받기 전에 반드시 특별자치도지사·시장·군수 및 구청장에게 등록된 직업소개소인지 확인해야 합니다(「직업안정법」 제19조제1항 참조).

▪ 직업소개사업자는 구직자로부터 고용기간 중 지급받기로 한 임금의 100분의 1 이하의 소개요금 외의 금품을 받아서는 안 됩니다[「직업안정법」 제19조제3항 본문 및 「국내유료직업소개요금 등 고시」 제2호나목 1)].

부당한 소개 등의 금지

▪ 폭행·협박 또는 감금이나 그 밖에 정신·신체의 자유를 부당하게 구속하는 것을 수단으로 직업소개를 하거나 건설일용근로자를 모집하면 7년 이하의 징역 또는 7천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「직업안정법」 제46조제1항제1호).

거짓 구인광고 등 금지

▪ 직업소개사업, 근로자 모집을 하거나 이에 종사하는 사람은 거짓 구인광고를 하거나 거짓 구인조건을 제시해서는 안 되며, 이를 위반하면 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「직업안정법」 제34조제1항 및 제47조제6호).

Q. 구체적으로 어떤 내용이 거짓 구인광고에 해당하며, 거짓 구인광고로 피해를 입은 경우 어떻게 대처해야 하는지 궁금합니다.

A. 거짓 구인광고란 신문·잡지, 그 밖의 간행물, 유선·무선방송, 컴퓨터통신, 간판, 벽보 또는 그 밖의 방법에 의하여 광고를 하는 행위 중 다음의 어느 하나에 해당하는 경우를 말합니다(「직업안정법 시행령」 제34조).

- 구인을 가장하여 물품판매·수강생모집·직업소개·부업알선·자금모금 등을 행하는 광고
- 거짓 구인을 목적으로 구인자의 신원(업체명 또는 성명)을 표시하지 않는 광고
- 구인자가 제시한 직종·고용형태·근로조건 등이 응모할 때의 그것과 현저히 다른 광고
- 그 밖에 광고의 중요내용이 사실과 다른 광고

거짓 구인광고로 피해를 입은 경우에는 ① 행정관청(국내의 경우는 지방자치단체 또는 고용센터(고용관리과 또는 지역에 따라 지역협력과), 국외의 경우는 고용센터(고용관리과 또는 지역에 따라 지역협력과))에 신고 가능하며, ② 워크넷(www.work.go.kr)에서 기타민원>거짓구인광고신고>거짓구인광고신고를 통해 인터넷으로도 신고가 가능합니다.

<고용노동부>민원>민원신청>빠른인터넷상담 참조>

근로자파견 금지

▪ 건설공사현장에서 이루어지는 업무에 대해서는 근로자파견사업이 금지됩니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제5조제3항제1호).

2. 근로계약 체결

2.1. 최저임금 및 근로시간 확인

2.1.1. 최저임금의 적용 및 지급책임

최저임금 적용

최저임금이란?

▪ “최저임금”이란 국가가 근로자의 생활안정과 노동력의 질적향상을 위하여 임금의 최저수준을 보장하여 주는 것(「최저임금법」 제1조)으로, 사용자에 대해 그 준수를 강제함으로써 근로자는 최저임금을 보장받을 수 있습니다.

※ 사용자는 최저임금의 적용을 받는 건설일용근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급해야 하며, 사용자는 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮춰서는 안 됩니다. 이를 위반하면 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해지며, 이 경우 징역과 벌금이 병과(倂科)될 수 있습니다(「최저임금법」 제6조제1항, 제2항 및 제28조제1항).

▪ 2026. 1. 1.부터 2026. 12. 31.까지의 최저임금액은 시간급 10,320원입니다(「2026년 적용 최저임금 고시」).

최저임금에 미치지 못하는 근로계약의 효력

▪ 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 봅니다(「최저임금법」 제6조제3항).

> ※ "최저임금" 더 알아보기

최저임금 지급책임

도급인의 최저임금 지급책임

▪ 도급으로 사업을 행하는 경우 도급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 건설일용근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대(連帶)하여 다음의 사유에 대하여 책임을 집니다(「최저임금법」 제6조제7항 및 제8항).

1. 도급인이 도급계약 체결 당시 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 결정하는 행위
2. 도급인이 도급계약 기간 중 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 낮춘 행위

※ 도급인에게 연대책임이 발생하여 근로감독관이 그 연대책임을 이행하도록 시정지시하였음에도 불구하고 도급인이 시정기한 내에 이를 이행하지 않은 경우 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「최저임금법」 제28조제2항).

직상 수급인의 최저임금 지급책임

▪ 두 차례 이상의 도급으로 사업을 행하는 경우 직상(直上) 수급인(하수급인에게 직접 하도급을 준 수급인)이 책임져야 할 사유로 하수급인(下受給人)이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 직상 수급인은 해당 하수급인과 연대(連帶)하여 위의 1.부터 2.까지에 대하여 책임을 집니다(「최저임금법」 제6조제7항, 제8항 및 제9항).

2.1.2. 근로시간 제한

근로시간 제한

법정근로시간

- 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없습니다(「근로기준법」 제50조제1항).
  - "1주"란 휴일을 포함한 7일을 말합니다(「근로기준법」 제2조제7호).
- 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없습니다(「근로기준법」 제50조제2항).
- 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 봅니다(「근로기준법」 제50조제3항).

연장근로의 허용 및 범위

- 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 건설일용근로자의 동의를 받아 12시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있으며, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 합니다. 이 때 고용노동부장관은 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 사용자에게 그 후 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 건설일용근로자에게 줄 것을 명할 수 있습니다(「근로기준법」 제53조제4항·제5항).

위반 시 제재

- 위의 법정근로시간 및 연장근로에 관한 규정을 위반하면 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제110조).

> **Q. 저희 회사는 4명의 근로자가 일하는 사업장입니다. 저희 회사도 법정근로시간이나 연장 근로에 관한 규정이 적용되나요?**
>
> A. 「근로기준법」은 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 규정을 정하고 있으며, 법정근로시간 및 연장 근로에 관한 규정은 5명 이상의 근로자를 사용하는 경우에만 적용됩니다(「근로기준법」 제11조제2항 및 「근로기준법 시행령」 별표 1).

2.2. 근로계약의 체결 방법

2.2.1. 근로계약서 작성

근로계약의 체결

근로계약의 개념

- "근로계약"이란 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말합니다(「근로기준법」 제2조제1항제4호).

근로조건의 기준 및 결정

- 「근로기준법」에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로 건설일용근로자와 근로계약을 체결하는 사용자는 이 기준을 이유로 근로조건을 낮출 수 없으며, 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정해야 합니다(「근로기준법」 제3조 및 제4조).

근로계약의 일부 무효

▪ 「근로기준법」에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한정하여 무효로 하며, 무효로 된 부분은 「근로기준법」에서 정한 기준에 따릅니다(「근로기준법」 제15조).

> ※ **근로계약 체결 시 금지사항**
>
> ▪ 위약 예정의 금지: 사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못합니다(「근로기준법」 제20조).
>
> ▪ 전차금 상계의 금지: 사용자는 전차금(前借金)이나 그 밖에 근로할 것을 조건으로 하는 전대(前貸)채권과 임금을 상계하지 못합니다(「근로기준법」 제21조).
>
> ▪ 강제 저금의 금지: 사용자는 근로계약에 덧붙여 강제 저축 또는 저축금의 관리를 규정하는 계약을 체결하지 못합니다(「근로기준법」 제22조제1항).

근로계약서 작성

근로계약서의 서면 작성

▪ 사용자는 건설일용근로자와 근로계약을 체결할 때에 다음과 같이 근로계약기간, 근로시간 및 휴게, 임금, 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항 등의 근로조건이 명시된 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함)을 건설일용근로자에게 교부해야 합니다(「근로기준법」 제17조, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제17조 및 고용노동부, "건설일용근로자 표준근로계약서").

※ 이를 위반하면 500만원 이하의 벌금 또는 과태료가 부과됩니다(「근로기준법」 제114조제1호 및 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제24조제2항제2호).

건설일용근로자 표준근로계약서

_____(이하 "사업주"라 함)과(와) _____(이하 "근로자"라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로계약기간 : 년 월 일부터 년 월 일까지
   ※ 근로계약기간을 정하지 않는 경우에는 "근로개시일"만 기재
2. 근 무 장 소 :
3. 업무의 내용(직종) :
4. 소정근로시간 : ___시___분부터 ___시___분까지 (휴게시간 : 시 분~ 시 분)
5. 근무일/휴일 : 매주 __일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 __요일(해당자에 한함)
   ※ 주휴일은 1주간 소정근로일을 모두 근로한 경우에 주당 1일을 유급으로 부여
6. 임 금
   - 월(일, 시간)급 : _____원(해당사항에 ○표)
   - 상여금 : 있음 ( ) _____원, 없음 ( )
   - 기타 제수당(시간외·야간·휴일근로수당 등): 원(내역별 기재)
     · 시간외 근로수당:_____원(월 시간분)
     · 야 간 근로수당:_____원(월 시간분)
     · 휴 일 근로수당:_____원(월 시간분)
   - 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) _____일(휴일의 경우는 전일 지급)
   - 지급방법 : 근로자에게 직접지급( ), 근로자 명의 예금통장에 입금( )
7. 연차유급휴가
   - 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함
8. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)
   □ 고용보험 □ 산재보험 □ 국민연금 □ 건강보험
9. 근로계약서 교부
   - "사업주"는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 "근로자"의 교부 요구와 관계없이 "근로자"에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)
10. 근로계약, 취업규칙 등의 성실한 이행의무
    - 사업주와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게 이행하여야 함
11. 기 타
    - 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

년 월 일

(사업주) 사업체명 : (전화 :)
주 소 :
대 표 자 : (서명)

(근로자) 주 소 :
연 락 처 :
성 명 : (서명)

※ 건설일용근로자의 국민연금 가입

- 일용근로자나 1개월 미만의 기간을 정해 근로를 제공하는 사람은 「국민연금법」 상 근로자에서 제외됩니다. 다만, 1개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 사람으로서 「건설산업기본법」 제2조제4호에 따른 건설공사의 사업장 등에서 1개월 동안 8일 이상 근무하는 사람은 「국민연금법」 상 근로자에 포함되어 국민연금 사업장가입자가 될 수 있습니다(「국민연금법」 제3조제1항제1호, 제8조제1항 및 「국민연금법 시행령」 제2조제1호).

근로조건의 위반

손해배상 청구 및 근로계약 해제

▪ 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 건설일용근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해의 배상을 청구할 수 있으며 즉시 근로계약을 해제할 수 있습니다(「근로기준법」 제19조제1항).

▪ 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 근무하는 건설일용근로자가 손해배상을 청구할 경우에는 노동위원회에 신청할 수 있으며, 근로계약이 해제되었을 경우에는 사용자는 취업을 목적으로 거주를 변경하는 건설일용근로자에게 귀향 여비를 지급해야 합니다(「근로기준법」 제19조제2항 및 「근로기준법 시행령」 별표 1).

3. 건설일용근로자의 근로 보호

3.1. 휴게 · 휴일 · 휴가

3.1.1. 휴게시간 등의 보장

휴게시간

근무 중 휴게시간의 보장

▪ 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 하며, 휴게시간은 건설일용근로자가 자유롭게 이용할 수 있습니다(「근로기준법」 제54조).

※ 이를 위반하여 근로시간 도중에 건설일용근로자에게 휴게시간을 주지 않으면 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제110조제1호).

휴일

근로 후 휴일의 보장

▪ 1주 동안의 소정근로일에 개근하고, 4주를 평균(4주 미만인 경우에는 그 기간)으로 하여 1주 동안 15시간 이상 일을 한 건설일용근로자는 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 받을 수 있습니다(「근로기준법」 제55조, 제18조제3항 및 「근로기준법 시행령」 제30조제1항).

※ 이를 위반하여 건설일용근로자에게 유급휴일을 주지 않으면 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제110조제1호).

유급 휴일의 보장

▪ 사용자는 근로자에게 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각 호(제1호는 제외함)에 따른 공휴일 및 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제3조에 따른 대체공휴일을 유급으로 보장해야 합니다(「근로기준법」 제55조제2항 및 「근로기준법 시행령」 제30조제2항).

▪ 이를 위반하여 건설일용근로자에게 유급휴일을 주지 않으면 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제110조제1호).

> **※ 유급 휴일 보장은 다음의 구분에 따른 날부터 시행됩니다(「근로기준법」 제55조제2항 및 「근로기준법 시행령」 제30조제2항).**
>
> · 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 「지방공기업법」 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 2020년 1월 1일
>
> · 상시 30명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 1월 1일
>
> · 상시 5인 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2022년 1월 1일

연차 유급휴가

유급휴가의 보장

▪ 건설일용근로자도 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에서 계속하여 근로한 기간이 1년 미만이거나 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 경우에는 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 받을 수 있습니다(「근로기준법」 제60조제2항 및 「근로기준법 시행령」 별표 1).

※ 이를 위반하여 건설일용근로자에게 유급휴가를 주지 않으면 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제110조제1호).

3.2. 고용 관련 편의시설 설치 및 책임자 지정

3.2.1. 편의시설 설치

사업주의 편의시설 설치 또는 이용조치 의무

편의시설 설치 또는 이용조치 의무

▪ 사업주는 공사예정금액(공사현장이 둘 이상으로 분리된 경우에는 전체 공사예상금액 중 각 현장에 해당하는 공사예정금액을 말함)이 1억원 이상인 건설공사가 시행되는 현장에 화장실·식당·탈의실 등의 시설을 설치하거나 이용할 수 있도록 조치해야 합니다(「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제7조의2 전단 및 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령」 제4조).

※ 이를 위반하여 화장실·식당·탈의실 등의 시설을 설치하거나 이용할 수 있도록 조치하지 않으면 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다(「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제26조제1항제1호).

편의시설 설치 또는 이용조치 기준

▪ 고용 관련 편의시설의 설치 또는 이용조치에 관한 기준은 다음과 같습니다(「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제7조의2 후단 및 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙」 별표).

항목	설치 또는 이용조치 기준
화장실	▪ 건설공사가 시행되는 현장으로부터 300미터 이내에 화장실을 설치하거나 임차하는 등의 방법으로 화장실을 이용할 수 있도록 할 것 ▪ 화장실 관리자를 지정하여 관리할 것 ▪ 건설공사가 시행되는 현장에 남성과 여성이 함께 근로하면 남녀를 구분하여 화장실을 설치하거나 이용할 수 있도록 할 것
식당	▪ 휴게(식사) 시간 내에 모든 근로자가 식사를 마칠 수 있도록 식당을 설치하거나 근로현장 주변의 식당을 이용할 수 있도록 할 것(다만, 바다나 산악지대 등 식당을 설치하거나 이용하게 하는 것이 현저히 곤란한 경우로서 도시락을 제공하는 등의 방법으로 식사를 할 수 있게 한 경우에는 식당을 설치하거나 이용하게 한 것으로 봄)
탈의실	▪ 탈의실을 설치하거나 임차하는 등의 방법으로 탈의실을 이용할 수 있도록 할 것 ▪ 건설공사가 시행되는 현장에 남성과 여성이 함께 근로하는 경우에 남녀를 구분하여 탈의실을 설치하거나 이용할 수 있도록 할 것 ▪ 외부로부터 차단된 공간이 확보되도록 할 것

3.2.2. 고용관리 책임자 지정

사업주의 고용관리 책임자 지정 의무

고용관리 책임자의 지정 및 신고

▪ 총공사금액이 20억원 이상인 공사를 하는 사업장의 사업주는 다음에 관한 해당 사업장의 업무 처리를 위하여 사업장별로 고용관리 책임자를 지정하고 이를 고용노동부장관에게 신고해야 합니다(「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제5조제1항, 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령」 제3조의2제2항 및 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙」 제2조제1항).

- 건설근로자의 모집·고용 및 배치에 관한 사항
- 건설근로자의 기능 향상을 위하여 실시하는 교육훈련에 관한 사항
- 건설근로자의 편의시설의 설치 및 이용에 관한 사항
- 고용보험 피보험자격 취득·상실의 신고 등 고용보험사무 처리에 관한 사항
- 퇴직공제의 가입, 공제부금의 납부 등 퇴직공제에 관한 사항
- 건설근로자의 명부 및 임금대장에 관한 사항
- 건설근로자의 산업재해보상보험 및 고용보험에 관한 사항
- 건설근로자의 고용개선 등의 지원과 관련된 사항

▸ 전자카드 발급 및 사용에 관한 사항

※ 이를 위반하여 고용관리 책임자 관련 신고를 하지 않으면 100만원 이하의 과태료가 부과됩니다(「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제26조제3항제1호).

고용관리 책임자의 고지

▪ 사업주는 고용관리 책임자를 지정하면 고용관리 책임자의 성명, 직위 및 직무 내용을 해당 사업장에 게시하는 등의 방법으로 건설일용근로자에게 그 지정 사실을 알려야 합니다(「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제5조제2항 및 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙」 제2조제2항).

3.3. 임금

3.3.1. 임금의 지급

임금

임금의 개념

▪ "임금"이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급이나 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품을 말합니다(「근로기준법」 제2조제1항제5호).

평균임금 및 통상임금

▪ 평균임금 및 통상임금의 개념은 다음과 같습니다(「근로기준법」 제2조제1항제6호, 제2항, 「근로기준법 시행령」 제3조 및 제6조).

구분	내용
평균임금	▪ 평균임금을 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말함 ▪ 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준함 ▪ 일용근로자의 평균임금은 고용노동부장관이 사업이나 직업에 따라 정하는 금액으로 함
통상임금	▪ 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말함

임금 지급 원칙

▪ 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급해야 합니다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있으면 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있습니다(「근로기준법」 제43조제1항).

※ 이를 위반하면 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해지며, 이 경우 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없습니다(「근로기준법」 제107조).

※ "임금" 더 알아보기

임금계산 및 지급방법

▪ 일용근로자는 매일 근로관계가 단절되므로 임금산정은 시간급 또는 일급 단위가 원칙이며, 근로관계가 종료한 시점에 임금을 지급해야 합니다(고용노동부, 「임금의 매월 1회 이상 정기지급 원칙에 관한 해석기준」).

▪ 다만, 일용 형태의 근로자라 하더라도 공사 진행기간, 일정업무 수행기간에 상시적으로 출근하거나 출근이 예정되어 매일 계산된 임금을 월급형태로 지급하는 경우에는 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 임금을 지급해야 합니다. 이 때 임시로 지급하는 임금, 수당, 정근수당, 근속수당, 상여금 등은 일정한 날짜를 정하여 지급하지 않아도 됩니다(「근로기준법」 제43조제2항, 「근로기준법 시행령」 제23조 및 「임금의 매월 1회 이상 정기지급 원칙에 관한 해석기준」).

가산임금

연장근로수당 및 야간근로수당

▪ 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장(이하 "사용자"라 함)은 건설일용근로자의 연장근로(「근로기준법」 제53조, 제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 근로를 말함)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급해야 합니다(「근로기준법」 제56조제1항 및 「근로기준법 시행령」 별표 1).

▪ 위에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 건설일용근로자에게 지급해야 합니다(「근로기준법」 제56조제2항).

- 8시간 이내의 휴일근로 : 통상임금의 100분의 50
- 8시간을 초과하는 휴일근로 : 통상임금의 100분의 100

▪ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말함)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 건설일용근로자에게 지급해야 합니다(「근로기준법」 제56조제3항).

※ 이를 위반하여 건설일용근로자에게 연장근로수당이나 야간근로수당을 지급하지 않으면 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해지며, 이 경우 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없습니다(「근로기준법」 제107조).

주휴수당

주휴수당의 지급

▪ 1주 동안의 소정근로일에 개근하고, 4주를 평균(4주 미만이면 그 기간)으로 하여 1주 동안 15시간 이상 일을 한 건설일용근로자는 1주일에 평균 1회 이상의 주휴수당을 받을 수 있습니다(「근로기준법」 제55조제1항, 제18조제3항 및 「근로기준법 시행령」 제30조제1항).

※ "주휴수당" 더 알아보기

고용형태별 유효 수당

계속 고용이 보장되지 않는 순수 일용근로자

▪ 매일 근로관계가 단절되어 계속 고용이 보장되지 않는 순수 일용근로자의 경우에는 1일 단위로 발생되는

수당은 포괄임금에 포함할 수 있으나, 1일 단위를 넘는 기간 근로해야 발생하는 수당은 포함할 수 없습니다(고용노동부, 「건설일용근로자 포괄임금 업무처리 지침」).

- 포괄임금 포함 가능 수당: 연장근로수당, 야간근로수당
- 포괄임금 포함 불가 수당: 휴일근로수당, 주휴수당, 연차유급휴가 수당 등

일정기간 사용이 예정되어 있는 일당제 일용근로자

▪ 이 경우 예정되어 있는 근로기간 동안 근로할 경우에 지급요건을 충족하는 수당은 포괄임금에 포함할 수 있습니다(고용노동부, 「건설일용근로자 포괄임금 업무처리 지침」).

▪ 다만, 연차유급휴가 수당 및 연차유급휴가 미사용 수당은 이를 포괄임금에 포함할 경우에는 휴가권 박탈의 문제가 발생할 수 있으므로 포함할 수 없습니다(고용노동부, 「건설일용근로자 포괄임금 업무처리 지침」).

임금의 시효와 압류금지

임금의 시효

▪ 「근로기준법」에 따른 임금채권은 3년간 행사하지 않으면 시효로 소멸합니다(「근로기준법」 제49조).

임금의 압류 금지

▪ 건설사업자가 도급받은 건설공사의 도급금액 중 해당 공사(하도급한 공사를 포함)의 근로자에게 지급해야 할 임금에 상당하는 금액에 대해서는 이를 압류할 수 없습니다(「건설산업기본법」 제88조제1항).

> ※ "임금의 압류 금지" 더 알아보기

3.3.2. 직상 수급인의 임금 지급

직상 수급인의 임금 지급 연대책임

> **※ 직상 수급인이란?**
>
> ▪ "직상(直上) 수급인"이란 「건설산업기본법」 또는 그 밖의 법률 등에 따라 등록 등을 하고 건설관련업을 하는 사람을 말합니다(고용노동부, 「건설업에서의 임금 지급 연대책임 및 건설업의 공사도급에 있어서 임금에 관한 특례 규정 업무처리 지침」, p.4).

연대책임 적용 요건

▪ 건설업에서 사업이 2차례 이상 「건설산업기본법」에 따른 도급(이하 "공사도급"이라 함)이 이루어진 경우에 「건설산업기본법」에 따른 건설사업자가 아닌 하수급인이 그가 사용한 근로자에게 임금(해당 건설공사에서 발생한 임금으로 한정)을 지급하지 못한 경우에는 그 직상 수급인은 하수급인과 연대하여 하수급인이 사용한 근로자의 임금을 지급할 책임을 집니다(「근로기준법」 제44조의2제1항).

> ※ **2차례 이상 도급이 이루어진 경우 예시**(고용노동부, 「건설업에서의 임금 지급 연대책임 및 건설업의 공사도급에

있어서 임금에 관한 특례 규정 업무처리 지침」, p.3)

발주자	⇒	원수급인(일반건설)	⇒	하수급인(전문건설)	⇒	시공참여자(십장,오야지, 현장반장 등)
	(1차)		(2차)		(3차)	

* 십장, 오야지, 현장반장 등은 건설사업자가 아닌 사람을 말함

▪ 다만, 직상 수급인이 「건설산업기본법」에 따른 건설사업자가 아닌 때에는 그 상위 수급인 중에서 최하위의 건설사업자를 직상 수급인으로 봅니다(「근로기준법」 제44조의2제2항).

※ 발주자 ⇒ 일반건설 ⇒ **전문건설** ⇒ 십장① ⇒ 십장②

(원수급인) (직상수급인)

연대책임의 내용

▪ 직상 수급인은 하수급인과 연대해서 하수급인이 사용한 건설일용근로자의 임금을 지급할 책임을 부담합니다(「근로기준법」 제44조의2제1항).

※ 이를 위반하여 직상 수급인이 연대책임을 지지 않으면 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해지며, 이 경우 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없습니다(「근로기준법」 제107조).

직상 수급인 등의 임금 직접 지급 의무

공사도급이 이루어진 경우

▪ 공사도급이 이루어진 경우로서 다음의 어느 하나에 해당하는 때에는 직상 수급인은 하수급인에게 지급해야 하는 하도급 대금 채무의 부담 범위에서 그 하수급인이 사용한 건설일용근로자가 청구하면 하수급인이 지급해야 하는 임금(해당 건설공사에서 발생한 임금으로 한정)에 해당하는 금액을 건설일용근로자에게 직접 지급해야 합니다(「근로기준법」 제44조의3제1항).

- 직상 수급인이 하수급인을 대신하여 하수급인이 사용한 건설일용근로자에게 지급해야 하는 임금을 직접 지급할 수 있다는 뜻과 그 지급방법 및 절차에 관하여 직상 수급인과 하수급인이 합의한 경우
- 「민사집행법」에 따른 확정된 지급명령, 하수급인의 건설일용근로자에게 하수급인에 대하여 임금채권이 있음을 증명하는 「민사집행법」 제56조제4호에 따른 집행증서, 「소액사건심판법」 제5조의7에 따라 확정된 이행권고결정이나 그 밖에 이에 준하는 집행권원이 있는 경우
- 하수급인이 그가 사용한 건설일용근로자에 대하여 지급해야 할 임금채무가 있음을 직상 수급인에게 알려주고, 직상 수급인이 파산 등의 사유로 하수급인이 임금을 지급할 수 없는 명백한 사유가 있다고 인정하는 경우

원수급인이 하수급인에 대한 집행권원이 있는 경우

▪ 「건설산업기본법」에 따른 발주자의 수급인(이하 “원수급인”이라 함)으로부터 공사도급이 2차례 이상 이루어진 경우로서 하수급인(도급받은 하수급인으로부터 재하도급 받은 하수급인을 포함)이 사용한 건설일용근로자에게 그 하수급인에 대한 집행권원이 있으면 건설일용근로자는 하수급인이 지급해야 하는 임금(해당 건설공사에서 발생한 임금으로

한정)에 해당하는 금액을 원수급인에게 직접 지급할 것을 요구할 수 있습니다. 이 때 원수급인은 건설일용근로자가 자신에 대하여 「민법」에 따른 채권자대위권을 행사할 수 있는 금액의 범위에서 이에 따라야 합니다(「근로기준법」 제44조의3제2항).

> ※ **채권자대위권이란?**
>
> ▪ "채권자대위권"이란 자기의 채권을 보전하기 위하여 채무자의 권리를 행사할 수 있는 권리를 말합니다(「민법」 제404조).

직상 수급인 및 원수급인이 하수급인이 사용한 건설일용근로자에게 임금을 지급한 경우

▪ 직상 수급인 또는 원수급인이 하수급인이 사용한 건설일용근로자에게 임금에 해당하는 금액을 지급하면 하수급인에 대한 하도급 대금 채무는 그 범위에서 소멸한 것으로 봅니다(「근로기준법」 제44조의3제3항).

3.3.3. 휴업수당

건설일용근로자의 휴업수당

사용자의 귀책사유로 휴업하게 된 경우

▪ 건설일용근로자가 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장과 1일 단위로 근로계약을 체결하고 근로를 개시한 이후에 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 건설일용근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급해야 합니다(「근로기준법」 제46조제1항 본문, 「근로기준법 시행령」 별표 1 및 고용노동부, 「건설일용근로자 보호지침」, p.3).

▹ 이 때 건설일용근로자가 임금의 일부를 지급받은 경우에는 그 건설일용근로자에게 평균임금에서 그 지급받은 임금을 뺀 금액을 계산하여 그 금액의 100분의 70 이상에 해당하는 수당을 지급해야 합니다(「근로기준법 시행령」 제26조 본문).

> ※ **"사용자의 귀책사유"의 범위**
>
> ▪ 「근로기준법」에 따른 휴업수당 지급에 있어서의 "사용자의 귀책사유"에는 자재공급 중단, 공공요금 체납 등으로 인한 단전·단수 등이 해당되며, 고의·과실 이외에도 사용자의 세력범위 안에서 발생한 경영장애까지 넓게 해당되는 것으로 봅니다(고용노동부, 「근로기준법 질의회시집」, p.298).

▪ 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하면 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있으며, 이 경우 통상임금에서 휴업한 기간 중에 지급받은 임금을 뺀 금액을 지급해야 합니다(「근로기준법」 제46조제1항 단서, 「근로기준법 시행령」 제26조 단서 및 별표 1).

> ※ **1일 근로계약을 체결한 경우 근로 도중의 휴업에 대한 임금 계산**
>
> 당일 오전 7시부터 오후 4시까지(휴게시간 12:00 ~ 13:00) 근로하고 일당 80,000원을 지급받기로 근로계약을 체결한 경우, 오전 7시부터 오전 11시까지 근로하고 휴업하였을 때의 휴업수당은 다음과 같습니다[고용노동부, 「건설일용근로자 보호지침」(2004. 8.), p.3].

- 시급 : 80,000원÷8시간 = 10,000원
- 건설일용근로자 수령액 : 10,000원×4+10,000원×4×0.7 = 68,000원

다만, 악천후 등으로 해당 건설현장이 공사를 할 수 없게 된 경우에는 사용자의 귀책사유에 해당하지 않으므로 근로시간에 대한 임금만 지급받게 됩니다.

부득이한 사유로 휴업하게 된 경우

▪ 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장이 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 건설일용근로자에게 100분의 70에 못 미치는 휴업수당을 지급할 수 있습니다(「근로기준법」 제46조제2항, 「근로기준법 시행령」 제26조 및 별표 1).

위반 시 제재

▪ 이를 위반하여 건설일용근로자에게 휴업수당을 지급하지 않은 사용자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해지며, 이 경우 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없습니다(「근로기준법」 제107조).

3.4. 산업재해 예방 및 보상

3.4.1. 안전 · 보건조치

산업재해란

산업재해의 개념

▪ "산업재해"란 근로자가 업무에 관계되는 건설물·설비·원재료·가스·증기·분진 등에 의하거나 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 사망 또는 부상하거나 질병에 걸리는 것을 말합니다(「산업안전보건법」 제2조제1호).

안전조치 및 보건조치

사업주의 안전조치 및 보건조치 의무

▪ 사업주는 사업을 할 때 다음의 위험을 예방하기 위한 안전조치와 건강장해 예방을 위한 보건조치를 해야 합니다(「산업안전보건법」 제38조 및 제39조).

구분	내용
안전조치가 필요한 위험	▪ 기계·기구나 그 밖의 설비에 의한 위험 ▪ 폭발성, 발화성 및 인화성 물질 등에 의한 위험 ▪ 전기, 열이나 그 밖의 에너지에 의한 위험 ▪ 굴착, 채석, 하역, 벌목, 운송, 조작, 운반, 해체, 중량물 취급이나 그 밖의 작업을 할 때 불량한 작업방법 등으로 인하여 발생하는 위험 ▪ 추락할 위험이 있는 장소, 토사·구축물 등이 붕괴할 우려가 있는 장소, 물체가 떨어지거나 날아올 위험이 있는 장소나 그 밖에 작업 시 천재지변으로 인한 위험이 발생할 우려가 있는 장소
보건조치가 필요한 건강장해	▪ 원재료·가스·증기·분진·흄(fume)·미스트(mist)·산소결핍·병원체 등에 의한 건강장해 ▪ 방사선·유해광선·고열·한랭·초음파·소음·진동·이상기압 등에 의한 건강장해 ▪ 폭염·한파에 장시간 작업함에 따라 발생하는 건강장애 ▪ 사업장에서 배출되는 기체·액체 또는 찌꺼기 등에 의한 건강장해 ▪ 계측감시(計測監視), 컴퓨터 단말기 조작, 정밀공작 등의 작업에 의한 건강장해 ▪ 단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강장해 ▪ 환기·채광·조명·보온·방습·청결 등의 적정기준을 유지하지 아니하여 발생하는 건강장해

※ 안전조치 및 보건조치를 위반한 사업주는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해지며, 이를 위반하여 건설일용근로자를 사망에 이르게 하면 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처해집니다(「산업안전보건법」 제167조 및 제168조).

※ 사업주가 해야 할 안전조치 및 보건조치에 대한 구체적인 사항은 「산업안전보건기준에 관한 규칙」에서 확인할 수 있습니다(「산업안전보건법」 제38조제4항 및 제39조제2항).

근로자의 준수사항

▪ 건설일용근로자는 「산업안전보건기준에 관한 규칙」에 따른 사업주의 안전조치 및 보건조치 사항을 지켜야 합니다(「산업안전보건법」 제40조).

작업중지 등

작업중지

▪ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 건설일용근로자를 작업장소로부터 대피시키는 등 필요한 안전·보건상의 조치를 한 후 작업을 다시 시작해야 합니다(「산업안전보건법」 제52조제1항, 제54조제1항).

※ 이를 위반하면 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「산업안전보건법」 제168조제1호).

> ※ “중대재해”란 산업재해 중 사망 등 재해 정도가 심하거나 다수의 재해자가 발생한 것으로서 다음의 어느 하나에 해당하는 재해를 말합니다(「산업안전보건법」 제2조제2호 및 「산업안전보건법 시행규칙」 제2조제1항).
>
> - 사망자가 1명 이상 발생한 재해
> - 3개월 이상의 요양이 필요한 부상자가 동시에 2명 이상 발생한 재해
> - 부상자 또는 직업성질병자가 동시에 10명 이상 발생한 재해

▪ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있을 때에는 작업을 중지하고 대피한 건설일용근로자에 대하여 이를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 됩니다(「산업안전보건법」 제52조제4항).

보고 및 조치

▪ 건설일용근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지하고 대피하였을 때에는 지체 없이 그 사실을 바로 위 관리감독자 등에게 보고하고, 바로 위 관리감독자 등은 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 해야 합니다(「산업안전보건법」 제52조제2항·제3항).

도급사업 시의 안전·보건조치

산업재해 예방 조치

▪ 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우에 자신의 근로자와 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 안전 및 보건 시설의 설치 등 필요한 안전조치 및 보건조치를 해야 합니다(「산업안전보건법」 제63조 본문).

▹ 다만, 보호구 착용의 지시 등 관계수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접적인 조치는 제외합니다(「산업안전보건법」 제63조 단서).

▪ 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 다음의 사항을 이행해야 합니다(「산업안전보건법」 제64조제1항).

▹ 도급인과 수급인을 구성원으로 하는 안전 및 보건에 관한 협의체의 구성 및 운영

▹ 작업장의 순회점검

▹ 관계수급인이 근로자에게 하는 제29조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 안전보건교육을 위한 장소 및 자료의 제공 등 지원

▹ 관계수급인이 근로자에게 하는 제29조제3항에 따른 안전보건교육의 실시 확인

▹ 다음의 어느 하나의 경우에 대비한 경보체계 운영과 대피방법 등 훈련

- 작업 장소에서 발파작업을 하는 경우
- 작업 장소에서 화재·폭발, 토사·구축물 등의 붕괴 또는 지진 등이 발생한 경우

- 위생시설 등 「산업안전보건법 시행규칙」 제81조제1항에서 정하는 시설의 설치 등을 위하여 필요한 장소의 제공 또는 도급인이 설치한 위생시설 이용의 협조
- 같은 장소에서 이루어지는 도급인과 관계수급인 등의 작업에 있어서 관계수급인 등의 작업시기·내용, 안전조치 및 보건조치 등의 확인
- 위에 따른 확인 결과 관계수급인 등의 작업 혼재로 인하여 화재·폭발 등 「산업안전보건법 시행령」 제53조의2에서 정하는 위험이 발생할 우려가 있는 경우 관계수급인 등의 작업시기·내용 등의 조정

※ 위의 산업재해 예방조치 의무를 위반하면 500만원 이하의 벌금에 처해집니다(「산업안전보건법」 제172조).

작업장에 대한 안전·보건점검

▪ 도급인인 사업주는 다음의 사람으로 점검반을 구성하여, 자신의 근로자 및 관계수급인 근로자와 함께 정기적으로 또는 수시로 작업장의 안전 및 보건에 관한 점검을 해야 합니다(「산업안전보건법」 제64조제2항 및 「산업안전보건법 시행규칙」 제82조).

- 도급인(같은 사업 내에 지역을 달리하는 사업장이 있으면 그 사업장의 안전보건관리책임자)
- 관계수급인(같은 사업 내에 지역을 달리하는 사업장이 있으면 그 사업장의 안전보건관리책임자)
- 도급인 및 관계수급인의 근로자 각 1명(수급인의 근로자의 경우에는 해당 공정에만 해당)

수급인과 수급인의 근로자의 의무

▪ 수급인과 수급인의 근로자는 정당한 사유가 없으면 사업주의 안전·보건조치에 따라야 합니다(「산업안전보건법」 제40조).

사업주의 의무

▪ 건설공사발주자 또는 건설공사도급인(건설공사발주자로부터 해당 건설공사를 최초로 도급받은 수급인 또는 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하는 자)은 설계도서 등에 따라 산정된 공사기간을 단축해서는 안 되며, 공사비를 줄이기 위하여 위험성이 있는 공법을 사용하거나 정당한 사유 없이 정해진 공법을 변경해서는 안 됩니다(「산업안전보건법」 제69조).

3.4.2. 안전 · 보건교육

안전·보건교육 실시

근로자 안전·보건교육

▪ 건설업의 사업주는 건설일용근로자가 다음의 교육을 이수할 수 있도록 해야 합니다(「산업안전보건법」 제29조, 제31조, 「산업안전보건법 시행규칙」 별표 4 및 별표 5).

<table>
<tr><th>교육과정</th><th>교육시간</th><th colspan="2">교육내용</th></tr>
<tr><td>채용 시 교육

작업내용 변경 시의 교육</td><td>1시간 이상</td><td colspan="2">▪ 산업안전 및 산업재해 예방에 관한 사항(화재·폭발 사고 발생 시 대피에 관한 사항을 포함함)
▪ 산업보건 및 건강장해 예방에 관한 사항
▪ 산업안전보건법령 및 산업재해보상보험 제도에 관한 사항
▪ 직무스트레스 예방 및 관리에 관한 사항
▪ 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방 및 관리에 관한 사항
▪ 기계·기구의 위험성과 작업의 순서 및 동선에 관한 사항
▪ 작업 개시 전 점검에 관한 사항
▪ 정리정돈 및 청소에 관한 사항
▪ 사고 발생 시 긴급조치에 관한 사항
▪ 물질안전보건자료에 관한 사항</td></tr>
<tr><td rowspan="2">특별교육</td><td>2시간 이상</td><td colspan="2">▪ 「산업안전보건법 시행규칙」 별표 5제1호라목에 해당하는 직업에 종사하는 일용근로자(「산업안전보건법 시행규칙」 별표 5제1호라목제39호는 제외)</td></tr>
<tr><td>8시간 이상</td><td colspan="2">▪ 「산업안전보건법 시행규칙」 별표 5제1호라목제39호의 타워크레인신호작업에 종사하는 일용근로자</td></tr>
<tr><td rowspan="4">건설업
기초안전·보건교육</td><td rowspan="2">1시간</td><td rowspan="2">공통</td><td>「산업안전보건법」 주요 내용(건설일용근로자 관련 부분)</td></tr>
<tr><td>안전의식 제고에 관한 사항</td></tr>
<tr><td>2시간</td><td rowspan="2">교육 대상별</td><td>작업별 위험요인과 안전작업 방법(재해사례 및 예방대책)</td></tr>
<tr><td>1시간</td><td>건설 직종별 건강장해 위험요인과 건강관리</td></tr>
</table>

※ 이를 위반하여 건설일용근로자에게 위의 안전·보건교육을 하지 않은 사업주는 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다(「산업안전보건법」 제175조제5항).

Q. 건설업 기초안전·보건교육을 받아야 하는 대상자가 건설현장에 신규로 채용되는 일용근로자인데 이 때 건설일용근로자의 범위는 어떻게 되나요?

A. 「산업재해보상보험법」에 따르면 "일용근로자"란 '1일 단위로 고용되거나 근로일에 따라 일당(미리 정해진 1일 동안의 근로시간에 대하여 근로하는 대가로 지급되는 임금) 형식의 임금을 지급받는 근로자'를 말합니다. 다만, 이 때 3개월 이상 계속 근무하거나 근로형태가 상용근로자와 비슷한 경우는 일용근로자로 보지 않습니다.

따라서 건설업 기초안전보건교육의 대상 여부는 근로조건, 근로계약의 형식, 구체적인 고용 실태 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 합니다(「산업재해보상보험법 시행령」 제23조제1호 및 고용노동부, 「산업안전보건법 질의회시집」, 2022, 272쪽 참조).

안전·보건교육의 면제

▪ 사업주는 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 안전보건교육의 전부 또는 일부를 하지 아니할 수 있습니다(「산업안전보건법」 제30조제1항 및 「산업안전보건법 시행규칙」 제27조).

1. 사업장의 산업재해 발생 정도가 「산업안전보건법 시행규칙」 제27조제1항에서 정하는 기준에 해당하는 경우
2. 근로자가 「산업안전보건법」 제11조제3호에 따른 시설에서 건강관리에 관한 교육 등 「산업안전보건법 시행규칙」 제27조제2항 및 제3항에서 정하는 교육을 이수한 경우
3. 관리감독자가 산업 안전 및 보건 업무의 전문성 제고를 위한 교육 등 「산업안전보건법 시행규칙」 제27조제4항에서 정하는 교육을 이수한 경우

▪ 사업주는 변경된 작업에 경험이 있는 근로자에 대하여 「산업안전보건법 시행규칙」 제27조 제5항에서 정하는 바에 따라 안전보건교육의 전부 또는 일부를 면제할 수 있습니다(「산업안전보건법」 제30조제2항).

※ 근로자 안전·보건교육에 대한 자세한 사항은 「안전보건교육규정」에서 확인할 수 있습니다.

3.4.3. 산업재해 보상

업무상 재해

업무상 재해의 개념

▪ "업무상의 재해"란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망을 말합니다(「산업재해보상보험법」 제5조제1호).

※ "장해"란?

▪ 업무상의 재해에서 "장해"란 부상 또는 질병이 치유되었으나 정신적 또는 육체적 훼손으로 인하여 노동능력이 상실되거나 감소된 상태를 말합니다(「산업재해보상보험법」 제5조제5호).

업무상 재해의 범위

▪ 근로자가 업무상 사고, 업무상 질병 또는 출퇴근 재해에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장해가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 봅니다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계가 없는 경우에는 업무상의 재해로 보지 않습니다(「산업재해보상보험법」 제37조제1항).

산업재해보상보험

산업재해보상보험의 적용

▪ 산업재해보상보험은 위험률·규모 및 장소 등을 고려하여 「산업재해보상보험법 시행령」 제2조로 정한 경우를 제외하고는 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용됩니다(「산업재해보상보험법」 제6조).

산업재해보상보험급여의 종류

▪ 업무상의 재해가 발생한 경우 건설일용근로자가 받을 수 있는 보험급여에는 요양급여, 휴업급여, 장해급여, 간병급여, 유족급여, 상병(傷病)보상연금, 장례비, 직업재활급여 등이 있습니다(「산업재해보상보험법」 제36조제1항 본문).

> ※ “산업재해보상보험” 더 알아보기(『산업재해보상보험 Ⅰ (업무상 재해)』 및 『산업재해보상보험 Ⅱ (보험급여)』)

평균임금 산정 특례

건설일용근로자의 평균임금 산정 특례

▪ 일용근로자는 근로형태가 특이하여 평균임금을 기준으로 보험급여를 지급하는 경우 산업재해보상 보험급여가 일용근로자의 실제 근로소득보다 많아지는 경우가 많기 때문에 이를 보완하기 위해 일용근로자의 평균임금은 일용근로자의 일당에 통상근로계수(73/100)를 곱하여 산정한 금액으로 합니다[「산업재해보상보험법」 제36조제5항, 「산업재해보상보험법 시행령」 제23조제1호, 제24조제1항제1호 및 고용노동부, 『통상근로계수』(2026.1.1)].

4. 근로관계 종료

4.1. 근로관계의 종료

4.1.1. 근로관계 자동소멸·해고 등

근로관계

근로관계란?

▪ “근로관계”란 근로계약의 체결에 따라 성립하는 근로자와 사용자 사이의 법률관계를 말합니다(「근로기준법」 제2조제1항제4호 참조).

근로관계 종료 사유

근로관계 자동소멸

▪ 건설일용근로자의 경우 일반적으로 1일 단위로 근로계약을 체결하므로, 근로계약기간을 정한 경우에 있어서 근로계약 당사자 사이의 근로관계는 특별한 사정이 없는 한 그 기간이 만료함에 따라 사용자의 해고 등 별도의 조처를 기다릴 것 없이 당연히 종료됩니다(대법원 1996. 8. 29. 선고 95다5783 전원합의체 판결).

해고

▪ 건설일용근로자의 경우 일반적으로 1일 단위로 기간을 정하여 근로계약을 체결하므로 당일 근로가 종료되면 계약이 해지되어 해고의 문제는 발생치 않는 것이 원칙입니다.

▪ 다만, 1일 단위로 기간을 정하여 채용된 근로자라고 할지라도 장기간에 걸쳐서 그 기간의 갱신이 반복되어 그 정한 기간이 단지 형식에 불과하게 된 경우에는 사실상 기간의 정함이 없는 근로자의 경우와 다를 바가 없게 되는 것이고, 그 경우에 사용자가 정당한 사유 없이 갱신계약의 체결을 거절하는 것은 해고로 볼 수 있습니다(대법원 1994. 1. 11. 선고 93다17843 판결 참조).

> ※ “해고” 더 알아보기

퇴직

▪ 건설일용근로자의 경우 원칙적으로 1일 단위로 근로계약을 체결하게 되므로 당일 근로가 종료되면 계약이 만료되어 퇴직에 관한 문제가 발생하지 않습니다.

▪ 다만, 건설일용근로자라도 사용자와의 고용관계가 계속해서 1년 이상 지속되었다면 예외적으로 사직이나 합의해지 등 퇴직에 관한 문제가 발생할 수 있습니다. 이 때 건설일용근로자의 계속근로여부는 근로계약의 형식과 구체적인 고용실태 등 제반사실관계를 살펴 사용종속관계가 유지되고 있었는지 여부에 따라 판단되어야 합니다(고용노동부>이용안내>자주하는 질문 참고).

4.1.2. 사용증명서 청구 및 취업방해 금지

사용증명서 청구

사용증명서의 청구

▪ 사용자는 계속하여 30일 이상 근무한 건설일용근로자가 퇴직 후 3년 이내에 사용 기간, 업무 종류, 지위와

임금이나 그 밖에 필요한 사항에 관한 증명서를 청구하면 근로자가 요구한 사항만을 사실대로 적은 증명서를 즉시 내주어야 합니다(「근로기준법」 제39조 및 「근로기준법 시행령」 제19조).

※ 이를 위반하면 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다(「근로기준법」 제116조제2항제2호).

근로계약에 관한 서류 보존

근로자 명부 등 근로계약에 관한 서류 보존

▪ 사용자는 근로자 명부(다만, 사용기간이 30일 미만인 일용근로자는 근로자 명부를 작성하지 않을 수 있음)와 임금대장 등을 작성해야 하며, 근로자 명부나 근로계약서 등 근로계약에 관한 중요한 서류를 3년간 보존해야 합니다(「근로기준법」 제41조 및 제42조).

※ 이를 위반하면 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다(「근로기준법」 제116조제2항제2호).

근로자 명부 작성의 예외

▪ 다만, 사용기간이 30일 미만인 건설일용근로자에 대하여는 근로자 명부를 작성하지 않을 수 있습니다(「근로기준법 시행령」 제21조).

취업 방해의 금지

취업 방해의 금지

▪ 누구든지 건설일용근로자의 취업을 방해할 목적으로 비밀 기호 또는 명부를 작성·사용하거나 통신을 해서는 안 됩니다(「근로기준법」 제40조).

※ 이를 위반하면 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제107조).

4.2. 임금채권 보장

4.2.1. 금품청산 및 대지급금

금품청산 의무

건설일용근로자에 대한 금품청산

▪ 일반적으로 일용근로자는 매일 근로관계가 단절되므로 임금산정은 시간급 또는 일급 단위가 원칙이며, 사용자는 근로관계가 종료된 시점(당일)에 임금을 지급해야 합니다. 따라서 사용자는 미지급 임금에 대한 청산의무가 발생하지 않습니다.

▪ 다만, 건설일용근로자가 업무상 재해를 당한 경우에 사용자는 「근로기준법」에 따른 재해보상을 해야 하는데, 이 경우 사용자는 건설일용근로자에게 재해보상금에 대한 금품청산의무를 집니다.

▪ 예외적으로 건설일용근로자가 공사 진행기간, 일정업무 수행기간에 상시적으로 출근하거나 출근이 예정되어 매일 계산된 임금을 월급형태로 지급하는 경우 금품청산 대상이 됩니다(「임금의 매월 1회 이상 정기지급 원칙에 관한 해석기준」 참조).

사망·퇴직한 근로자에 대한 금품청산

▪ 사용자는 건설일용근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내(특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 사이의 합의로 기일 연장 가능)에 임금, 보상금이나 그 밖에 일체의 금품을 지급해야 합니다(「근로기준법」 제36조).

※ 이를 위반하면 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해지며, 이 경우 피해자의 명시적인

의사와 다르게 공소를 제기할 수 없습니다(「근로기준법」 제107조).

※ "금품청산" 더 알아보기

체불 임금등 대지급금(임금채권보장제도)

체불 임금등 대지급금의 개념

▪ "체불 임금등 대지급금"이란 사업주가 파산선고의 결정, 회생절차 개시의 결정, 도산 등 사실인정 및 임금을 지급하라는 법원의 확정판결 등을 사유로 퇴직한 근로자가 지급받지 못한 임금·퇴직금·휴업수당 및 출산전후휴가기간 중 급여의 지급을 청구하면, 제3자의 변제에 관한 「민법」 제469조에도 불구하고 고용노동부장관이 사업주(「근로기준법」 제44조 또는 제44조의2에 따라 하수급인과 연대하여 근로자의 임금에 대한 연대책임을 부담하는 직상 수급인 및 그 상위 수급인을 포함함)를 대신하여 지급하는 미지급 임금·퇴직금·휴업수당 등을 말합니다(「임금채권보장법」 제7조제1항·제2항 및 「임금채권보장법 시행령」 제5조).

체불 임금등 대지급금의 범위

▪ 회생절차개시의 결정, 파산선고의 결정 또는 고용노동부장관의 도산등사실인정 등 「임금채권보장법」 제7조제1항제1호부터 제3호까지에 해당하는 경우 대지급금의 범위는 다음과 같습니다(「임금채권보장법」 제7조제2항제1호 참조).

- 최종 6개월분의 임금
- 최종 6개월분의 휴업수당
- 최종 6개월분의 출산전후휴가기간 중 급여
- 최종 3년간의 퇴직급여 등

▪ 확정판결, 지급명령, 조정, 이행권고결정 등이 있거나 체불 임금등·사업주 확인서로 미지급 임금 등이 확인되는 등 「임금채권보장법」 제7조제1항제4호 또는 제5호에 해당하는 경우 대지급금의 범위는 다음과 같습니다(「임금채권보장법」 제7조제2항제2호 참조).

- 최종 3개월분의 임금
- 최종 3개월분의 휴업수당
- 최종 3개월분의 출산전후휴가기간 중 급여
- 최종 3년간의 퇴직급여 등

체불 임금등 대지급금의 상한액

▪ 체불 임금등 대지급금은 다음과 같이 상한액을 정하여 지급합니다[「체불 임금등 대지급금 상한액 고시」(고용노동부 고시 제2021-81호, 2021. 10. 14. 발령·시행)].

「임금채권보장법」 제7조제1항제1호·제2호·제3호)에 따른 체불 임금등 대지급금(일반 체불 임금등 대지급금)

퇴직당시 연령 체불 임금등 대지급금 종류	30세 미만	30세 이상 40세 미만	40세 이상 50세 미만	50세 이상 60세 미만	60세 이상
임금·퇴직급여 등	220만원	310만원	350만원	330만원	230만원
휴업수당	154만원	217만원	245만원	231만원	161만원

※ 임금과 휴업수당은 1월분, 퇴직급여등은 1년분 기준입니다.

「임금채권보장법」 제7조제1항제4호에 따른 체불 임금등 대지급금(소액 체불 임금등 대지급금)

(단위: 만원)

항 목	상한액
임금(휴업수당)	700
퇴직급여등	700

* 총 상한액은 1,000만원

체불 임금등 대지급금 적용 사업의 범위

▪ 체불 임금등 대지급금제도는 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용됩니다(「임금채권보장법」 제3조 본문 및 「산업재해보상보험법」 제6조 본문).

※ "체불 임금등 대지급금" 더 알아보기

4.2.2. 체불임금 구제

체불임금

체불임금 구제

▪ 건설일용근로자는 받아야 할 임금을 받지 못한 경우 이 사실을 지방고용노동관서의 장 또는 근로감독관에게 신고하여 구제받을 수 있습니다(「근로기준법」 제104조, 제106조 및 「근로기준법 시행령」 제59조제13호).

체불임금 구제 방법

감독기관에 신고(진정·고소)

▪ 사업장 소재지를 관할하는 지방노동청을 방문하여 신고하는 경우: 고용노동부 홈페이지의 지방고용노동관서의 위치 안내 참조 → 지방고용노동관서 방문 → 체불임금의 구제신청

▪ 인터넷을 통하여 신고하는 경우: 고용노동부>민원>민원신청>온라인민원신청

※ 진정·고소 처리절차



<고용노동부, 체불임금 청산을 위한 민사절차>

Q. 지방고용노동관서에진정·고소를 제기하였음에도 체불임금을 받지 못한 경우에는 더 이상 체불임금을 지급받을 수 없는 건가요?

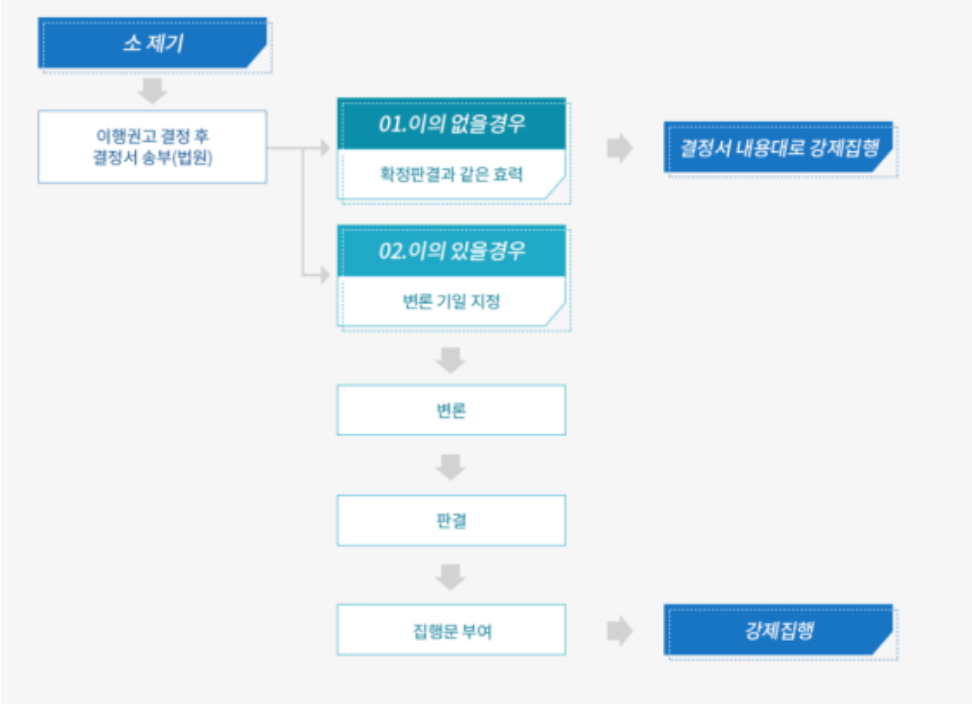
A. 아닙니다. 임금을 체불한 사업주가 「근로기준법」 위반에 따른 형사상 처벌을 받는다고 하더라도 이와는 별개로 민사소송 등을 통해 체불된 임금을 지급받을 수 있습니다(고용노동부>민원>민원신청>빠른인터넷상담).

민사소송의 제기

▪ 건설일용근로자는 사업장 소재지를 관할 또는 근로자 주소지 관할 지방법원·지원에 민사소송을 제기하여 확정 판결을 받은 뒤 강제 집행을 통해 받지 못한 임금을 받을 수 있습니다(고용노동부, 체불임금 청산을 위한 민사절차).

▪ 민사 소송을 통해 체불된 임금을 지급받기 위해서는 사업주의 재산이 있어야 강제집행을 할 수 있으므로 사전에 사업주의 재산을 파악한 이후에 가압류를 해야 합니다(고용노동부, 체불임금 청산을 위한 민사절차).

※ 민사소송 처리절차



<고용노동부, 체불임금 청산을 위한 민사절차>

대한법률구조공단을 통한 지원

▪ 임금 및 퇴직금 체불 당시 최종 3개월분의 월평균 임금이 400만원 미만인 임금 및 퇴직금 체불로 인한 피해근로자(국내 거주 외국인 포함)는 대한법률구조공단(☎ 132, www.klac.or.kr)의 무료법률구조를 받을 수 있습니다[「법률구조법」 제33조의3, 「법률구조법 시행규칙」 제7조 및 「(대한법률구조공단) 법률구조사건 처리규칙 시행규정」 제5조제2항제1호].

▪ 법률구조신청을 하려면 신청자 본인의 주민등록 등본, 신분증 등과 법률구조대상자임을 소명할 자료, 그리고 주장사실을 입증할 자료(구비서류)를 준비하여 가까운 대한법률구조공단 사무실에 방문하여 상담을 신청해야 합니다(대한법률구조공단-법률구조안내).

> ※ "체불임금 구제 방법" 더 알아보기

4.3. 퇴직금 및 퇴직공제

4.3.1. 퇴직금

퇴직금의 의의

퇴직금의 개념

▪ 퇴직금이란, 사용자가 계속근로기간 1년에 대해 30일분 이상의 평균임금을 퇴직 근로자에게 지급하는 것을 말합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제1항).

> **Q. 건설현장에서 일용근로자로 일하는 경우에도 퇴직금을 받을 수 있나요?**

A. 「근로자퇴직급여 보장법」에 따르면 퇴직금을 받으려면 계속 근로한 기간이 1년 이상이 되어야 하는데, 일용근로자란 1일 단위의 계약으로 채용되고 그 날의 근로가 종료하면 근로계약도 종료되어 계속근로가 유지되지 않는 사람을 말하기 때문에 퇴직금을 받을 수 없습니다.

다만, 일용근로자라도 사용자와의 고용관계가 계속해서 1년 이상 지속되었다면 퇴직금을 받을 수 있습니다. 이 때 일용근로자의 계속근로여부는 근로계약의 형식과 구체적인 고용실태 등 제반 사실관계를 살펴 사용종속관계가 유지되고 있었는지 여부에 따라 판단되어야 합니다.

만약 1년 미만의 기간을 정한 일용근로자라도 공백기간 없이 반복적인 계약 갱신을 통하여 1년 이상 계속 근로한 경우라면 퇴직금 지급대상이 될 수 있습니다.

<고용노동부>이용안내>자주하는 질문>

퇴직금의 지급

▪ 사용자는 건설일용근로자가 퇴직한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급해야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제9조제1항 본문).

※ 퇴직금 금액은 < 고용노동부 홈페이지-퇴직금 계산 > 에서 계산할 수 있습니다.

▪ 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제9조제1항 단서).

▪ 사용자는 다음의 어느 하나에 해당하는 임금의 전부 또는 일부를 각 번호에 따른 날까지 지급하지 않은 경우 그 다음 날부터 지급하는 날까지의 지연 일수에 대하여 연 100분의 20 이내의 범위에서 지연이자를 지급해야 합니다(「근로기준법」 제37조제1항 및 「근로기준법 시행령」 제17조 참조).

1. 퇴직금(일시금)의 전부 또는 일부: 지급 사유가 발생한 날부터 14일이 되는 날
2. 임금: 매월 1회 이상 일정한 날짜

퇴직금의 소멸시효

▪ 퇴직금을 받을 권리는 3년간 행사하지 않으면 시효로 인하여 소멸합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제10조).

※ "퇴직금" 더 알아보기

4.3.2. 건설근로자 퇴직공제

건설근로자 퇴직공제제도

퇴직공제의 개념

▪ "퇴직공제"란 사업주가 건설근로자를 피공제자로 하여 건설근로자공제회에 공제부금을 내고 그 피공제자가 건설업에서 퇴직하는 등의 경우에 건설근로자공제회가 퇴직공제금을 지급하는 것을 말합니다(「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제2조제5호).

건설근로자 퇴직공제제도

▪ “건설근로자 퇴직공제제도”란 일용·임시직 건설근로자가 퇴직공제 가입 건설현장에서 근로하면 건설사업주가 공제회로 근로일수를 신고하고 그에 맞는 공제부금을 납부하면 해당 근로자가 건설업에서 퇴직할 때 건설근로자공제회가 퇴직공제금을 지급하는 제도입니다(건설근로자공제회 홈페이지-퇴직공제서비스-퇴직공제제도 안내).

건설근로자 퇴직공제금

▪ “건설근로자 퇴직공제금”이란 일용·임시직 건설근로자가 건설업에서 퇴직할 때 받을 수 있는 금액으로서, 퇴직공제 가입현장에서 근로한 일수에 따라 적립된 공제부금에 이자를 더하여 지급하는 금액을 말합니다(건설근로자공제회 홈페이지-퇴직공제서비스-퇴직공제제도 안내).

퇴직공제의 가입

당연가입

▪ 건설공사, 전기공사, 정보통신공사, 소방시설공사, 국가유산수리공사 중 다음의 어느 하나에 해당하는 공사를 하는 사업주(사업이 여러 차례의 도급에 의하여 수행되는 경우에는 원수급인을 말함)는 그 공사의 실제 착공일부터 당연히 퇴직공제의 가입자가 됩니다(「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제10조제1항 전단, 「건설산업기본법」 제87조제1항, 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령」 제6조, 제8조제1항 및 「건설산업기본법 시행령」 제83조제1항).

구분	범위
국가 또는 지방자치단체가 발주하는 공사	공사예정금액이 1억원 이상인 공사
국가 또는 지방자치단체가 출자 또는 출연한 법인이 발주하는 공사	
국가 또는 지방자치단체가 출자 또는 출연한 법인이 납입자본금의 50퍼센트 이상을 재출자한 법인이 발주하는 공사	
「사회기반시설에 대한 민간투자법」에 따른 민간투자사업으로 시행되는 공사	
「주택법」에 따른 사업계획의 승인을 얻어 건설하는 공동주택의 건설공사	200호 이상
「건축법 시행령」에 따른 일반업무시설 중 오피스텔의 건설공사	
공동주택(「건축법 시행령」에 따른 공동주택)과 주거용 외의 용도가 복합된 건축물(다수의 건축물이 연결된 하나의 건축물을 포함)의 건설공사(「주택법」에 따라 사업계획의 승인을 받은 경우를 포함)	
민간이 발주하는 공사	공사예정금액이 50억원 이상

▪ 당연히 퇴직공제의 가입자가 된 사업주는 그 공사의 실제 착공일부터 14일 이내에 공제회에 퇴직공제 관계의 성립을 신고해야 합니다(「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제10조의4제1항 및 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령」 제8조제1항).

※ 이를 위반하여 공제회에 퇴직공제 관계의 성립을 신고를 하지 않으면 300만원 이하의 과태료가 부과됩니다(「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제26조제2항).

임의가입

▪ 당연가입 사업주 외의 사업주 중 건설사업자, 전기공사업자, 정보통신공사업자, 소방시설공사업자, 국가유산수리업자는 건설근로자공제회의 승인을 받아 퇴직공제에 가입할 수 있습니다(「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제10조제2항 전단 및 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령」 제10조).

▪ 임의가입의 경우 공제회가 가입을 승인한 날부터 가입의 효력이 발생합니다(「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제10조제2항 후단).

적용대상 건설근로자(피공제자)

적용대상 건설근로자의 범위

▪ 퇴직공제에 가입된 사업 또는 사업장에 근무하는 근로계약기간 1년 미만 일용, 임시직 근로자는 퇴직공제 적용대상 근로자입니다(건설근로자공제회 홈페이지-퇴직공제서비스-퇴직공제제도 안내).

▪ 다만, 다음의 어느 하나에 해당하면 퇴직공제의 적용대상이 될 수 없습니다(「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제11조, 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령」 제11조 및 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙」 제12조).

- 1일의 소정근로시간이 4시간 미만이고 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자
- 기간을 정하지 않고 고용된 상용근로자
- 1년 이상의 기간을 정하여 고용된 근로자

퇴직공제금 지급 가능 일수

▪ 건설근로자가 퇴직공제금을 지급받으려면 건설근로자공제회에 공제부금 252일 이상(1개월을 21일분으로 납부월수가 12개월 이상),적립되어 있어야 합니다(퇴직하거나 60세에 이른 경우에 한함)(「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제14조제1항제1호 및 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙」 제18조).

> ※ 퇴직공제금 적립내역 확인방법
>
> √ 건설근로자공제회 홈페이지를 통한 확인: 건설근로자공제회 홈페이지-퇴직공제서비스-적립일수 확인
>
> √ 건설현장 관리사무소에서 “퇴직공제 적립내역서”를 출력 요청하여 확인
>
> √ ☎ 1666-1133 을 통한 유선상 확인
>
> √ 건설근로자공제회 스마트폰 애플리케이션 또는 모바일 홈페이지(m.cwma.or.kr)를 이용한 확인
>
> √ 건설근로자공제회 지사・센터의 직접 방문을 통한 확인

근로자에 대한 고지 및 표지부착

건설근로자에 대한 고지

▪ 퇴직공제에 가입한 사업주와 건설근로자공제회는 다음에 따라 건설근로자에게 퇴직공제와 관련된 내용을 알려야 합니다(「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제19조제1항, 제2항, 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙」 제25조제1항 및 제3항).

고지의무	구분	고지내용	고지방법
퇴직공제에 가입한 사업주	퇴직공제의 내용	▪ 피공제자의 범위 ▪ 건설근로자별 공제부금 납부명세 ▪ 퇴직공제금의 지급방법	사업장의 입구나 건설근로자의 출입이 잦은 현장사무실 등에 서면으로 게시
	퇴직공제 탈퇴 사실	▪ 퇴직공제의 탈퇴 사실	
건설근로자공제회	퇴직공제 가입사실 및 개인별 적립금액 등	▪ 건설근로자가 처음 퇴직공제 피공제자가 된 경우 그 사실	서면 또는 전자적 방법으로 피공제자에게 고지
		▪ 피공제자의 연간 공제부금 적립일수 및 적립금액	서면 또는 전자적 방법으로 피공제자에게 고지(매년 1회 이상)
		▪ 공제부금의 납부 월수가 12개월 이상인 피공제자가 60세에 도달하여 퇴직공제금을 지급받을 수 있게 된 경우 그 사실	서면 또는 전자적 방법으로 피공제자에게 고지

표지부착

▪ 퇴직공제에 가입한 사업주는 사업장의 입구나 건설근로자의 출입이 잦은 현장사무실 등에 공제회의 규정에서 정하는 바에 따라 “퇴직공제가입사업장”이라는 문구가 표시된 표지를 부착해야 합니다(「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙」 제25조제2항).

퇴직공제금의 지급

퇴직공제금 지급요건 등

▪ 퇴직공제금의 지급요건 및 청구방법 등은 다음과 같습니다(「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제14조, 제15조제1항, 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령」 제13조제3항, 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙」 제19조 및 별지 제14호서식).

구분	내용
지급요건	▪ 공제부금의 납부 월수가 12개월 이상인 피공제자가 건설업에서 퇴직하거나 60세에 이른 경우(252일 이상) ▪ 공제부금의 납부 월수가 12개월 미만인 피공제자가 65세에 이른 경우 ▪ 피공제자가 사망한 경우
지급대상	건설근로자 본인 또는 그 유족(「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제14조 제2항에서 규정한 사항 이외에 유족의 범위와 그 순위에 대하여는 「산업재해보상보험법」 제63조제2항, 제65조제2항 및 제4항을 준용)
청구방법	퇴직사실을 증명하는 서류 및 퇴직공제금 지급청구서 등 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙」 제19조에서 정하는 서류를 공제회에 제출
지급기간	퇴직공제금 지급청구서 접수 후 특별한 사정이 있는 경우 외에는 접수일부터 14일 이내에 지급
지급방법	퇴직공제금 및 특별퇴직공제금을 일시금으로 지급

※ 건설근로자 퇴직공제제도에 대한 자세한 사항은 < 건설근로자공제회 홈페이지 > 를 참조하시기 바랍니다.

5. 실업급여 및 고용안정 지원

5.1. 실업급여

5.1.1. 실업급여의 수급

건설근로자에 대한 「고용보험법」 적용

「고용보험법」의 적용

▪ 「고용보험법」은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용됩니다(「고용보험법」 제8조 본문).

▪ 다만, 건설사업자, 주택건설사업자, 전기공사업자, 정보통신공사업자, 소방시설업자 또는 국가유산수리업자가 아닌 사람이 시공하는 다음의 어느 하나에 해당하는 공사에는 적용되지 않습니다(「고용보험법」 제8조제1항 단서, 제15조제2항 및 「고용보험법 시행령」 제2조제1항제2호).

- 총공사금액이 2천만원 미만인 공사
- 연면적이 100제곱미터 이하인 건축물의 건축 또는 연면적이 200제곱미터 이하인 건축물의 대수선에 관한 공사

> **Q. 건설현장에서 일한 일용근로자도 실업급여를 받을 수 있나요?**
>
> A. 「고용보험법」에 따른 "일용근로자"란 1개월 미만의 기간 동안 고용되는 사람을 말합니다(「고용보험법」 제2조제6호).
>
> 따라서 고용보험의 적용 대상이 되는 "일용근로자"에는 1일 단위로 근로계약을 체결하고 그 날의 근로가 끝나면 근로관계가 종료되어 계속 고용이 보장되지 않는 등 근로계약의 형태를 불문하고 1개월 미만 기간 동안 고용되는 모든 근로자가 포함되므로, 실업급여의 수급 요건을 갖추면 고용보험 가입근로자(피보험자)에게 지급하는 실업급여의 수급자가 될 수 있습니다.

실업급여의 의의

실업급여의 개념

▪ "실업급여"란 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에 있는 피보험자(고용보험에 가입되거나 가입된 것으로 보는 근로자)의 생활에 필요한 급여를 실시하여 근로자 등의 생활안정과 구직활동을 촉진하기 위한 제도를 말합니다(「고용보험법」 제1조 및 제2조제3호).

실업급여의 종류

▪ 실업급여의 종류는 다음과 같습니다(「고용보험법」 제37조, 제51조, 제52조, 제53조, 제64조, 제65조, 제66조 및 제67조).

구분	수급요건	
구직급여	상병급여	
	연장급여	훈련연장급여
		개별연장급여
		특별연장급여
취업촉진 수당	조기재취업 수당	
	직업능력개발 수당	
	광역 구직활동비	
	이주비	

※ "실업급여" 더 알아보기

※ 실업급여 모의계산은 < 고용24 홈페이지-실업급여 안내-실업급여 모의계산(일용근로자) > 에서 계산할 수 있습니다.

5.2. 직업능력개발 및 생계비

5.2.1. 직업능력개발 지원

직업능력개발훈련

근로자 직업능력개발을 위한 지원

▪ 고용보험의 피보험자인 건설일용근로자가 직업능력 개발·향상을 위하여 직업능력개발훈련을 수강한 경우에는 필요한 비용의 전부나 일부를 지원할 수 있습니다(「고용보험법」 제27조제2항제4호, 제29조제1항 및 「고용보험법 시행령」 제43조).

※ "직업능력개발훈련"이란?

"직업능력개발훈련"이란 모든 국민에게 평생에 걸쳐 직업에 필요한 직무수행능력(지능정보화 및 포괄적 직업·직무기초능력을 포함)을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 훈련을 말합니다(「국민 평생 직업능력 개발법」 제2조제1호).

▪ 직업능력개발훈련의 지원대상자 및 지원금액 등은 다음과 같습니다(「고용보험법 시행령」 제43조제2항 단서 및 「고용보험법 시행규칙」 제61조제1항제3항제4항).

구분	내용
지원대상자	다음의 요건을 모두 갖춘 직업능력개발 훈련과정 중 고용노동부장관이 인정한 과정을 수강한 사람 ▪ 「고용보험법 시행령」 제45조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 과정이 아닐 것 ▪ 훈련일수가 2일 이상이고 훈련시간이 16시간 이상일 것
지원방법	근로자 직업능력개발계좌(내일배움카드)의 발급(고용노동부장관이 그 훈련을 받는 건설일용근로자를 대신하여 훈련비용을 해당 신용카드업자에게 지급)
지원금액	내일배움카드 발급일을 기준으로 각각의 보험연도에 200만원, 훈련개시일부터 매 5년간 300만원을 초과할 수 없음

※ 직업능력개발훈련에 대한 자세한 내용은 < 고용24 홈페이지 > 를 참조하시기 바랍니다.

국민취업지원제도

국민취업지원제도

▪ "국민취업지원제도"란 취업을 원하는 국민에게 1:1 상담, 직업훈련, 일경험 등 다양한 지원을 통합적으로 제공하여 취업에 성공할 수 있도록 돕는 제도이며, 참여 기간 중 생계 부담을 덜 수 있도록 여러 수당을 지원합니다. 또한, 실업급여와 달리, 고용보험에 가입한 적 없는 사람도 참여할 수 있습니다(고용24-국민취업지원제도).

▪ 국민취업지원제도의 지원대상 및 지원내용 등은 다음과 같습니다(고용24-국민취업지원제도).

구분		내용
1유형 참여자 (저소득층)	지원 요건	▪ 나이: 만 15세~만69세 이하 ▪ 소득: 가구 소득, 본인 소득 각각 중위소득의 60% 이하 -단, '청년(만 15~34세, 병역의무이행기간 가산_최대 37세)'은 가구 소득이 중위소득의 120% 이하 ▪ 재산: 4억원(청년은 5억원) 이하 ▪ 기타: 아래의 경우에는 1유형으로 참여할 수 없음 -생계급여 수급자 -실업급여, 공공일자리, 기타 취업 관련 정부/지자체 지원금 종료 후 6개월이 지나지 않은 사람
	지원 내용	▪ 구직촉진수당: 매달 60만원씩 6개월 동안 지급 ▪ 가족수당: 부양가족 1인당 월 10만원 추가(월 최대 40만원)
2유형 참여자	지원 요건	▪ 나이: 만 15세~만69세 이하 ▪ 소득: 가구 전체 소득이 중위소득의 100% 이하 -단, '청년(만 15~34세, 병역의무이행기간 가산_최대 37세)'은 소득과 상관없이 참여할 수 있음 -'특정 계층'은 소득을 따지지 않거나, 완화된 기준을 적용함.
	지원 내용	▪ 취업활동비용 지급

※ 국민취업지원제도에 대한 자세한 내용은 < 고용24-국민취업지원제도 홈페이지 > 를 참조하시기 바랍니다.

직업훈련 생계비 대부

직업훈련 생계비 대부

▪ "직업훈련 생계비 대부"란 직업훈련에 참여하는 건설일용근로자에게 생계비를 장기 저리로 융자하여 생계에 대한 부담 없이 체계적인 훈련을 받을 수 있도록 지원하는 제도를 말합니다(근로복지공단-근로자복지-융자사업).

▪ 직업훈련 생계비 대부대상자 및 대부한도액 등은 다음과 같습니다(「직업훈련 생계비 대부 규정」 제9조제1항, 제11조 및 제12조).

구분	내용
대부대상자	▪ 고용보험 피보험자격을 취득한 근로자로서 휴직수당 등 금품을 받지 않고 휴직 중인 자 중 가구소득이 기준 중위소득의 80% 이하인 사람 ▪ 고용보험 피보험자격을 취득한 비정규직근로자 중 가구소득이 기준 중위소득의 80% 이하인 사람 ▪ 피보험자격을 상실한 실업자[「고용보험법 시행령」 제41조제1항제3호의 훈련을 받은 사람 및 제4호의 훈련을 받은 사람을 각각 포함함] 중 가구소득이 기준 중위소득의 80% 이하인 사람
신청방법	직업훈련 생계비 대부 신청서에 필요한 서류를 첨부하여 근로복지공단에 제출(전자문서 포함)
대부한도액	▪ 1명이 받을 수 있는 총 대부액은 1천만원 이내로 함 ▪ 월별 대부한도액은 200만원 이내로 하며, 이 경우 월별 대부 최소 신청액은 50만원으로 하고, 1만원 미만은 절사함

※ 직업훈련 생계비 대부에 대한 자세한 내용은 < 근로복지넷 홈페이지-생활안정자금 융자-직업훈련생계비 융자 > 및 「직업훈련 생계비 대부 규정」을 참조하시기 바랍니다.