

2026
한 권으로
통(通)하는
고용노동 정책

고용노동부 사업 및 제도





07

상생의 노사협력 지원



112 근로시간 면제제도

고용노동부 고객상담센터(☎ 국번없이 1350), 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)

□ 도입배경

- 그간 우리나라의 경우 노조전임자 급여는 노동조합에서 부담하는 것이 당연함에도 사용자가 전적으로 지급해 온 불합리한 관행이 만연
- '97년 노조법에 노조전임자 급여지급 금지 규정을 도입한 이후 3차례에 걸쳐 13년간 유예하면서 노사자율로 전임자를 축소토록 하였으나 오히려 전임자 수가 계속 증가
- 반면, 노조전임자 급여지급 금지 규정 시행 시 중소기업의 노동조합을 중심으로 노동운동이 위축될 것이라는 우려도 제기
- 이에 따라 노·사 공동의 건전한 노조활동을 보장하면서 불합리한 노조전임 관행을 개선하기 위해 '09.12.4. 노사정 합의를 통해 근로시간 면제제도를 도입
- 이후 '21년 노조법 개정을 통해 노조전임자 급여지급 금지 규정은 삭제하고, 사용자로부터 급여를 지급받으면서 노조 업무에 종사하는 자는 모두 '근로시간 면제자'로 규율

□ 주요내용

- 기본적으로 노사 공동의 이해관계에 속하는 노동조합의 활동(협의·교섭, 고충처리, 산업안전, 건전한 노사관계 발전을 위한 노조 유지·관리업무)에 대해 유급 인정
- 노사는 고용노동부 장관이 고시한 근로시간면제 한도의 범위 내에서 근로시간 면제 수준을 자율적으로 정함

□ 근로시간면제 한도

● 조합원 규모별

조합원 규모*	연간 시간 한도	사용가능인원
99명 이하	최대 2,000시간 이내	• 조합원수 300명 미만의 구간: 파트타임으로 사용할 경우 그 인원은 풀타임으로 사용 할 수 있는 인원의 3배를 초과할 수 없다.
100명~199명	최대 3,000시간 이내	
200명~299명	최대 4,000시간 이내	
300명~499명	최대 5,000시간 이내	
500명~999명	최대 6,000시간 이내	
1,000명~2,999명	최대 10,000시간 이내	• 조합원수 300명 이상의 구간: 파트타임으로 사용할 경우 그 인원은 풀타임으로 사용 할 수 있는 인원의 2배를 초과할 수 없다.
3,000명~4,999명	최대 14,000시간 이내	
5,000명~9,999명	최대 22,000시간 이내	
10,000명~14,999명	최대 28,000시간 이내	
15,000명 이상	최대 36,000시간 이내	

* '조합원 규모'는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조제4항의 '사업 또는 사업장'의 전체 조합원 수를 의미하며, 단체협약을 체결한 날 또는 사용자가 동의한 날을 기준으로 산정한다.

● 지역분포별

대 상	추가 부여되는 근로시간 면제 한도	
	광역자치단체 개수	시 간
전체 조합원 1,000명 이상인 사업 또는 사업장	2~5개	(사업 또는 사업장 연간 근로시간 면제 한도)×10%
	6~9개	(사업 또는 사업장 연간 근로시간 면제 한도)×20%
	10개 이상	(사업 또는 사업장 연간 근로시간 면제 한도)×30%

* 광역자치단체 개수 산정기준

- ① 광역자치단체는 지방자치법 제2조 제1항 제1호에 따른 특별시, 광역시, 특별자치시, 도, 특별자치도를 말한다.
- ② 광역자치단체의 개수는 해당 사업 또는 사업장의 전체 조합원 5% 이상이 근무하는 것을 기준으로 산정한다.

113 복수노조 교섭창구 단일화

고용노동부 고객상담센터(☎ 국번없이 1350), 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)

□ 복수노조 설립 허용

- '11.7.1.부터 기업 단위에서 복수 노동조합을 설립할 수 있도록 허용됨으로써 초기업단위 노동조합은 물론, 기업 단위에서 2개 이상의 노동조합을 자유롭게 설립할 수 있게 되었음

□ 교섭창구단일화 제도

- 사업 또는 사업장 내에서 사용자와 교섭하기 위해서는 모든 노동조합은 교섭창구를 단일화하여 교섭대표노동조합을 정하여야 함
 - * 다만, 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 교섭창구단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 개별교섭 가능

□ 교섭창구단일화 절차

- 교섭창구 단일화 절차는 노조법 및 동 시행령 규정에 따라 단계적으로 진행되도록 함
 - ①(노동조합의 교섭요구) 노동조합은 단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 명칭, 조합원 수 등을 기재한 서면으로 교섭요구
 - ②(교섭요구사실 공고) 사용자는 교섭요구를 받은 날로부터 7일간 교섭요구 사실을 해당 사업장의 게시판 등에 공고
 - ③(다른 노동조합의 참여) 사용자와 교섭하려는 다른 노동조합은 교섭요구 사실 공고기간 내에 사용자에게 교섭요구
 - ④(교섭요구 노동조합 확정공고) 사용자는 교섭요구 노동조합을 확정하여 교섭요구사실 공고기간이 끝난 다음날부터 5일간 공고
 - ⑤(자율적 단일화) 교섭요구 노동조합이 확정된 날(확정공고 만료일)로부터 14일 이내에 해당 노동조합 간 자율적으로 교섭대표노동조합을 정할 수 있음(해당 기간 내 사용자의 동의가 있으면 개별교섭 가능)

- (⑥과반수 노동조합 통지) 자율적 단일화 또는 개별교섭 동의를 이루어지지 못한 경우, 과반수 노동조합*은 자율적 단일화 기한이 끝난 날부터 5일 이내에 사용자에게 과반수 노동조합이라는 사실 등을 통지
 - * 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합의 전체 조합원(총사근로자에 한정)의 과반수로 조직된 노동조합
- (⑦과반수 노동조합 확정) 사용자는 과반수 노동조합 통지를 받은 날부터 5일간 그 내용을 공고
 - 공고기간 중 이의가 없는 경우에는 공고된 노동조합이 교섭대표노동조합으로 확정
 - 공고기간 중 이의가 있는 경우에는 노동위원회에 이의신청하여 노동위원회가 교섭대표노동조합 결정
- (⑧공동교섭대표단 구성) 교섭대표노동조합이 결정되지 못한 경우 공동교섭대표단 구성(노사자율 → 안될 경우 노동위원회 결정)
 - * 공동교섭대표단 구성에는 전체 조합원의 10% 이상인 노조만 참여

□ 공정대표의무제도

- 교섭창구 단일화에 따라 발생할 수 있는 소수 노동조합에 대한 불합리한 차별을 방지하기 위해 공정대표의무 위반에 대해서는 노동위원회를 통해 시정을 신청할 수 있음

□ 교섭단위 분리·통합 제도

- 교섭창구 단일화 기본단위는 사업 또는 사업장이나,
 - 현격한 근로조건 차이, 고용형태, 교섭관행 등을 종합적으로 고려하여 노동위원회의 결정으로 동일한 사업장내 교섭단위 분리·통합 가능
 - * 원하청 교섭 시 합리적으로 교섭단위가 분리될 수 있도록 시행령(제14조의11 등) 개정('26.3.10. 시행)

114 노동쟁의 조정

고용노동부 고객상담센터(☎ 국번없이 1350), 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)

□ 개 요

- 노동쟁의를 신속·공정하게 해결하여 쟁의행위로 인한 당사자의 손실을 최소화 하고, 국민경제의 안정과 발전을 도모

□ 조 정

- 중립적이고 공정한 제3자가 조정위원이 되어 노사 당사자 간의 타협이 이루어 지도록 설득하고, 필요 시 조정안을 제시하여 조속한 타결이 이루어지도록 지원
- 노사관계 : 당사자는 노동쟁의가 발생한 때에는 어느 일방이 노동위원회에 조정 신청 → 노동위원회는 지체 없이 조정 개시 → 노동위원회 조정안을 노사가 수용할 시 조정 성립 및 노동쟁의 종결, 조정 불성립 시 정당한 파업 가능
 - * 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태
- 조정기간은 조정의 신청이 있는 날부터 일반사업은 10일, 공익사업은 15일 이내, 공무원노동관계조정은 30일 이내이며, 당사자 간의 합의로 각 10일, 15일 이내, 30일 이내에서 연장 가능, 교원노동관계조정은 30일 이내이며 연장불가

□ 중 재

- 조정과 달리 관계 당사자를 구속하는 법률상 효력이 있는 처분
- 노동쟁의가 발생한 경우 ①노사 쌍방이 함께 중재 신청 또는 ②일방이 단체 협약에 의하여 중재를 신청한 때 개시
 - 중재에 회부된 때에는 그 날부터 15일간 쟁의행위 할 수 없음
- 교원 노동관계는 ①노사 쌍방이 함께 중재 신청, ②중앙노동위원회가 제시한 조정안을 어느 한쪽이라도 거부한 경우, ③중앙노동위원회 위원장이 직권으로 또는 고용노동부 장관의 요청에 따라 중재에 회부한다는 결정을 한 경우 중 어느 하나에 해당할 경우 개시

- 공무원노동관계조정위원회 전원회의에서 중재회부를 결정한 경우 당해 사건은 중재에 회부*

* 노동위원회가 내린 중재재정은 단체협약과 동일한 효력을 가지므로 당사자는 이에 따라야 함

□ 긴급조정

- 쟁의행위가 공익사업*에 관한 것이거나 그 규모가 크거나 성질이 특별한 것으로 국민경제를 현저히 해할 우려가 있거나 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존하여 통상의 조정제도만으로 그 해결이 부적절한 경우 행하여짐

* 노동조합 및 노동관계조정법(제71조제1항) 공중의 일상생활과 밀접한 관련이 있거나 국민경제에 미치는 영향이 큰 사업으로서 다음 각 호를 말함

1. 정기노선 여객운수사업 및 항공운수사업
2. 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제사업 및 석유공급사업
3. 공중위생사업, 의료사업 및 혈액공급사업
4. 은행 및 조폐사업
5. 방송 및 통신사업

- 긴급조정 결정 공표·중앙노동위원회와 관계당사자에게 통고(고용노동부장관)
→ 노동관계 당사자는 즉시 쟁의행위를 중지(공표일로부터 30일이 경과하지 아니하면 쟁의행위 재개 불가) → 긴급조정에 의한 조정안 수락 및 중재 시 단체협약과 동일한 효력 발생

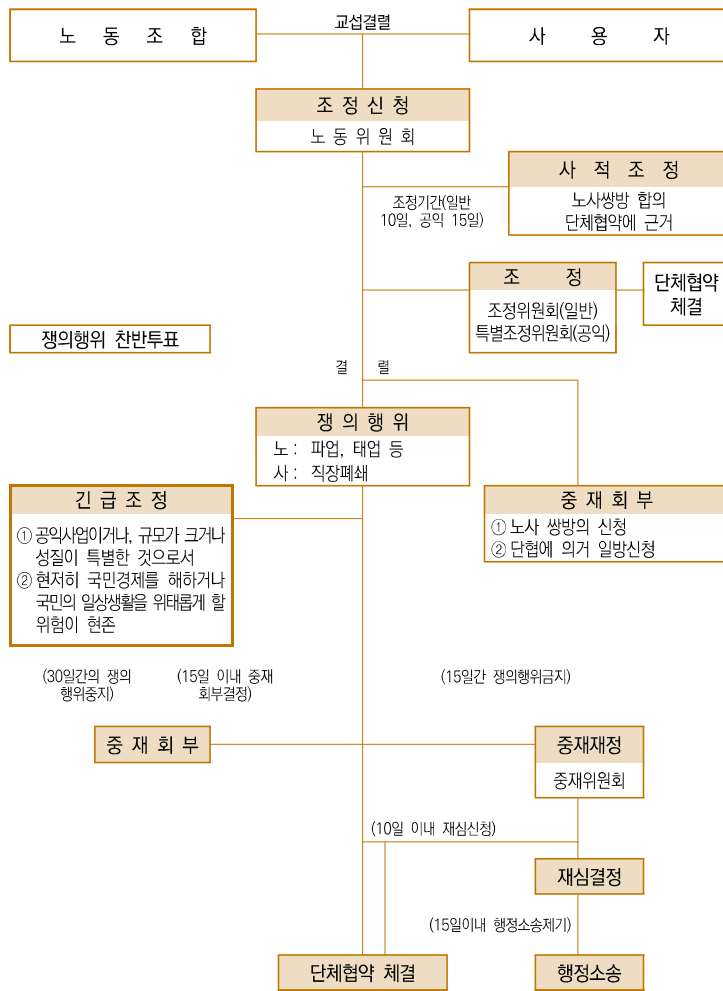
□ 사적 조정·중재

- 노사가 당사자의 합의에 의하거나 또는 단체협약에 근거하여 노동위원회가 아닌 사람이나 단체로부터도 사적 조정 또는 중재를 받을 수 있음

* 사적 조정 시에도 공적 조정의 조정전치기간, 중재 시 쟁의행위 금지 규정이 적용되며, 사적 조정이 이루어진 경우 공적 조정과 같이 단체협약과 동일한 효력이 발생

- 노사 당사자는 사적 조정 또는 중재가 진행되는 도중이라도 당사자 간의 합의로 노동위원회에 조정 또는 중재 신청 가능

□ 노동쟁의 조정 절차



115 노사협의회

고용노동부 고객상담센터(☎ 국번없이 1350), 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)

□ 목 적

- 열린 경영을 통해 노사간 비전과 목표를 공유, 신뢰의 파트너십을 기반으로 일터혁신을 위한 과제제안 및 실천방안 등을 강구함으로써 기업 경쟁력과 근로자 삶의 질 향상을 도모

□ 근 거

- 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률

□ 설치대상

- 근로조건의 결정권이 있는 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장

□ 구 성

- 동수의 근로자·사용자 위원(각 3명 이상 10명 이내)
 〈근로자위원 구성〉
 - ▶ 과반수 노조가 있는 경우: 근로자 과반수 노조의 대표자와 그 노조가 위촉하는 자
 - ▶ 과반수 노조가 없는 경우: 근로자 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명투표에 의해 선출

□ 운 영

- 매 3개월마다 정기회의 개최(필요 시 임시회의 개최), 노·사위원 각 과반수 출석으로 개의, 출석위원 2/3이상 찬성으로 의결

□ 임 무

- 협의 사항: 생산성 향상과 성과배분 등 17개 사항
- 의결 사항: 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획 수립 등 5개 사항
- 보고 사항: 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항 등 4개 사항

116 부당노동행위

고용노동부 고객상담센터(☎ 국번없이 1350), 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)

□ 부당노동행위란?

- 정당한 노동조합 활동을 이유로 불이익처분을 하거나 노동조합 활동에 사용자가 지배·개입 하는 등 근로자의 노동3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)을 침해하는 사용자의 행위
- 「노동조합 및 노동관계법 조정법(이하 '법」 제81조제1항에 의해 금지되어 있으며, 위반시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처함

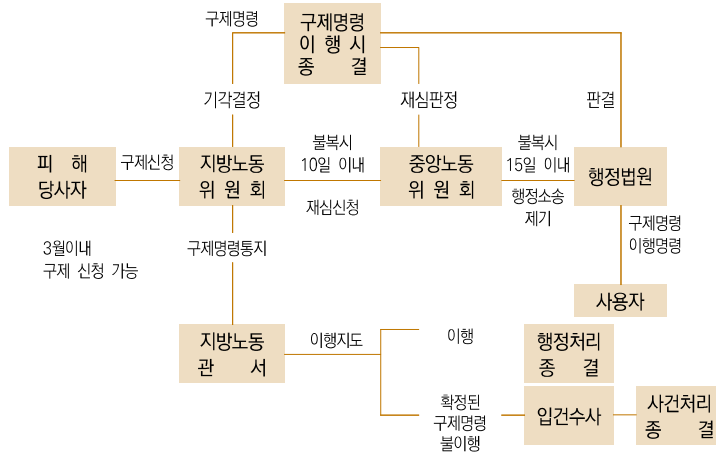
□ 부당노동행위 사례(예시)

- 근로자가 노동조합에 가입하거나 정당한 노동조합 활동을 했음을 이유로 해고·징계 등 불이익 처분을 하는 경우
- 근로자가 노동위원회 등 행정관청에 부당노동행위를 신고하거나 증거를 제출한 것 등을 이유로 해고·징계 등 불이익 처분을 하는 경우
- 특정 노동조합 가입·탈퇴를 조건으로 근로자를 고용하는 경우
* 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외
- 사용자가 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 경우
- 사용자가 노동조합 활동에 지배·개입하는 경우
- 사용자가 노조설립을 부추기거나 유도하거나 반대로 노조설립을 방해하거나 금지하는 경우
- 사용자가 정당한 이유 없이 교섭창구단일화 절차를 개입·방해하는 경우
- 사용자가 노동조합의 운영비를 원조하는 경우
* 다만 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외
- 사용자가 근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하는 경우

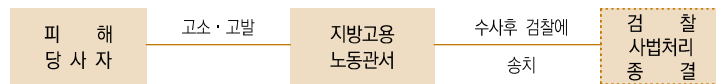
□ 구제절차

- 행정절차에 의한 구제
 - 사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합은 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있음(법 제82조제1항)
 - 다만, 구제신청은 부당노동행위가 있는 날(계속하는 행위는 그 종료일)로부터 3월 이내에 하여야 함(법 제82조제2항)

〈 구제신청절차 〉



- 형사절차에 의한 구제
 - 부당노동행위로 피해를 입은 근로자 또는 노동조합은 지방고용노동관서에 진정, 고소(발) 등 사용자의 처벌을 요구할 수 있음(법 제90조)
 - 부당노동행위는 피해자의 의사에 관계없이 처벌이 가능하며, 노동위원회를 통한 부당노동행위 구제신청과 병행할 수도 있음



한 권으로 통(通)하는 고용노동정책

117 부당해고 등 구제신청

고용노동부 고객상담센터(☎ 국번없이 1350), 중앙노동위원회 홈페이지(www.nlrc.go.kr)

□ 개 요

- 근로자가 사용자로부터 정당한 이유 없이 해고·휴직·정직·전직·감봉, 그 밖의 징벌을 당한 때에 원직복직 등의 권리구제를 받을 수 있도록 노동위원회에 구제를 신청하는 제도

□ 구제신청 방법

- 근로자는 부당해고 등이 있었던 날부터 3개월* 이내에 '부당해고 등 구제신청서'에 필요한 입증자료를 첨부하여 사업장 관할 지방노동위원회에 신청
 - * 제척기간으로 동 기간 도과 시 노동위원회를 통한 권리구제 신청권 소멸

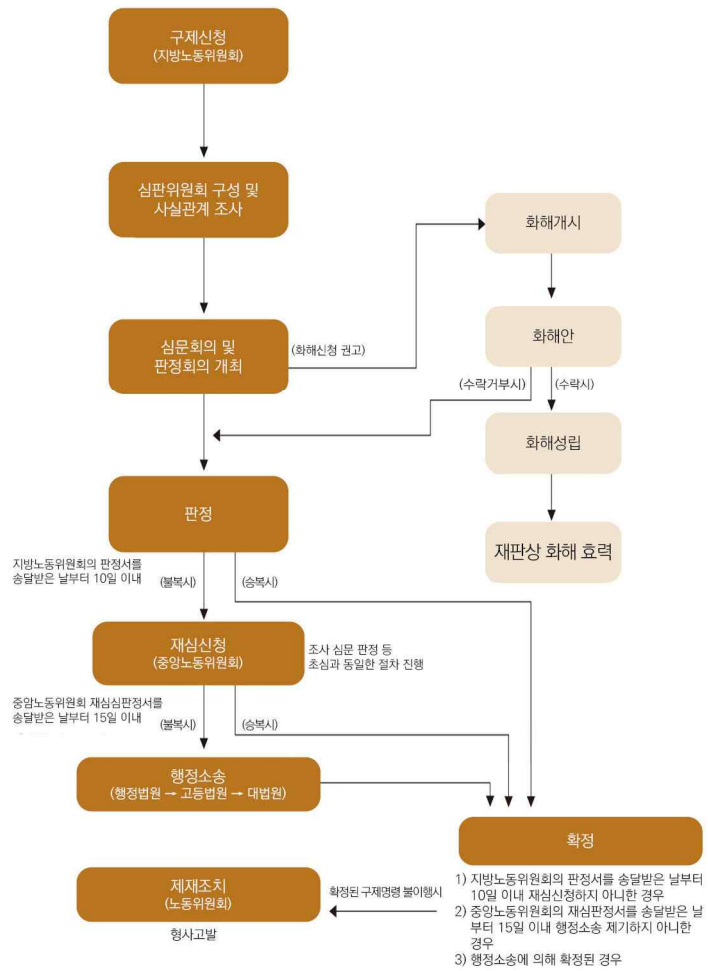
□ 처리절차

- 지방노동위원회는 사건접수 후 당사자의 이유서, 답변서 제출을 비롯한 사건 조사를 거쳐 60일 이내에 심문회의를 개최(당사자 신청이나 추가 조사기간이 필요한 경우 등 연장 가능)하고,
 - 심문회의 개최 후 최종 판정일로부터 30일 이내에 판정서 송부
 - 다만, 당사자 간 '화해'되는 경우 재판상 화해의 효력을 갖는 화해조서 작성으로 사건 종료(노동위원회법 제16조의3)

□ 권리구제업무 대리인 지원제도

- 월 평균임금 300만원 미만인 근로자가 노동위원회에 부당해고 구제 등*을 신청한 경우 권리구제업무 대리인(공인노무사, 변호사)을 무료로 선임해주는 제도(근로자만 신청 가능)
 - * 노동위원회 소관사무(노동위원회법 제2조의2 제1호) 중 판정·결정·승인·인정 및 차별적 처우 시정 등에 관한 사건
- 지원 내용: 이유서·답변서 작성, 심문회의 참석 및 진술, 화해·합의 등 구제 신청 처리과정에서 필요한 일체의 법률 서비스

참고 부당해고 등 구제신청 처리절차 흐름도



한 권으로 통(統)하는 고용노동정책

118 지역 노사민정 협력 활성화 및 상생협력 지원

고용노동부 노사협력정책과(☎ 044-202-7604, 7601), 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)

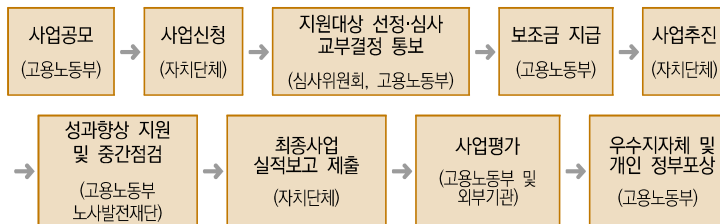
□ 사업목적

- 지역의 다양한 노·사·민·정 주체가 참여하여 국가와 지역적 차원에서 우리 사회가 당면한 문제들을 숙의하는 등 공동노력을 통해 해결하는 지역 사회적 대화를 지원

□ 사업내용

- (지원대상) 지역노사민정협의회*가 설치되어 있는 자치단체
 - * 「노사관계 발전 지원에 관한 법률 시행령」 제2조 근거 자치단체가 지역의 노사 및 주민대표, 지방 고용노동관서 등과 협력하여 지역경제발전을 위해 고용·인적자원개발, 노사관계 안정 등 지역 고용·노동정책과 관련된 사항을 발굴하고 협의·심의하는 회의체
- (지원내용) 국정과제 관련 의제 또는 지역 특성을 고려한 의제 발굴, 공론화, 대화와 토론을 통해 사회적 합의 차원의 협약 체결, 시범사업을 통해 우수 모델 창출 등
 - * 자치단체의 재정자주도를 고려하여 광역자치단체는 45~55%, 기초자치단체는 15~25% 지방비 매칭 조건
- 지역노사민정 관련 담당자(자치단체, 지방관서 등) 대상 역량강화 교육 및 지역노사민정 협력 활성화를 위한 컨설팅 실시

□ 사업추진체계



119 노사문화 우수기업·대상(大賞) 선정 지원

고용노동부(☎ 044-202-7538), 노사발전재단(☎ 02-6021-1062)
 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr), 노사발전재단 홈페이지(www.nosa.or.kr)

□ 사업목적

- 노사 파트너십을 통한 협력적 노사관계로 상생의 노사문화를 모범적으로 실천하고 있는 기업을 선정·지원함으로써 상생·협력의 우수한 노사문화를 사회저변에 확산하여 기업 및 국가 경쟁력 강화

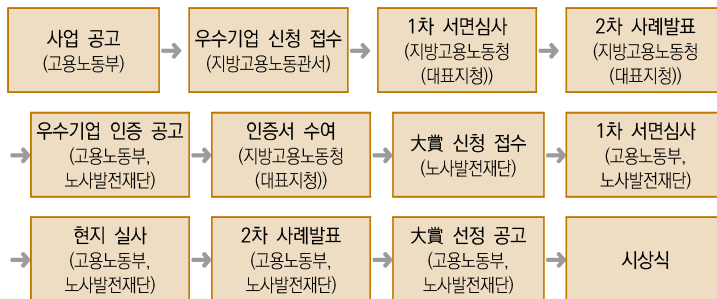
□ 신청방법

구분	노사문화 우수기업	노사문화 대상(大賞)
신청기간	2026년 상반기 중	2026년 하반기 중
접 수 처	노사발전재단 홈페이지(www.nosa.or.kr)에서	신청기간 내 접수
선정공고	6월말 (고용노동부 및 노사발전재단 홈페이지 공고)	11월중 (고용노동부 및 노사발전재단 홈페이지 공고)
신청자격	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 사업개시일로부터 1년이 경과한 모든 사업 또는 사업장 ▶ 단, 사업장 단위 신청은 노사협의회 설치 사업장에 한함 ▶ 국내에 모기업이 있는 해외 현지법인 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 2024~2026년 노사문화 우수기업
제외사유	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 최근 3년 이내 불법 노사분규 발생 사업장 ▶ 최근 3년 이내 산업안전보건법에 따른 산업재해 명단공표 사업장 또는 공표가 확실시 되는 사업장 ▶ 노사문화 우수기업·大賞 선정 후 2년 미경과 사업장 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 최근 3년 이내 불법 노사분규 발생 사업장 ▶ 최근 3년 이내 산업안전보건법에 따른 산업재해 명단공표 사업장 또는 공표가 확실시 되는 사업장 ▶ 노사문화 대상 선정 후 2년 미경과 사업장
신청서류	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 신청서 ▶ 우수노사문화 추진실적(한글파일 제출), 증빙자료(한글파일 또는 PDF 제출) ▶ 납세증명서(국세청 발급 후 스캔본 제출) 	

한 권으로 통(通)하는 고용노동정책

- 반드시 노·사대표자 공동명의로 신청
- 복수노조 사업장은 가급적 전체노조 참여하에 공동명의로 신청
- 중소기업·대기업·공공기관을 구분해 신청

□ 선정절차



□ 선정기업 지원내용

- 유효기간: 우수기업·대상(大賞)기업으로 선정된 날로부터 3년
- 지원내용

지 원 내 용	노사문화 대 상	노사문화 우수기업	담당기관
〈 행정상 우대 〉			
■ 정부포상	대통령·국무총리상, 고용노동부장관상	인증서·인증패	고용노동부
■ 정기근로감독	면 제 (최장 5년)	면 제 (최장 5년)	
■ 노동절 정부포상 가점	2.5점 가점	2.5점 가점	
■ 상품용기 등에 우수기업 표식	우수기업 표식	우수기업 표식	
■ 소개책자 제작 및 유관기관 비치	제작·송부	제작·송부	
■ 일반용역 적격심사시 우대	0.5점 가점	0.5점 가점	국 방 부
■ 계약 적격심사시 우대	0.1점 가점	0.1점 가점	방위사업청
■ 세무조사 유예 (모범납세자에 한함)	1년(2년: 국무총리상 이상)		국 세 청 (납세자보호 담당관)
■ 납세담보 제공 면제 (모범납세자에 한함)	2년(3년: 국무총리상 이상)		
■ 병역지정업체 추천시 우대	2점 가점	2점 가점	중소기업 벤처부 (인력정책과)
■ 현역인원배정시 우대	2점 가점	2점 가점	
■ 클린사업 인증시 우대	최우선 선정	2점 가점	한국산업안 전보건공단
■ 산재예방시설 용자금 지원사업	5점 가점		
〈 금융상 우대 〉			
■ 대출금리	0.1% 우 대	0.1% 우 대	농협
■ 신용평가시 가산점 부여	우 대	우 대	신한, 하나, 국민
■ 신용보증시 보증한도	우 대	우 대	신용보증기금

※ 각 기관의 사정에 따라 위 내용 중 일부내용이 변경 또는 조정될 수 있음

120 취약노동자 권익보호기구 지원

노사발전재단(☎ 02-6021-1065), 노사발전재단 홈페이지(www.kvpi.or.kr)

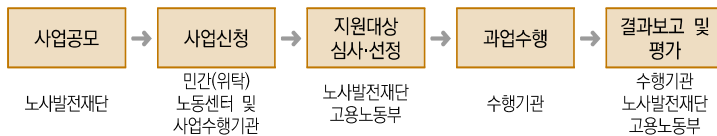
□ 사업개요

- 모든 일하는 사람의 노동권 보호를 위해 지역·현장 밀착형 노동권의 보호 기구인 민간 노동센터 및 근로자 이음센터 운영·지원

□ 사업내용

- (노동센터 활성화 지원) 민간 노동센터의 전문성·역량 강화 및 모든 일하는 사람들 간의 네트워크 형성 지원
 - (맞춤형 프로그램 지원) 노동법 전문가 상담 프로그램, 노동자 참여형 프로그램 등 노동자가 직접 참여하는 다양한 프로그램 운영비용 지원
 - (네트워크 형성) 노동센터 간 네트워크 형성을 지원하기 위한 전국·권역별 워크숍·정기협의체 운영
 - (역량강화 지원) 노동센터의 상담 품질 및 정책 역량 강화를 위해 노동센터 상근 인력 대상 노동법 및 상담기법 교육
 - (근로자 이음센터) 플랫폼·프리랜서 등 권리 밖 노동자를 대상으로 노동 권익 상담, 법률·세무 상담 및 교육을 위한 전용공간 운영
 - 권리 밖 노동자를 위한 다양한 지원 프로그램 운영 및 민간 노동 센터 역량 강화 지원, 민간 노동센터와 정부간 전달체계 역할
- * 서울, 평택, 부산, 대구, 대전, 광주, 울산, 청주, 천안, 군산 등 전국 10개소

□ 사업추진체계(민간노동센터 활성화 지원)



121 취약노동자 교육 및 법률구조상담 지원

고용노동부 노사협력정책과(☎ 044-202-7637, 7635), 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)

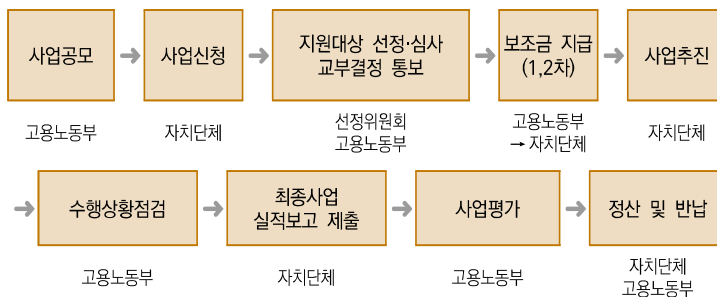
□ 사업목적

- 지방자치단체가 취약노동자 권익보호를 위해 추진하는 교육 및 법률구조상담 사업 등에 소요되는 비용의 일부 지원

□ 사업내용

- (지원대상) 교육 및 법률구조상담을 운영하고자 하는 지방자치단체
- (지원기간) 보조금 교부결정시 ~ '26. 12.까지
- (지원내용) 영세소규모사업장근로자, 예비근로자, 플랫폼 종사자, 외국인 근로자 등 취약노동자 대상 ①교육, ②상담 및 법률구조사업 지원

□ 사업추진체계



122 상생파트너십 종합지원

노사발전재단지원(☎ 02-6021-1058, 1060), 노사발전재단 홈페이지(www.nosa.or.kr)

□ 사업개요

- 사업장 내 또는 지역·업종 단위에서 일터의 다양한 현안·문제를 대화 기반으로 자율 해결할 수 있도록 노사파트너십 형성에 필요한 코칭 및 프로그램 소요 비용의 일부 지원

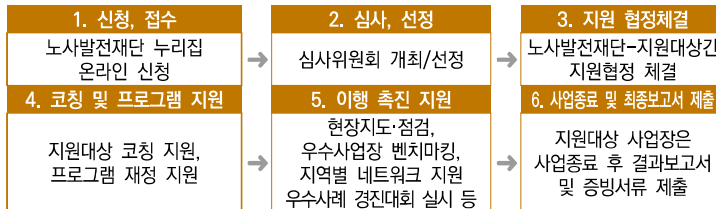
□ 사업내용

- (지원대상) 단위 사업장 및 복수 사업장 단체(원·하청 사업장, 지역·업종 등)
- (현장지원 코칭) 상생의 노사관계 구축 및 갈등 해소 등 사회적 대화 기반 마련 현장 맞춤형 코칭 지원
- (프로그램 지원) 노사 상생과 협력을 증진하고 중층적 사회적 대화 활성화를 위한 다양한 프로그램 활동에 소요되는 비용의 일부 지원
 - 지원 금액: (단위) 최대 4천만원, (단체) 최대 8천만원 / 자부담 10~30%
 - 지원 프로그램

분 야	프로그램 예시
1. 차별과 배제없는 일터	1-1. 대·중소기업, 원·하청 간 상생협력 도모 1-2. 정규직·비정규직간 격차해소 등
2. 노동존중 실현	2-1. 협력적 노사관계 확산(노사, 노노간 갈등해결 등) 2-2. 건강하고 안전한 노동환경 구축 등
3. 일·생활 균형의 행복한 일터	3-1. 장시간 근로 문화 개선 등 실근로시간 단축 3-2. 일·생활 양립 확산 등

- (신청방법) 노사발전재단 누리집(www.nosa.or.kr)에서 신청

□ 사업추진체계





08

근로조건 개선 및
불합리한 차별 해소



123 일터혁신 상생컨설팅

고용노동부 노사협력정책과(☎ 044-202-7596, 7593), 노사발전재단 일터혁신 플랫폼(www.kvpi.or.kr)

□ 사업개요

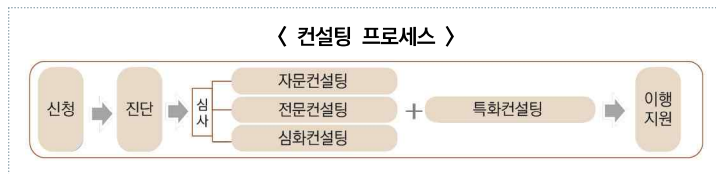
- 전문 컨설턴트가 기업을 방문하여 기업 현황 진단, 문제해결 및 개선방안을 도출하고 이행관리 및 정부지원사업 연계

❖ ‘일터혁신’이란?

- ▶ 일하는 방식의 변화를 통해 ①기업의 성과(생산성·품질수준)와 ②근로 여건을 함께 개선하기 위한 현장의 지속적·조직적인 혁신활동을 의미

□ 사업내용

- (지원대상) 일터혁신 필요성과 의지가 있는 20인 이상 사업장
- (컨설팅 유형) 기업 진단을 통해 요구사항을 선 파악 후 서비스 내용 및 수준 등에 따라 자문·전문·심화컨설팅으로 구분하여 맞춤형 컨설팅 제공
 - ① (자문) 법·제도 안내 및 해결방안 제시, 정부지원사업 안내 등
 - ② (전문) 법 위반 해소, 제도 운영기반 마련을 위한 간단한 제도 설계
 - ③ (심화) 기존 제도 개편 및 고도화 등 심층적 제도 설계



* (특화컨설팅) 사회적 이슈 대응 등 중점 정책과제 집중 확산

□ 컨설팅 신청

- 희망 사업장이 일터혁신 플랫폼에서 신청(www.kwpi.or.kr)

□ 컨설팅 분야

- 사업장에서 희망하는 컨설팅 분야 지원
 - 단, 기업규모 및 참여 횟수 등에 따라 일부 자부담 비용 발생

분 야	개선과제	유형
근로시간	① 근로시간 관리방안 마련	전문
	② 근무체계 개편(일가정양립 포함)	심화
	③ 주4.5일제 도입(근로시간 단축)	심화(특화)
임금체계	④ 임금관리체계 개선	전문
	⑤ 포괄임금제 개선	전문(특화)
	⑥ 임금체계 재설계	심화
근로자 참여 및 협력	⑦ 노사협의회 활성화	전문
	⑧ 노사파트너십 증진	심화(특화)
	⑨ 참여적 혁신활동	심화
직장문화	⑩ 일가정양립 프로그램 설계 및 운영	전문
	⑪ 근로자 보호 체계 구축	전문
직무역량	⑫ 학습체계 기준 수립	전문
	⑬ 학습체계 설계	심화
직무체계	⑭ 직무조사 및 분석	심화
	⑮ 직무 재설계 및 업무기능 개선	심화
평가체계	⑯ 평가체계 설계 및 조직관리	심화
차별개선·원하정상생	⑰ 차별없는 일터 조성 지원	진단
	⑱ 사내하도급 근로자 보호 및 불법파견 해소	전문
공정채용	⑲ 채용제도 진단 및 개선	전문
	⑳ 채용제도 설계 및 운영지원	심화
장년친화	㉑ 장년친화 인사제도	심화

124 고용상 성차별/직장 내 성희롱 금지 제도

고용노동부 고객상담센터(☎ 국번없이 1350), 고용평등상담지원관(☎ 국번없이 1350/1551-9811),

□ 개요

- 남녀고용평등법은 차별과 직장 내 성희롱의 개념을 법률로 명시 및 금지하고, 고용상 성차별 및 직장 내 성희롱 발생 시 조치 의무 등을 규정함으로써 근로자의 인권과 노동권을 보호

□ 주요내용

〈고용상 성차별〉

- 차별 개념* 명시(제2조제1호)
 - * “차별”이란 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우(사업주가 채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 포함한다)를 말한다.
- 차별 금지 명시(제7조~제11조)
 - (모집과 채용) 사업주가 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀 차별금지 및 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등의 조건을 제시하거나 요구 금지 의무(제7조)
 - * (위반 시) 500만원 이하의 벌금
 - (임금) 사업주가 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급할 의무(제8조)
 - * (위반 시) 3년 이하의 징역 또는 3000만원 이하의 벌금
 - (임금 외의 금품 등) 사업주가 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에서 남녀 차별 금지 의무(제9조)
 - * (위반 시) 500만원 이하의 벌금
 - (교육·배치 및 승진) 사업주가 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀 차별 금지 의무(제10조)
 - * (위반 시) 500만원 이하의 벌금

- (정년·퇴직 및 해고) 사업주가 근로자의 정년·퇴직 및 해고에서 남녀 차별 금지 및 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 예정하는 근로계약 체결 금지 의무(제11조)

* (위반 시) 5년 이하의 징역 또는 3000만원 이하의 벌금

〈직장 내 성희롱〉

- 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱 금지(제12조)
 - * (위반 시) 1000만원 이하의 과태료(사업주가 행위자인 경우)
- 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱 예방 교육을 매년 실시해야 함(제13조제1항)
 - * (위반 시) 500만원 이하의 과태료
- 사업주 및 근로자는 성희롱 예방 교육을 받아야 함(제13조제2항)
- 사업주는 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 함(제13조제3항)
 - * (위반 시) 500만원 이하의 과태료
- 누구든지 직장 내 성희롱 발생사실을 사용자에게 신고 가능(제14조제1항)
- 사업주는 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사할 의무(제14조제2항)
 - * 위반 시 500만원 이하의 과태료
- 사업주는 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 할 의무(제14조제4항)
 - * 위반 시 500만원 이하의 과태료
- 사업주는 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치(제14조제5항)
 - * 위반 시 500만원 이하의 과태료

한 권으로 통(通)하는 고용노동정책

- 사업주는 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고 등 불리한 처우 금지(제14조제6항)
 - * (위반 시) 3년 이하의 징역 또는 3000만원 이하의 벌금
- 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해 근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설금지(제14조제7항)
 - * 위반 시 500만원 이하의 과태료

□ 참고자료

- 고용상 성차별 근절을 위한 설명자료 「고용상 성차별 사례집」(20.8월)
- 사업장별 직장 내 성희롱 예방, 대응 시스템 마련시 「직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼」(24.1월)

125 직장 내 괴롭힘 금지 제도

고용노동부 고객상담센터(☎ 국번없이 1350), 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)

□ 개요

- 근로기준법에서 사용자 또는 근로자의 다른 근로자에 대한 직장 내 괴롭힘을 금지하고 사용자의 조사 및 조치 의무 등을 규정하여 근로자의 인권과 노동권을 보호

□ 주요내용

- 직장 내 괴롭힘¹⁾(이하 "괴롭힘") 금지(근로기준법 제76조의2)
 - * 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위 → 사용자 또는 사용자의 친족(배우자 및 4촌 이내의 혈족·인척)인 근로자가 직장 내 괴롭힘을 한 경우 1천만원 이하 과태료
- 누구든지 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 사용자에게 신고 가능(근로기준법 제76조의3제1항)
- 사용자는 괴롭힘 신고를 접수하거나 발생 사실을 인지한 경우 지체 없이 당사자 등을 대상으로 객관적 조사 실시(근로기준법 제76조의3제2항)
 - * 위반 시 500만원 이하 과태료
- 사용자는 괴롭힘 조사기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위해 필요한 경우 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치(근로기준법 제76조의3제3항)
- 사용자는 조사 결과 괴롭힘 발생 사실이 확인된 경우, 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치(근로기준법 제76조의3제4항)
 - * 위반 시 500만원 이하 과태료
- 사용자는 조사 결과 직장 내 괴롭힘이 확인된 경우, 지체 없이 행위자에 대해 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치(근로기준법 제76조의3제5항)
 - * 위반 시 500만원 이하 과태료

- 사용자는 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 해고나 그 밖의 불리한 처우 금지(근로기준법 제76조의3제6항)
 - * 위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자들의 의사에 반해 누설 금지(근로기준법 제76조의3제7항)
 - * 위반 시 500만원 이하 과태료
- 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치에 관한 사항 등을 정하여 취업 규칙에 필수적으로 기재(근로기준법 제93조제11호)

□ 참고자료

- 직장 내 괴롭힘 판단·조사·조치 및 사업장별 직장 내 괴롭힘 예방, 대응 시스템 마련시 「직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼」(’23.4월) 참고

126 필수업무 종사자 보호·지원

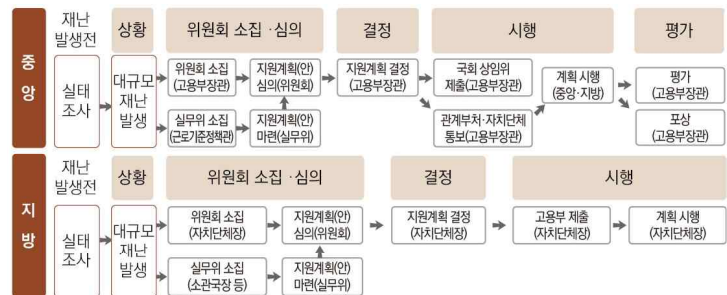
고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)

□ 사업목적

- 재난 발생 시 국민의 생명과 신체의 보호 또는 사회 기능의 안정적 유지를 위해 필수적인 업무에 종사하는 사람을 보호·지원
 - * 「필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률」 제정('21.11.19. 시행)

□ 사업내용

- 필수업무 지정 및 종사자 지원위원회 설치
 - (구성) 고용노동부장관(위원장), 중앙행정기관, 지방자치단체협의회·노사단체 추천인사 및 관련 전문가 등
 - (심의사항) 필수업무 및 필수업무 종사자의 범위에 관한 사항, 필수업무 종사자 지원계획 수립에 관한 사항, 실태조사 및 평가에 관한 사항 등
- 실태조사: 재난상황에 따른 필수업무의 현황, 필수업무 종사자의 근무환경 및 처우수준 등 파악
- 지원계획 수립 및 평가: 재난 발생 시 필수업무 종사자 지정, 보호·지원에 관한 사항 등을 포함한 지원계획을 수립·이행하고, 대규모재난 등 상황이 종료된 경우 지원계획 및 그 이행 등에 대한 평가 실시
- 재난 발생 시 필수업무 종사자 보호·지원 절차



127 근로자 파견제도

고용노동부 고객상담센터(☎ 국번없이 1350), 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)

□ 정의

- 파견사업주가 근로자를 고용한 후, 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견 계약의 내용에 따라 자신이 고용한 근로자를 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것(파견법 제2조 제1호)

□ 파견 대상 업무

- 제조업의 직접 생산 공정업무를 제외하고 전문지식·기술, 경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령이 정하는 업무(32개)
 - 이 경우 파견기간은 1년을 초과할 수 없으나, 파견사업주·사용사업주·파견근로자의 합의가 있는 경우에는 1년 내에서 연장이 가능하며, 연장 기간을 포함한 총 파견기간은 2년을 초과할 수 없음
- 파견대상 업무에 해당되지 않더라도 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우 예외적으로 허용

□ 직접고용의무

- 파견대상업무 위반, 파견기간 위반(합법적 파견은 2년 초과, 일시·간헐적 사유의 파견은 6개월 초과 등) 및 무허가파견 등 불법파견의 경우 사용사업주가 파견근로자를 즉시 직접 고용하도록 의무 부과
 - 아울러 고용의무 불이행에 대해서는 3,000만원 이하 과태료 부과

현행 근로자 파견대상 업무(32개 업무)

한국표준직업분류 (통계청고시 제2000-2호)	대 상 업 무	비 고
120	컴퓨터관련 전문가의 업무	
16	행정, 경영 및 재정 전문가의 업무	행정 전문가 업무 제외
17131	특허 전문가의 업무	
181	기록 보관원, 사서 및 관련 전문가의 업무	사서업무 제외
1822	번역가 및 통역가의 업무	
183	창작 및 공연예술가의 업무	
184	영화, 연극 및 방송관련 전문가의 업무	
220	컴퓨터관련 준전문가의 업무	
23219	기타 전기공학 기술공의 업무	
23221	통신 기술공의 업무	
234	제도 기술 종사자, 카드 포함의 업무	
235	광학 및 전자장비 기술 종사자의 업무	보조업무에 한하며, 임상병리사, 방사선사, 의료장비 기사 업무 제외
252	정규교육외의 교육 준전문가의 업무	
253	기타 교육 준전문가의 업무	
28	예술, 연예 및 경기 준전문가의 업무	
291	관리 준전문가의 업무	
317	사무 지원 종사자의 업무	
318	도서, 우편 및 관련 사무 종사자의 업무	
3213	수금 및 관련 사무 종사자의 업무	
3222	전화교환 및 번호안내 사무 종사자의 업무	전화교환 및 번호안내 사무 종사자의 업무가 당해 사업의 핵심 업무인 경우 제외
323	고객 관련 사무 종사자의 업무	
411	개인보호 및 관련 종사자의 업무	
421	음식 조리 종사자의 업무	「관광진흥법」에 따른 관광 숙박업의 조리사 업무 제외
432	여행안내 종사자의 업무	
51206	주유원의 업무	
51209	기타 소매업체 판매원의 업무	
521	전화통신 판매 종사자의 업무	
842	자동차 운전 종사자의 업무	
9112	건물 청소 종사자의 업무	
91221	수위 및 경비원의 업무	「경비업법」에 따른 경비업무 제외
91225	주차장 관리원의 업무	
913	배달, 운반 및 검침 관련 종사자의 업무	

참고 근로유형

□ 단시간근로자

- (근로기준법 제2조)
- 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비해 짧은 근로자

□ 기간제근로자

- (기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제2조)
- 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자

【 기간제법 시행(’07.7.1.) 이후 근로계약을 정하는 방법 】

- ① 기간의 정함이 없는 근로계약(무기계약 또는 정년제 계약)
 - ② 2년 이내의 기간을 정한 근로계약
 - ③ 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우, 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 그 업무를 대신하는 경우 등 기간제법 제4조 제1항 단서 각호의 특례에 해당하는 계약(2년 초과계약 가능)
- ☞ ②③번 형태의 근로계약을 체결한 근로자가 기간제근로자에 해당

□ 파견근로자

- (파견근로자 보호 등에 관한 법률 제2조)
- 파견사업주가 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 사용자업주의 지휘·명령을 받아 사용자업주를 위한 근로에 종사하는 근로자

□ 도급인 소속 근로자

- 수급사업자가 원사업자로부터 위탁 받은 업무를 수행하기 위해 고용하여 직접 지휘·명령하는 근로자
- * 파견과 도급을 구별하는 핵심은 「지휘·명령권」을 누가 행사하는가임

- 만약 원사업자가 수급사업자의 근로자에 대해 지휘·명령권을 행사한다면, 계약의 형식이 도급계약으로 되어 있다고 하더라도 실질은 파견법상 근로자 파견에 해당하여 파견법의 규율을 받게 됨

【 ‘하도급거래’의 정의 (하도급거래 공정화에 관한 법률 제2조) 】

원사업자가 수급사업자에게 제조위탁·수리위탁·건설위탁 또는 용역위탁을 하거나 원사업자가 다른 사업자로부터 제조위탁·수리위탁·건설위탁 또는 용역위탁을 받은 것을 수급사업자에게 다시 위탁한 경우 그 위탁을 받은 수급사업자가 위탁받은 것을 제조·수리·시공하거나 용역 수행하여 원사업자에게 납품·인도 또는 제공하고 그 대가를 받는 행위

□ 특수형태 근로종사자

- 사업주에게 경제적으로 종속되어 근로자와 유사하게 노무를 제공하나 사용 종속성을 인정받지 못하여 근로기준법의 근로자에 해당하지 않는 자
 - 보험설계사, 학습지방문강사, 택배기사, 골프장캐디, 화물차주 등이 특수형태근로종사자에 해당

□ 노무제공자

- 근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급 받기로 하는 계약을 체결한 자
 - 보험설계사, 학습지방문강사, 택배기사, 대출모집인, 대여제품 방문 점검원, 가전제품 배송·설치기사, 건설기계조종사, 골프장캐디, 화물차주 등

128 비정규직 차별시정제도

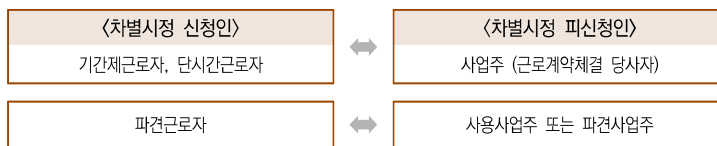
고용노동부 고객상담센터(☎ 국번없이 1350), 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)

□ 개 요

- 기간제·단시간·파견근로자에 대해 임금, 정기상여금, 경영성과금, 그 밖에 근로 조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 같거나 유사한 업무를 수행하는 비교대상근로자에 비해 합리적 이유없이 불리하게 처우하여서는 아니됨
 - * 노동위원회의 시정명령, 지방고용노동관서의 시정요구를 통해 차별적 처우 시정

□ 신청방법

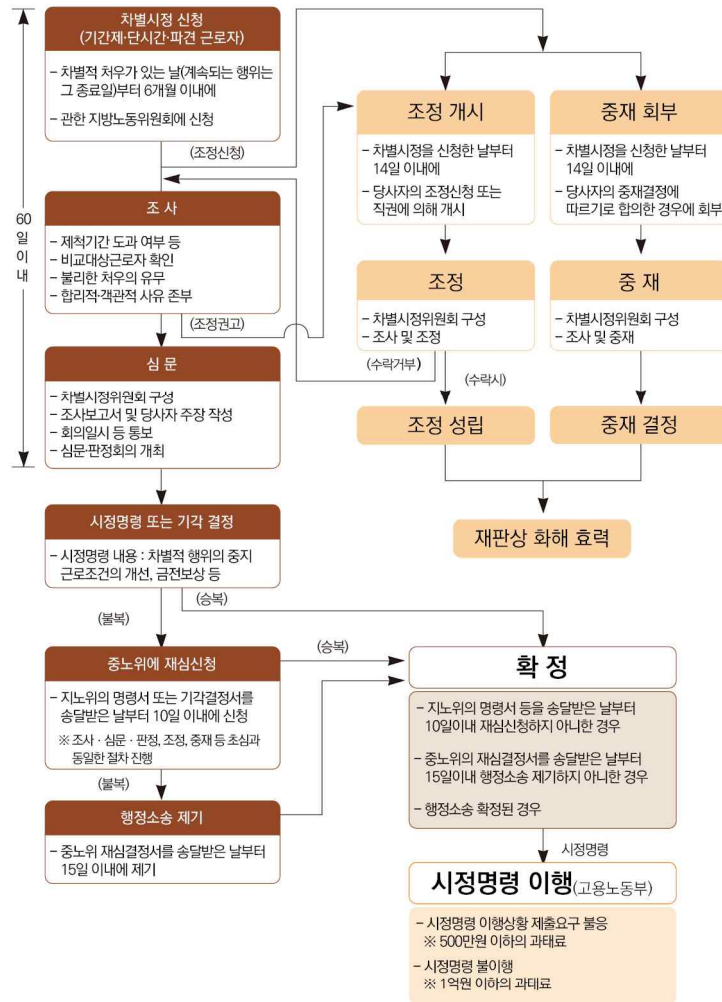
- 차별적 처우를 받은 기간제·단시간·파견 근로자는 사업장 소재지 관할 지방 노동위원회에 차별적 처우의 시정을 신청하거나, 지방고용노동관서에 차별적 처우의 시정을 요구할 수 있음
 - * 신청인의 성명·주소, 피신청인의 성명·주소, 신청일 등을 신청서에 기입하고 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시, 차별 관련 분쟁 시 입증책임은 사용자 부담
 - (시정신청) 지방노동위원회의 시정명령 또는 기각결정에 대하여 관계 당사자가 불복할 경우 중앙노동위원회에 재심 신청
 - (시정요구) 사용자가 지방고용노동관서의 시정명령에 불응할 경우 지방고용 노동관서는 지방노동위원회에 통보



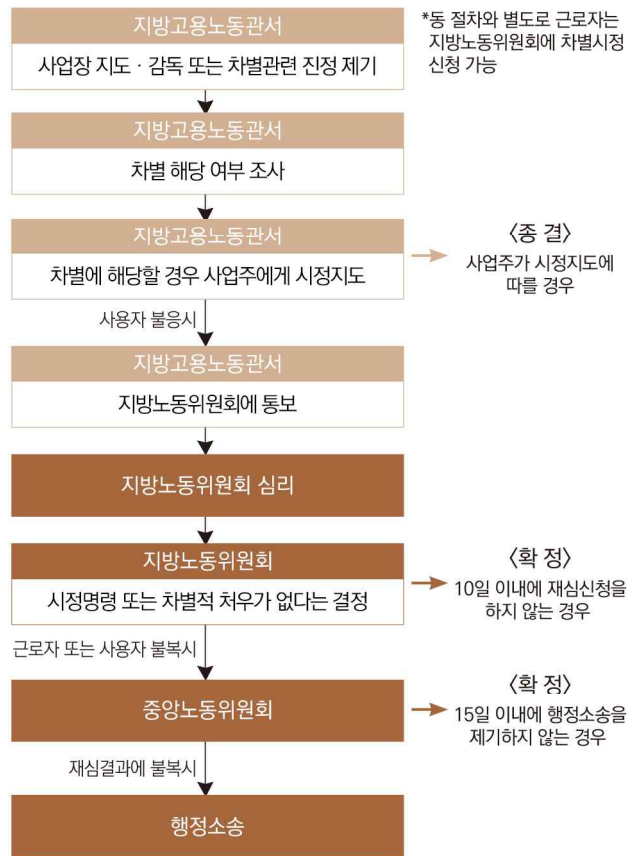
□ 신청기간

- 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6개월* 이내에 신청
 - * 6월의 기간은 제척기간으로 해당 기간이 지난 경우 권리구제 신청권 소멸

〈노동위원회를 통한 차별시정 개요도〉



〈근로감독관을 통한 차별시정 개요도〉



129 차별 없는 일터지원단

노사발전재단(☎ 02-6021-1045), 노사발전재단 홈페이지(www.nosa.or.kr)

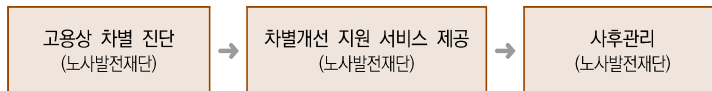
□ 사업목적

- 비정규직 근로자의 고용상 불합리한 차별을 예방 및 개선하기 위한 차별진단, 차별 개선지원, 교육, 상담 제공

□ 사업내용

- '26년 목표: 차별예방 가이드라인* 등을 활용하여 기간제·단시간·파견근로자에 대한 불합리한 차별 점검 및 자율적 개선 지원
 - * 「기간제·단시간·파견 근로자 차별 예방 및 자율 개선 가이드라인」('23.12.)
- 지원대상: 비정규직 고용 사업주 및 인사노무관리자, 비정규직 근로자
- 지원내용
 - (진단) 비정규직에 대한 고용상 차별이 있는지 여부를 확인하기 위해 사업장을 방문하여 차별여부 진단 실시
 - (개선지원) 차별개선이 필요한 사업장을 선정하여 차별개선 지원컨설팅 제공 및 자율개선 유도
 - (예방교육·상담) 사업주·인사담당자 대상으로 차별예방교육 실시, 근로자 대상 고용차별 상담 진행 및 권리구제 지원
 - (홍보) 차별인식개선 캠페인, 우수사례 발표회 등 홍보 활동 수행

□ 사업추진체계



130 비정규직 고용구조개선지원단

고용차별개선과(☎ 044-202-7569), 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)

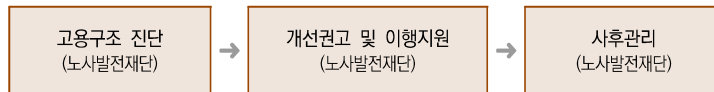
□ 사업목적

- 사업장별 비정규직 활용실태를 바탕으로 전문 컨설팅을 제공하여 자율적인 고용구조개선 지원 및 법 위반의 사전 예방

□ 사업내용

- '26년 목표: 사내하도급 근로자 고용안정 및 근로조건 개선 지원
 - 불법파견 해소와 사업장 채용지원 등을 연계한 종합 컨설팅 지원
 - 업종별 고용구조 실태파악 및 업종 맞춤형 진단, 격차해소·상생협력 개선 방향 제시 컨설팅
- 지원대상: 사내하도급 사업장(원청 및 하청)
- 지원내용
 - 불법파견 요소 해소를 위한 자율적 고용구조 개선 지원 및 고용·근로감독·노무관리 종합컨설팅으로 기업여건에 맞는 지원책 제시
 - 업종별 사내하도급 운영현황 파악을 통해 업종 특성에 맞는 고용구조 개선 컨설팅 및 원·하청 상생, 격차해소 지원
 - * 불법파견·차별처우 등 법 위반 소지 확인 및 개선 안내 포함

□ 사업추진체계



131 취약노동자 일터개선 지원사업

고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)

□ 사업개요

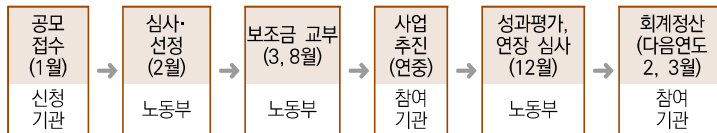
- 자치단체, 협회·유관단체 등에서 취약노동자 복지를 위해 지역·직종별 특수성을 반영한 맞춤형 일터개선 사업을 추진하는 경우, 소요경비의 최대 50~70%(3억원 한도) 지원

□ 사업내용

- (지원대상) 자치단체, 기업 등(컨소시엄, 취약노동자 관련 협회·유관단체 등)
- (지원내용) 신규 일터개선 사업 소요경비의 최대 50~70%(최대 3억원)
- (지원기간) 기본 1년, 성과평가 후 기업 2년, 자치단체 1년 연장지원
- (사업공모) '26.1월 신규 참여기관 모집 공고(세부 내용 공고문 참조)
- (사업유형) 아래 3가지로 구분

구분	내 용
쉼터	• 휴게 및 커뮤니티 시설의 설치(확대) 및 운영 (배달라이더, 대리운전기사, 가사·돌봄종사자 등)
복지 지원	• 지역사회 협력을 통한 복지편의제공사업 등 (예: 공동세탁(업종 특화 세탁 포함) 서비스, 가사·돌봄종사자 예방접종 지원, 네트워크 활성화(여가·문화·체육 활동 등) 지원 등) • 여건 개선 물품지원 (예: 휴대용 안심벨 등)
기타	• 기타 취약노동자 노무환경 개선을 위한 사업 등

□ 사업추진체계



2026
한 권으로
통(通)하는
고용노동 정책

고용노동부 사업 및 제도





09

임금보장 및 퇴직연금 등
근로복지 확충



132 상습 임금체불 근절법(「근로기준법」)

고용노동부 고객상담센터(☎ 국번없이 1350), 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)

□ 개요

- 상습적인 임금체불을 예방하기 위해 사업주가 임금체불에 대한 제재를 추가적인 비용으로 인식할 수 있도록 경제적 제재를 강화 ('25.10.23. 시행)

□ 주요내용

- 상습체불사업주에 대해 신용제재 등 경제적 제재 1년간 부과
 - 상습체불사업주
 - 직전 연도 1년간 ①근로자 1인당 3개월분 임금이상 체불(퇴직금 제외) 또는 ②5회이상 체불 & 체불총액 3천만원(퇴직금 포함) 이상
 - 경제적 제재 종류
 - 신용제재(대출·이자율 산정 등 불이익)
 - 정부 지원사업 참여제한 • 공공입찰 불이익
 - 적용 방법: 직전 연도 1년간 고용노동부 장관이 확인한 체불을 대상으로 상습체불사업주 결정 및 경제적 제재 부과
 - * (소명기간) 법에서 정한 소명기간까지 체불임금을 청산한 경우 제재 부과 제외
 - * (시행초기) 법 시행 후 '25.10.23.~12.31.확인한 체불로 '26년 상반기 최초로 결정
- 명단공개 체불사업주는 출국이 금지되며, 명단공개 기간(3년) 중 또다시 체불하면 반의사불벌죄 적용 제외
 - * (적용례) 법 시행 후 명단공개가 결정된 사업주부터 적용
- 체불로 손해를 입은 근로자는 법원에 손해배상(체불임금의 3배 이내) 청구 가능
 - 손해배상 청구요건
 - ①명백한 고의로 체불 또는 ②1년간 임금 등을 체불한 기간이 3개월 이상 또는 ③체불 총액이 3개월 이상의 통상임금에 해당하는 경우

133 최저임금제도

고용노동부 고객상담센터(☎ 국번없이 1350), 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)

□ 개요

- 근로자에게 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 도모

□ 적용대상

- 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장
- 근로기준법상 근로자(임시직·일용직·시간제근로자, 외국인 근로자 등)는 모두 적용
 - * 적용제외 대상: ▲ 동거하는 친족만을 사용하는 사업과 가사사용인 ▲ 선원법의 적용을 받는 선원과 선원을 사용하는 선박의 소유자
- 수습 중에 있는 근로자로서 수습을 시작한 날부터 3개월 이내인 사람에 대해서는 최저임금액의 10% 감액 가능
 - * (수습 중이어도 감액적용 불가) ① 1년 미만 근로계약 체결, ② 단순노무 종사자(고용노동부 장관이 고시한 직종에 종사하는 근로자)

□ 결정방법

- 노·사·공익위원 각 9명으로 구성된 최저임금위원회에서 매년 최저임금안 의결 후 정부에 제출하면 고용노동부 장관이 결정·고시

< 최저임금 현황 >

(단위: 원, %)

연도	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
시간급	5,210	5,580	6,030	6,470	7,530	8,350	8,590	8,720	9,160	9,620	9,860	10,030	10,320
인상률	7.2	7.1	8.1	7.3	16.4	10.9	2.87	1.5	5.05	5.0	2.5	1.7	2.9

□ 산입범위

- 근로기준법상 임금으로서 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금
- 다만, 아래의 임금은 최저임금에 미산입
 - 소정근로시간 또는 소정근로일 외에 대한 임금 중 아래의 임금
 - 연장·휴일근로 임금 및 연장·야간·휴일근로 가산임금
 - 연차 유급휴가 미사용수당
 - 주휴일을 제외한 유급휴일(약정유급휴일·공휴일 등)에 대한 임금
 - 2024년부터 매월 지급하는 상여금 및 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금은 최저임금에 전부 산입

연도		'19년	'20년	'21년	'22년	'23년	'24년~
미산입 비율	상여금	25%	20%	15%	10%	5%	0%
	복리후생비	7%	5%	3%	2%	1%	0%

□ 취업규칙 변경 절차의 특례

- 최저임금에 산입되는 임금이 포함시키기 위하여 1개월을 초과하는 주기로 지급하는 임금을 총액의 변동 없이 매월 지급하는 것으로 취업규칙을 변경하려는 경우
 - 근로기준법 제94조제1항에도 불구하고 근로자의 과반수(과반수 노동조합이 있으면 그 노동조합)의 의견을 들으면 됨

134 임금명세서 교부 의무화

고용노동부 고객상담센터(☎ 국번없이 1350), 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)

□ 개요

- 사용자가 근로자에게 임금을 지급할 때에 임금명세서를 교부하도록 하여 임금체불이 발생할 경우 사용자와 근로자 간 액수 등에 대한 다툼의 소지를 줄이고자 함

□ 주요 내용

- 임금명세서 교부 의무 명시 (근로기준법 제48조제2항)
 - * 사용자는 임금을 지급하는 때에는 근로자에게 임금의 구성항목·계산방법, 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우의 내역 등 대통령령으로 정하는 사항을 적은 임금명세서를 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)으로 교부하여야 함
- 임금명세서 기재사항 명시 (근로기준법 시행령 제27조의2)
 - * ▲성명, 생년월일 등 근로자를 특정할 수 있는 정보, ▲임금지급일, ▲임금 총액, ▲임금의 구성항목별 금액, ▲임금액이 출근일수, 시간 등에 따라 달라지는 경우 계산방법, ▲법 제43조 제1항 단서에 따른 공제 내역

□ 교부 방법

- 임금명세서는 서면 또는 전자문자로 교부할 수 있음
 - 사내전산망에 입력하거나 전자우편, 휴대전화 문자메시지(SMS, MMS), 카카오톡 등을 통해 교부하는 것도 가능
- 임금명세서 법정 서식은 없고, 법령에서 정한 기재 사항이 모두 포함된다면 사업장에서 서식을 만들어 사용할 수 있음
 - * 고용노동부 홈페이지에 임금명세서 작성 프로그램(「임금돋보기」) 게시
- 임금명세서는 재직자 기준으로 임금정기지급일에 교부하여야 함
 - 임금정기지급일 이전 퇴사한 경우, 근로기준법 제36조에 따라 임금을 지급하는 때에 임금명세서를 교부해야 함

□ 작성 방법

- 임금명세서에 기본급, 연장·야간 또는 휴일근로수당, 가족수당, 식대, 직책수당 등 각종 수당과 상여금, 성과금 등 임금을 구성하는 모든 항목과 그 금액을 기재하여야 함
- 고정적인 기본급의 경우 계산방법을 기재하지 않아도 되나, 시급제·일급제나 연장근로수당 등과 같이 근로일수나 총 근로시간수에 따라 임금액이 달라지는 경우에는 계산방법을 기재
- 근로소득세, 4대 보험료 등 근로기준법 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우 그 항목과 공제액을 기재

□ 위반시 제재

- 임금명세서 교부 의무를 위반한 사용자에게 500만원 이하의 과태료 부과 (근로기준법 제116조제2항)
 - 근로기준법 시행령 별표 7에 위반행위 및 횡수에 따른 과태료 부과 기준을 두고 있음(근로자 1명당·월별 부과)

위반행위	과태료 금액(만원)		
	1차	2차	3차 이상
· 임금명세서를 교부하지 않는 경우	30	50	100
· 임금명세서에 기재사항을 적지 않거나, 사실과 다르게 적어 교부한 경우	20	30	50

135 대지급금제도

고용노동부 고객상담센터(☎ 국번없이 1350), 근로복지공단 고객지원센터(☎ 1588-0075)
 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr), 근로복지넷 홈페이지(welfare.comwel.or.kr)

□ 사업목적

- 근로자가 기업의 도산 등으로 인하여 임금 등을 지급받지 못한 경우 국가가 사업주를 대신하여 일정범위의 체불임금 등을 지급
 - * 법 개정에 따라 '21.10.14.부터 '체당금'이라는 용어를 '대지급금'으로 변경(일반체당금 → 도산대지급금, 소액체당금 → 간이대지급금)

□ 사업내용

사업명	지원 요건 및 지원 내용																																	
도산 대지급금	<지원 요건> · 사업주: 법적용 대상으로 6개월 이상 사업을 가동하고 도산, 파산 등으로 임금 등을 지급할 능력이 없는 경우 · 근로자: 퇴직기준일'의 1년 전이 되는 날부터 3년 이내에 당해 사업(장)에서 퇴직한 근로자 * 파산, 회생, 도산인정 신청일 등																																	
	<지원 범위> · 최종 3개월분의 임금(또는 휴업수당, 출산전후휴가기간 중 급여), 최종 3년간의 퇴직급여등 체불액																																	
	<상한액> · 연령별 월정 상한액 적용 (단위: 만원)																																	
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>퇴직당시 연령 항목</th> <th>30세 미만</th> <th>30세 이상 40세 미만</th> <th>40세 이상 50세 미만</th> <th>50세 이상 60세 미만</th> <th>60세 이상</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>임금</td> <td>220</td> <td>310</td> <td>350</td> <td>330</td> <td>230</td> </tr> <tr> <td>퇴직급여등</td> <td>220</td> <td>310</td> <td>350</td> <td>330</td> <td>230</td> </tr> <tr> <td>휴업수당</td> <td>154</td> <td>217</td> <td>245</td> <td>231</td> <td>161</td> </tr> <tr> <td>출산전후휴가 기간 중 급여</td> <td colspan="5">310</td> </tr> </tbody> </table>					퇴직당시 연령 항목	30세 미만	30세 이상 40세 미만	40세 이상 50세 미만	50세 이상 60세 미만	60세 이상	임금	220	310	350	330	230	퇴직급여등	220	310	350	330	230	휴업수당	154	217	245	231	161	출산전후휴가 기간 중 급여	310			
퇴직당시 연령 항목	30세 미만	30세 이상 40세 미만	40세 이상 50세 미만	50세 이상 60세 미만	60세 이상																													
임금	220	310	350	330	230																													
퇴직급여등	220	310	350	330	230																													
휴업수당	154	217	245	231	161																													
출산전후휴가 기간 중 급여	310																																	
※ 비교: 임금, 출산전후휴가기간 중 급여, 휴업수당은 1개월분, 퇴직급여등은 1년분 기준임																																		

한 권으로 통(通)하는 고용노동정책

사업명	지원 요건 및 지원 내용					
간이 대지급금	· 1인당 최대 지급액(임금 3개월분+퇴직급여 3년분) (단위: 만원)					
	구분	30세 미만	30세 이상 40세 미만	40세 이상 50세 미만	50세 이상 60세 미만	60세 이상
	최대 금액	1,590	1,860	2,100	1,980	1,620
<p>〈지원 요건〉</p> <ul style="list-style-type: none"> · 사업주 <ul style="list-style-type: none"> - 퇴직자: 근로자의 퇴직일을 기준으로 법 적용 대상 사업주로서 6개월 이상 사업을 영위하였으면서 체불에 대한 확정판결 또는 체불 임금등 사업주 확인서 발급으로 미지급임금등이 확인되는 사업주 - 재직자: 소송 또는 진정제기일 이전 마지막 체불 발생일까지 6개월 이상 사업을 영위하였으면서 체불에 대한 확정판결 또는 체불 임금등 사업주 확인서 발급으로 미지급임금등이 확인되는 사업주 · 근로자 <ul style="list-style-type: none"> - 퇴직자: (확정판결) 퇴직 다음날부터 2년 이내 소송제기, (체불 임금등 사업주 확인서) 퇴직 다음날부터 1년 이내 진정 제기 - 재직자: 소송, 진정제기 당시 근로계약 유지(일용근로자 제외), 3개월간 통상사급이 최저임금 110% 미만, 마지막 체불일의 다음 날부터 2년 이내 소송(확정판결의 경우), 또는 1년 이내 진정(체불 임금등 사업주 확인서의 경우) 제기 <p>〈지원 범위〉</p> <ul style="list-style-type: none"> · 퇴직자: 도산대지급금과 동일 · 재직자: 소송 또는 진정 제기일 기준 마지막 체불 발생일부터 소급하여 3개월 간의 임금 (또는 휴업수당, 출산전후휴가기간 중 급여) 중 체불액 <p>〈상한액〉</p> <ul style="list-style-type: none"> · 퇴직자: 총 1,000만원(임금 등 700만원, 퇴직급여 700만원) · 재직자: 700만원 <p>* 재직자 대지급금 횡수제한 있음(하나의 사업에서 근로하는 동안 1회만 지급)</p>						

136 대지급금 조력지원제도

고용노동부 고객상담센터(☎ 국번없이 1350), 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)

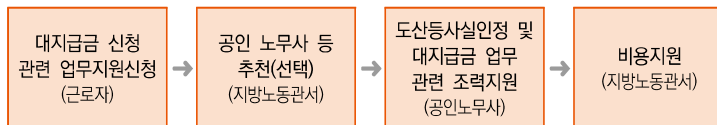
□ 사업목적

- 상시근로자 30명 미만 영세 사업장에서 도산 등으로 임금 등을 받지 못하고 퇴직한 근로자가 대지급금을 신청하는 경우 공인노무사의 조력을 받을 수 있도록 지원
 - * 대지급금 관련 상담, 도산 등 사실인정 입증자료 파악·작성 등

□ 사업내용

- 영세 소규모 사업장 퇴직근로자가 대지급금을 신청하는 경우 공인노무사의 조력을 받을 수 있도록 조력비용 지원
- (지원대상) 도산등사실인정* 요건을 갖춘 상시근로자수 30명 미만 사업장, 신청 근로자의 월평균보수가 350만원 이하
 - * 법원에 의한 재판상 도산(파산선고, 회생절차개시의 결정)의 경우 지원 제외
- (지원내용) 조력지원 공인노무사에게 지원업무의 내용, 대지급금 지급 근로자의 수 등을 고려하여 사업장별로 300만원을 한도로 지원
 - * 도산등사실인정 90만원, 불인정 45만원, 사실확인 및 대지급금 지급 1명당 6만원(사업장당 한도 300만원)

□ 사업추진체계



137 체불청산지원 사업주 용자

고용노동부 고객상담센터(☎ 국번없이 1350), 근로복지공단 고객지원센터(☎ 1588-0075)
고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr), 근로복지넷 홈페이지(welfare.comwel.or.kr)

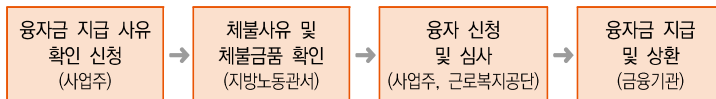
□ 사업목적

- 임금체불이 발생한 경우 체불청산 의지가 있는 사업주에게 용자를 실시하여 근로자의 임금체불 청산 지원

□ 사업내용

- 지원대상
 - (사업주) 임금체불이 발생하였으나, 체불청산 의지가 있는 가동 사업장으로 산재보험 적용대상 사업(사업장)이 되어 6개월 이상 해당 사업을 영위
 - (근로자) 6개월 이상 근무하고 신청일 기준 1년 이내에 퇴직한 체불근로자 및 신청일 기준 6개월 이상 근로한 재직근로자
- 지원내용(상한) : 근로자 1인당 1천5백만원, 사업장 1개소당 1억 5천만원 상환
- 용자상환 : 1년 또는 2년 거치 후 3년 또는 4년 분기별 분할상환
- 용자금리 : (담보) 2.2%, (신용보증) 3.7%

□ 사업추진체계



138 체불근로자 생계비 용자

고용노동부 고객상담센터(☎ 국번없이 1350), 근로복지공단 고객지원센터(☎ 1588-0075)
 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr), 근로복지넷 홈페이지(welfare.comwel.or.kr)

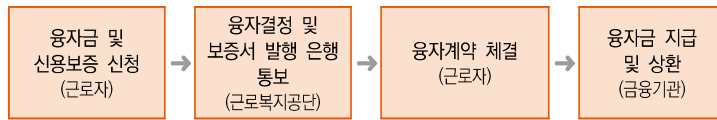
□ 사업목적

- 임금체불로 인해 생계에 어려움이 있는 근로자에게 저금리로 생계비를 융자하여 체불 근로자의 생활안정 지원

□ 사업내용

- 지원대상: 근로자
 - (재직자) 체불 사업장(폐업된 경우는 제외)에서 재직 중
 - (퇴직자) 체불 사업장에서 용자 신청일 이전 6개월 이내에 퇴직
 - * 건설일용근로자는 신청일 이전 180일 이내에 고용보험 근로내용 확인신고서상 근로일수가 30일 이상
 - (체불요건) 신청일 이전 1년 동안 1개월분 이상 임금 등이 체불
 - * 건설일용근로자는 전년도 건설업임금실태조사(개별직종노임단가) 중 하반기 보통인부 노임단가 5일분(25년 835,405원) 금액 이상이 체불
 - ** 다만, 한국신용정보원 연체정보 등이 등록된 근로자 등은 용자 제외
- 지원내용
 - (재직자) 체불액 범위에서 신청금액(총 1천만원 한도)
 - * 고용위기선제대응지역 사업장에 재직중 근로자는 1천5백만원 고용위기지역 또는 특별고용지원업종 사업장에 재직중 근로자는 2천만원 한도
 - (퇴직자) 최종 3개월간 임금(또는 휴업수당, 출산전후휴가기간 중 급여), 최종 3년분의 퇴직급여등 중 체불액(총 1천만원 한도)
- 용자상환: 1년 또는 2년 거치, 3년 또는 4년 원금균등분할상환 중 선택
 - * 고용위기지역·특별고용지원업종 사업장의 근로자는 2년 거치 4년 상환, 3년 거치 5년 상환도 선택 가능
- 용자금리: 연 1.5%(신용보증료 연 1% 별도)
 - * 별도 담보 제공 없이 공단의 '근로자신용보증지원제도' 이용

□ 사업추진체계



139 무료법률구조지원

고용노동부 고객상담센터☎ 국번없이 1350, 대한법률구조공단 대표전화☎ 국번없이 132
 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr), 대한법률구조공단 홈페이지(www.klac.or.kr)

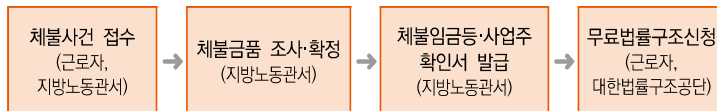
□ 사업목적

- 임금체불 근로자들이 사업주를 상대로 민사절차를 통해 임금채권을 확보할 수 있도록 대한법률구조공단에서 임금 및 퇴직급여 등이 체불된 근로자에 대하여 무료로 소송 지원

□ 사업내용

- (지원대상) 체불 당시 최종 3개월분의 월평균임금이 400만원 미만인 근로자 (국내거주 외국인 포함)
- (지원내용) 체불근로자들이 사업주를 상대로 민사소송 등을 통해 임금채권을 행사할 수 있도록 소송비용 등을 지원

□ 사업추진체계



□ 구비서류

- (공통 구비서류) 체불 임금등·사업주 확인서 2부, 신분증(주민등록증, 주민등록 등본, 운전면허증 중 1개), 도장
- (사업주가 법인인 경우) 법인등기부등본 1부(가압류, 강제집행 시 각 1부 추가)

- (가압류가 필요한 경우)
 - 부동산 가압류: 부동산등기부등본(토지, 건물) 각 1부
 - 자동차 가압류: 자동차등록원부 1부
 - 채권가압류(예금채권, 공사대금채권, 임차보증금 반환채권 등): 사업주 주소지(또는 영업장소) 부동산 등기부등본 1부, 제3채무자 인적사항 및 가압류할 채권의 표시, 제3채무자가 법인인 경우 법인등기부 등본 1부
 - 유채동산 가압류: 사업주 주소지(또는 영업장소) 부동산 등기부등본 1부
- (송달주소 확인이 필요한 경우) 사업주의 주민등록초본 1부

140 퇴직연금제도

고용노동부 고객상담센터(☎ 국번없이 1350), 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)

□ 개요

- 사용자가 퇴직급여 재원을 사외(금융기관)에 적립하여, 근로자 퇴직시 안전하게 퇴직급여를 연금(또는 일시금)으로 수령할 수 있는 노후소득보장제도
 - * '05년 「근로자퇴직급여 보장법」 시행으로 퇴직연금제도 도입
 - * '24년 기준 퇴직연금 적립금 431조원, 가입자 697.2만명(가입률 53.3%), 도입 사업장 43.5만 개소(도입률 26.5%)

□ 퇴직연금제도의 종류

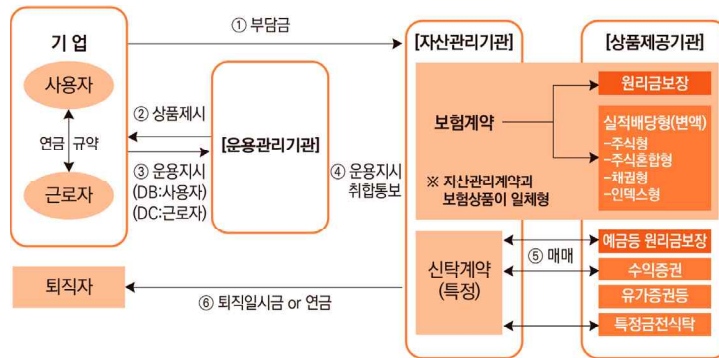
- 확정급여형(Defined Benefit): 사용자는 매년 부담금을 사외적립·운용하고, 근로자는 퇴직시 사전에 확정된 급여* 수령
 - * 계속근로기간 1년에 대해 30일분의 평균임금에 상당하는 금액 이상
- 확정기여형(Defined Contribution): 사용자가 사전에 확정된 부담금을 납입하고, 근로자가 적립금을 운용하여 적립금과 운용수익을 퇴직시 급여로 수령
 - * 연간 임금총액의 1/12 이상
- 개인형(Individual Retirement Pension): 근로자가 이직·퇴직시 수령한 퇴직급여를 적립·운영하여 노후재원으로 활용할 수 있도록 한 제도
 - * 가입대상: 퇴직급여 일시금 수령자, 퇴직연금제도 가입자, 자영업자, 공무원, 군인, 사립학교 직원, 별정우체국 직원 등

□ 퇴직연금제도 도입 및 운영 방법

- (제도 설정) 사용자가 근로자대표의 동의를 받아 도입
- (퇴직연금규약 작성·신고) 법정 기재사항*이 포함된 퇴직연금규약을 노사가 자율적으로 작성, 근로자대표의 동의를 받아 지방고용노동관서장에 신고
 - * 퇴직연금사업자 선정, 가입자 범위, 부담금, 급여종류 및 수급요건 등

한 권으로 통(通)하는 고용노동정책

- (운용 및 자산관리 계약 체결) 사용자는 근로자대표의 동의를 받아 퇴직연금 사업자를 선정하고 운용관리 및 자산관리 계약을 체결
- (제도 운영) 퇴직연금사업자가 운용관리 및 자산관리 업무를 수행하며, 사용자 또는 근로자의 운용지시를 받아 적립금 운용



09. 임금보장 및 퇴직연금 등 근로복지 확충 - ② 퇴직연금 등 근로복지

참고 한눈에 보는 퇴직급여(연금) 제도

구분	퇴직급여제도					개인형(IRP) 퇴직연금제도
	퇴직금제도	퇴직연금제도			중소기업퇴직 연금기금제도	
		확정급여형(DB)	확정기여형(DC)	기업형(RP(특례))		
제도 개요	계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 지급하는 제도	사용자가 금융기관에 적립한 부담금을 사용자가 직접 운용하여 근로자에게 확정된 퇴직급여를 지급하는 제도 ※ 급여 수준이 퇴직금과 동일	사용자가 금융기관에 적립한 부담금을 근로자가 직접 운용하여 퇴직급여로 지급받는 제도 ※ 급여 수준이 운용 손익에 따라 변동	10명 미만 사업장 근로자가 각각 개인형 퇴직연금제도를 가입하는 경우 사업장에 퇴직금 여예도를 설정한 것으로 간주하는 제도	중소기업 사용자가 근로복지공단에 적립한 부담금을 해부의 기금으로 모아 전문적으로 운용하여 퇴직급여를 지급하는 제도 ※ 운용방식은 국민연금과 유사	퇴직급여를 지급받는 제도 + 개인이 노후 소득을 위해 적립할 수 있는 제도
적용 대상	모든 사업장			상시 10명 미만 사업장	상시 30명 이하 사업장	¹ 퇴직급여가 발생한 근로자, ² 퇴직연금 가입 근로자 ³ 공무원·자영업자 등 소득이 있는자
규약신고	취업규칙	퇴직연금규약			불필요	
운용(자산) 관리계약주체	-	사용자와 퇴직연금사업자		근로자와 퇴직연금사업자	사용자와 근로복지공단	가입자와 퇴직연금사업자
수수료부담	-	사용자				가입자
부담금납부	-	사용자				가입자
사외적립 부담금수준	사용자 재량	퇴직급여 추계액의 100% 이상	연간 임금총액의 1/12 이상			가입자 재량
연도별 납입 부담금수준	-	금년 기준책임준비금 - 전년 기준책임준비금	·			·
근로자추가납입	-	불가	가능			-
퇴직급여형태	일시금	연금 또는 일시금				
연금수령요건	해당없음	55세 이상으로서 가입기간 10년 이상				55세 이상
퇴직급여수준	퇴직 시 평균임금 30일분 x 근속연수	매년 연간 임금총액의 1/12 + 운용손익			적립금+ 운용손익	
운용위험부담	해당 없음	사용자	근로자	근로자	가입자	가입자
중도인출	가능	불가	가능			
담보제공	불가	50%까지 가능(주택 구입 등 특정한 사유)				
적합 사업장 및 근로자	임금상승률 높고, 도산위험낮은 사업장	임금상승률 높고, 관리능력 갖춘 사업장	채불위험 높거나 이직, 연봉제가 많은 사업장	상시 10명 미만 사업장	상시 30명 이하 사업장	노후소득 확보가 필요한 사람
재정지원		해당없음			사업주-근로자 각각 사업주 부담금의 10%(월 281만원 미만 저소득 근로자)	해당없음

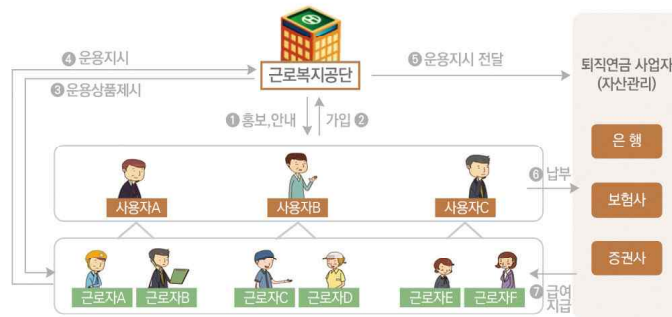
한눈에 보는 퇴직연금 등 근로복지

141 퇴직연금제도 도입 지원

고용노동부 고객상담센터(☎ 국번없이 1350), 근로복지공단(☎ 1661-0075)
 근로복지공단 퇴직연금홈페이지(pension.comwel.or.kr)

□ 근로복지공단 퇴직연금사업 운영

- (사업개요) 퇴직연금제도 도입·운영이 어려운 중소·영세사업장의 퇴직연금제도 도입을 지원하기 위하여 퇴직연금 공적서비스 제공
- (사업대상) 30인 이하 사업장 및 소속 근로자
- (사업내용) 제도설계, 규약작성·신고 지원, 가입자교육, 운용지시 전달 등 운영관리업무 수행



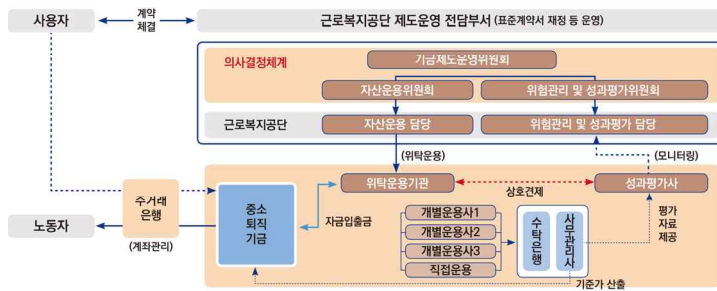
142 중소기업퇴직연금기금제도

고용노동부 고객상담센터(☎ 국번없이 1350), 근로복지공단(☎ 1661-0075)
 근로복지공단 퇴직연금홈페이지(pension.comwel.or.kr)

□ 개요

- (사업개요) 중소기업(30명 이하) 사용자·근로자가 납입한 부담금으로 공동의 기금을 조성·운영하고 근로자에게 퇴직급여를 지급
- (사업대상) 상시 30인 이하 근로자를 사용하는 사업자
- (제도설정) 중소기업의 사용자는 중소기업퇴직연금기금 표준계약서에서 정하고 있는 사항에 관하여 근로자대표의 동의를 얻거나 의견을 들어 공단과 계약을 체결함으로써 중소기업퇴직연금기금제도를 설정
 - * (가입절차 간소화) 표준계약서 체결로 규약작성 의무 면제
- (부담금 수준 및 납입) 매년 1회 이상 정기적으로 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 중소기업퇴직연금기금제도 계정(기금제도사용자부담금계정)에 납입하여야 함
- (재정지원 및 수수료) 퇴직연금제도 도입에 어려움을 겪고 있는 사용자의 경제적 부담을 경감하고 조기 도입·정착되도록 재정지원
 - * (재정지원) 저소득근로자(월 281만원 미만)를 고용한 사업의 사업주 및 근로자(최대 30명)에 대해 사업주 부담금의 10%(단, 가입자별 연간 한도 28만1천원)
 - * (수수료 감면) '26년 가입 사업장은 가입시부터 3년간 면제

< 중소기업퇴직기금 체계도 >



143 사내·공동근로복지기금제도

고용노동부 고객상담센터(☎ 국번없이 1350), 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)

□ 개요

- 사업주가 이익의 일부를 출연하여 사내·공동근로복지기금법인을 설립한 후 근로자 복지에 사용하도록 하는 제도
 - * 공동근로복지기금: 둘 이상의 기업이 공동으로 이익금의 일부를 출연하여 기금을 조성
- (기금조성) 기업 세전 순이익의 5%를 기준으로 하되, 출연액은 복지기금협의회에서 노·사 자율적 결정, 사업주 또는 제3자가 임의로 현금·주식 등을 출연가능
- (기금운영) 노·사 동수로 구성된 복지기금협의회에서 결정
- (사업재원) ▲ 기금 운용을 통한 수익금, ▲ 해당 회계연도 출연금의 최대 90%, ▲ 기본재산 총액이 당해 사업장 자본금의 50%를 초과할 경우 그 초과액, ▲ 근로자 1인당 기본재산이 200만원 이상이고 일정금액 이상을 직접 도급 받은 업체 및 파견근로자에게 사용할 경우 5년마다 기본재산의 20%이상 30%이하 범위
- (기금의 용도) 근로자의 날 행사지원, 체육·문화활동 지원, 창립기념일·명절 선물비용, 장학금 및 재난구호금, 모성보호 및 일가정양립비용, 주택자금, 우리사주 구입비 지원 등 근로자의 재산형성과 생활원조 지원을 위한 사업 등
 - * 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 의해 사업주의 부담의무가 있거나 임금 대체적·보전적 용도로는 사용할 수 없음

□ 세제혜택

- 사업주: ¹⁾기금법인에 출연하는 출연금에 대한 법인세 손비인정,
²⁾투자·상생협력촉진세제상 과세대상인 미환류소득 계산시 차감
- 근로자: 기금법인에서 지급한 일정 금품에 대한 증여세 비과세
- 사내근로복지기금법인: ¹⁾기금 출연금에 대한 증여세 비과세,
²⁾고유목적사업준비금 손금 산입

144 근로복지기금 지원

근로복지공단 고객센터(☎ 1588-0075), 근로복지공단 복지계획부(☎ 052-704-7304)
 근로복지공단 근로복지넷 홈페이지(welfare.comwel.or.kr)

□ 사업목적

- 대기업-중소기업(원-하청) 간 상생협력을 통해 노동시장 내 복지격차 완화와 저소득 취약계층 근로자 복지증진 도모

□ 지원 대상 및 수준

구분	지원대상	지원규모
사내근로 복지기금지원	<ul style="list-style-type: none"> ■ 대기업(원청) 등의 사내근로복지기금법인이 협력업체 및 파견근로자의 복지비용을 지출한 경우 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 지출비용의 50% (매년 2억원 한도)
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 대기업(또는 원청)으로부터 출연금을 지원받은 중소기업 사내기금법인 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 출연금액의 50% (매년 2억원 한도)
공동근로 복지기금지원	<ul style="list-style-type: none"> ■ 중소기업을 포함한 둘 이상의 기업이공동근로복지기금법인을 설립하여 출연한 경우 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 출연금액의 100% 내 (설립일로부터 최대 5년간 누적 20억 한도) * 참여사업장 수 등에 따라 차등
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 중소기업 간 설립된 공동근로복지기금법인이 대기업(원청)으로부터 출연금을 지원받은 경우 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 출연금액의 100% 내 (매년 최대 10억원 한도) * 참여사업장 수 등에 따라 차등 ※ 상생 협약 체결 및 출연금 증액 시, 3년간 매년 최대 20억원 한도
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 중소기업 간 설립된 공동근로복지기금법인이 지방자치단체로부터 출연금을 지원받은 경우 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 출연금액의 100% 내 (설립일로부터 3년간 매년 최대 6억원 한도) * 참여사업장 수 등에 따라 차등 ※ 상생협약 체결 시 상생협약 체결한 해부터 3년간 매년 최대 6억원 한도
<p>* (1인당 지원한도) 기업체 노동비용조사(고용노동부)의 “300인 미만 사업장 법정 외 복지비용” 등을 반영하여 근로자 1인당 지원한도로 설정(‘21~)</p> <p>* (공동기금 매칭 지원을 조정 및 차등화) 심사결과에 따라 점수 구간별 매칭 지원을 차등화(‘22~) → ① 지원배제, ② 신청금액의 50%, ③ 75%, ④ 100% 이내</p>		

□ 사업추진체계



※ 지원 여부 및 지원금액 등은 근로복지기금지원심사위원회에서 심의

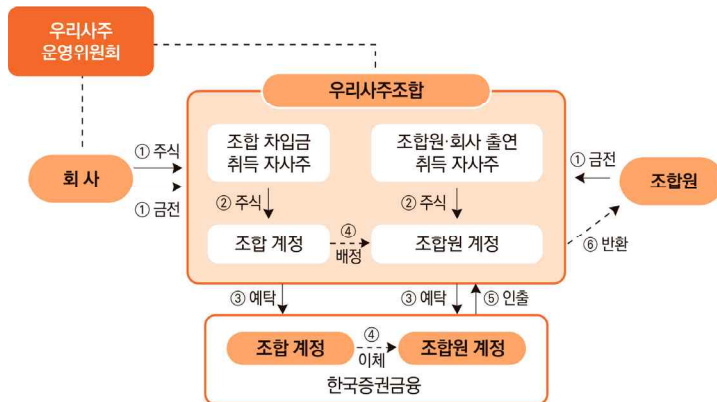
145 우리사주제도

고용노동부 고객상담센터(☎ 국번없이 1350), 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)
한국증권금융(주) 우리사주지원센터(☎ 02-6908-8401)

□ 개요

- 노동자로 하여금 자기 회사의 주식을 취득·보유하게 함으로써 노동자의 재산형성, 협력적 노사관계 조성, 기업 생산성 향상 등을 도모

□ 운영체제



취 득 방 법	배 정 방 법
· 조합원출연	→ 우리사주 취득 즉시 조합원 개인 계정에 배정 후 1년간 의무예탁
· 회사·대주주 등의 무상출연	→ 우리사주 취득 즉시 조합원에게 배정 후 출연자와 협의기간(4~8년)동안 의무예탁(의결권, 배당금 개인귀속)
· 회사·주주·금융기관 등으로부터의 차입금	→ 차입금 상환액의 범위 내에서 개인 계정에 배정 후 1년간 의무예탁

□ 세제 혜택

- 사업주: 우리사주조합에 대한 회사출연금 전액을 손비인정
- 조합원: 출연금 연간 400만 원(단, 벤처기업 등의 조합원 1,500만 원)을 소득공제 → 인출 시점 근로소득으로 과세
 - 과세이연: 과세 인출 주식에 대하여 보유기간(의무예탁기간 종료 후)에 따라 차등하여 부과 대상에서 제외
- 의무 예탁 기간 종료 후 보유 기간별 비과세 혜택
 - 2~4년 미만 보유: 50% 비과세
 - 4년 이상 보유: 75% 비과세
 - 6년 이상 보유: 100% 비과세(중소기업만 해당)
 - 배당소득 비과세(액면 가액 1,800만 원 한도)

146 근로자지원프로그램(EAP) 무료지원

근로복지공단 고객센터(☎ 1588-0075), 근로복지공단 근로복지넷 홈페이지(welfare.comwel.or.kr)

□ 사업목적

- 기업의 EAP 도입을 촉진하고, 노동자의 직무스트레스 등 업무 저해 요인 해결을 지원하여 삶의 질 향상 및 생산성 향상 도모

□ 사업내용

- (지원 대상) 상시근로자 수 300인 미만 사업주 및 소속 노동자
- (지원 내용) 온·오프라인 전문가 상담 무상제공

〈상담 분야〉

직장	개인	가족
① 직무스트레스	⑦ 성격진단	⑬ 부부갈등
② 조직 내 소통능력	⑧ 스트레스관리	⑭ 자녀양육
③ 업무역량 강화	⑨ 정서문제	⑮ 기타
④ 불만고객응대	⑩ 건강관리	
⑤ 일가정양립	⑪ 대인관계	
⑥ 직장 내 괴롭힘	⑫ 자살	

〈상담 방법 및 이용 가능 횟수〉

구분		대 상	지원내용	이용기준	
개인	온라인	300인 미만 중소기업 사업주 및 소속 노동자	15개 분야 심리상담	1인당 연 7회 회당 50분 이상 (게시판 상담은 횟수 제한 없음)	
					게시판 상담
					단문 상담
	전화상담				
	오프라인	근로자			
기업	온/ 오프라인	교육 및 특강 (집단프로그램)	15개 분야 집단교육·상담	1사당 연 3회 회당 60분	

□ 사업추진절차

	회원가입	컨설팅 신청	컨설턴트 배정	컨설팅 진행	만족도 평가
EAP	근로복지넷 welfare.comwel.or.kr 회원가입 (개인·기업)	① 상담유형 ② 상담분야 ③ 상담사 선택	상담사가 전화 연락 상담일정 협의	온·오프라인 상담 실시 (회당 50분)	상담 이용에 대한 만족도 평가

147 생활안정자금(용자)

근로복지공단 고객센터(☎ 1588-0075), 근로복지공단 근로복지넷 홈페이지(welfare.comwel.or.kr)

□ 사업목적

- 저소득 노동자 등의 혼례·장례·양육 등 필요한 생활자금을 저리로 융자하여 노동자의 생활 안정에 기여

□ 용자 대상 및 조건

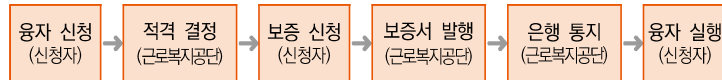
구분	내 용	
	종 류	대상 및 조건
용자 대상	①의료비 ②혼례비 ③장례비 ④노부모부양비 ⑤자녀양육비	· 3개월 이상 근속 중 * 일용근로자는 신청일 이전 90일 이내 45일 이상 고용보험 피보험자 · 월평균 소득이 중위소득(3인 가구)의 1/2 이하 (*26년 268만 원) * 일용근로자 소득 요건 비적용
	⑥소액생계비	· 3개월 이상 근속 중 * 일용근로자는 신청일 이전 180일 이내 45일 이상 고용보험 피보험자 · 월평균 소득이 중위소득(3인 가구)의 1/2이하 (*26년 268만 원) * 일용근로자 소득 요건 비적용 · 휴업, 휴직, 계절 사업 등으로 월 소득이 직전 달에 비해 30% 이상 감소
용자 한도	①의료비, ③장례비,	· 1,000만 원
	②혼례비	· 1,250만 원
	④노부모부양비	· 2,000만 원 범위 내 (조)부모 1인당 500만 원(65세 이상 (조)부모에 한함)
	⑤자녀양육비	· 2,000만 원 범위 내 자녀 1인당 500만 원(18세 미만 자녀에 한함)
	⑥소액생계비	· 200만 원
	※ 2종목 이상 신청 시 1인당 총 2,000만 원 한도(이차보전 한도와 별도)	
용자 금리	· 연 1.5%(변동 가능) · 신용보증료 연 0.9% 별도	
상환	· 1년 거치 3년 또는 4년 원금균등분할상환	

한 권으로 통(通)하는 고용노동정책

- 고용위기지역 및 특별고용지원업종 지원 업종 우대 지원

구 분	현 행	고용위기지역 및 특별고용지원업종
소득 요건	· (생활안정자금) 268만 원 이하 (3인 가구 월평균 중위소득의 1/2 이하)	· (생활안정자금) 325만 원 이하 (4인 가구 월평균 중위소득의 1/2 이하, 대상 요건 변동 가능)
용자 조건	· 1년 거치 3년 또는 4년 원금균등분할상환 중 선택	· 1년 거치 3년 상환, 1년 거치 4년, 2년 거치 4년 상환, 3년 거치 5년 상환 중 선택
용자 한도	· 총 2,000만 원 한도	· 총 3,000만 원 한도

□ 사업추진체계



148 생활안정자금(용자)(이차보전)

근로복지공단 고객센터(☎ 1588-0075), 근로복지공단 근로복지넷 홈페이지(welfare.comwel.or.kr)

□ 사업목적

- 결혼, 자녀 양육 등으로 생활자금이 부족한 중위소득 이하 노동자 가계 안정 지원

□ 용자 대상 및 조건

구분	내 용	
	대상 및 조건	
용자 대상	· 3개월 이상 근속·노무 제공 중 또는 중소기업 사업주 산재보험에 3개월 이상 가입 중인 · 중위소득 이하인 노동자, 특수형태근로종사자, 1인 자영업자	
용자 한도	①혼례비	· 2,000만 원
	②자녀양육비	· 2,000만 원 범위 내 자녀 1인당 1,000만 원(18세 미만 자녀에 한함)
	③장례비	· 1,000만 원
	④노부모부양비	· 2,000만 원 범위 내 (조)부모 1인당 500만 원 (65세 이상 (조)부모에 한함)
	※ 1인당 총 2,000만 원 한도(직접 용자와 한도 별도 관리)	
이차보전율	· 은행 신용 대출금리에서 3.0%p 이내	
상환	· 1년 거치 3년 또는 4년 원금균등분할상환	
심사 기준	· 금융기관 대출 심사 기준	
담보 제공	· 개별 신용대출	

□ 사업추진체계



149 신용보증 지원제도

근로복지공단 고객센터(☎ 1588-0075), 근로복지공단 근로복지넷 홈페이지(welfare.comwel.or.kr)

□ 사업목적

- 보증·담보 여력이 없는 근로자 등에게 신용보증 지원을 통한 생활안정자금 용통을 원활히 하여 생계를 보호

□ 사업내용

- 지원 대상: 생활안정자금용자 등 보증 대상 용자 사업*의 용자 대상으로 선정된 자

* (근복기금) 근로자생활안정자금용자, (고용기금) 직업훈련생계비대부, (산재기금) 산재근로자 생활안정자금용자, (임채기금) 체불근로자생계비용자

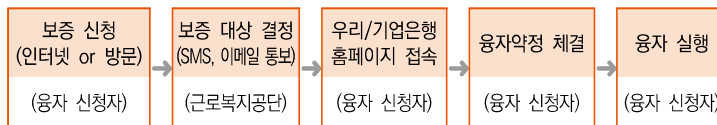
〈 신용보증 지원 제외 대상 〉

- ❖ 한국신용정보원의 일반신용정보관리규약에 따른 연체, 대위변제·대지급, 부도, 금융질서문란 등 신용도 판단 정보와 「국세징수법」 제3조제1항에 따른 체납자에 대한 정보 등 공공정보가 등록된 사람
- ❖ 신용보증 지원을 받은 후 사고통지 및 구상금 미납액이 남아있는 사람
- ❖ 외국인, 재외동포(재외국민 및 외국국적동포 포함)

- 지원 내용: 각 용자 사업 한도액으로 지원하되, 1인당 최대 2,000만 원 보증지원

* 용자 대상자에게 사업별 연 0.9~1.0% 보증료 징수(용자금 지급 시 선공제)

□ 사업추진체계



150 휴양콘도 이용 지원

근로복지공단 고객센터(☎ 1588-0075), 근로복지공단 근로복지넷 홈페이지(welfare.comwel.or.kr)

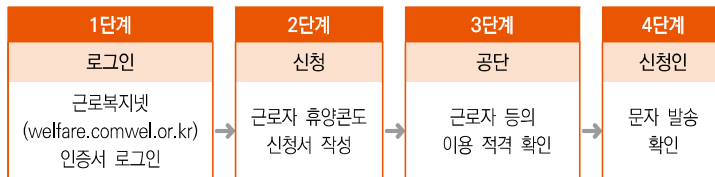
□ 사업목적

- 휴양콘도 이용 기회를 제공함으로써 노동자 및 그 가족의 여가 욕구 충족과 건강한 노동력 재생산에 기여

□ 사업내용

- 신청 자격
 - 노동자, 특수형태근로종사자(노무 제공자 포함) (평일, 주말, 성수기 모두 가능)
 - 노동자를 사용하지 않는 중소기업 사업주, 고용보험 또는 산재보험 가입 사업장에서 소속 노동자 및 부서원, 팀원, 회원 등을 대상으로 한 교육, 세미나, 단합·친목 행사 등을 개최하는 경우의 사업주, 부서장, 팀장, 사내 동호회 회장 (평일만 가능)
- 신청 시기 및 선발
 - (주말·성수기) 이용희망일 전월 5일까지 신청, 이용희망일 전월 10일에 선발
※ 월평균 소득 및 기업규모 등을 기준으로 우선순위 선발
 - (평일) 이용희망일 7일 전까지 신청, 신청일부터 7일 이내 선발

□ 휴양콘도 신청 절차



□ 보유콘도 현황

콘도명	구좌수	평형	이용가능지역
계	676구좌	-	
한화	210구좌	26, 38평	설악, 용인, 산정호수, 대전, 경주(예톤), 경주(담튼), 해운대, 제주, 평창, 거제
소노	143구좌	19, 26평	설악, 흥천, 양평, 단양, 변산, 양양, 삼척, 진도, 거제, 제주(함덕), 제주(표선), 경주, 천안, 청송
켄싱턴	155구좌	16, 21, 25, 26평	설악비치, 경주, 충주, 가평, 제주(한림), 제주(서귀포)
일성	78구좌	15~28평	설악, 지리산, 남한강, 제주, 경주, 무주
금호	45구좌	17, 27평	설악, 통영, 화순, 제주
리솜	34구좌	18, 24, 28평	안면도, 덕산
금강산	11구좌	16, 27, 30평	고성, 제주

151 문화예술제

근로복지공단 고객센터(☎ 1588-0075), 근로복지공단 근로복지넷 홈페이지(welfare.comwel.or.kr)

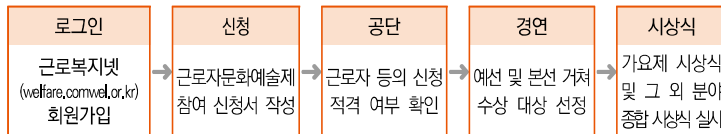
□ 사업목적

- 다양한 문화예술 활동의 장을 마련해 줌으로써 근로자의 정서 함양과 삶의 질 향상에 기여

□ 사업내용

- 참가 자격
 - 노동자(해외 파견 노동자, 특수형태근로종사자, 플랫폼종사자, 산재 노동자 및 실직일부터 6개월 이내인 자 포함)
 - 가요 등 분야에 단체로 출전한 경우 그 구성원의 사업주 등
 - * 기성 전문가 및 현직 공무원 제외, 정부나 민간에서 국민을 대상으로 주최한 대회 최고상 수상자, 각 분야 금상 이상 수상자는 동일 분야 참가 불가(그밖에 분야 참가 가능)
- 참가 분야
 - 가요(독창, 중창 등), 미술(회화, 서예, 캘리그래피, 디자인, 공예, 사진), 문학(시, 소설, 극작, 수필) 등
- 혜택: 대통령상, 국무총리상, 고용노동부장관상 등 상장 및 상금

□ 사업추진체계



2026
한 권으로
통(通)하는
고용노동 정책

고용노동부 사업 및 제도





10

산업재해 예방지원



152 업종별 재해예방

한국산업안전보건공단 고객민족센터(☎ 1644-4544), 한국산업안전보건공단 홈페이지(www.kosha.or.kr)

□ 사업목적

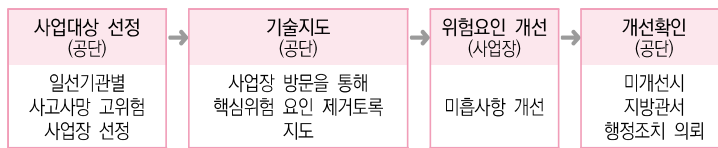
- 소규모 사업장 등에 대한 사고성 재해 관리, 화학사고 예방, 사업장 자율안전 관리체계 구축 지원 등을 통해 재해예방에 기여

□ 사업내용

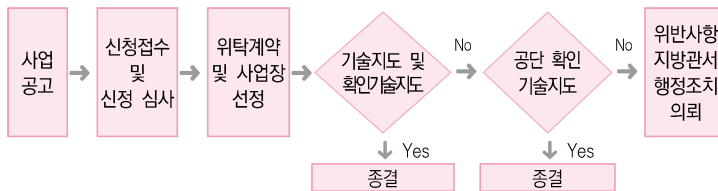
- 사고성재해 집중관리(공단)
 - 재해통계 분석 결과 등을 바탕으로 선정한 고위험 사업장 또는 건설현장에 대한 안전공단의 기술지도 및 위험성평가 컨설팅 등 지원
- 민간 기술지도
 - 재해 발생 위험도가 높은 50인 미만 제조·서비스업 또는 공사금액 1억원 미만 건설현장 등 소규모 사업장에 민간재해예방기관이 방문하여 사고사망 위험요인 개선 및 자율적 안전관리 능력 향상 유도
- 화학사고재해 집중관리
 - 화재·폭발 및 독성물질 누출 등 중대산업사고 발생 고위험 설비에 대한 공정안전보고서(PSM)를 심사·확인
 - 화재·폭발 등 유해·위험물질 다량 취급 사업장 및 고위험 화학제품 제조업에 대한 화학사고 예방 방문 기술지도 및 컨설팅
- 자율안전관리체계 구축
 - 역량·재정이 부족하여 자율적으로 안전보건관리체계 구축·이행이 어려운 50인 미만 제조업 또는 사망사고 발생 건설현장 등을 방문하여 컨설팅 지원
 - 모기업이 안전관리에 어려움을 겪고 있는 사내외 협력업체 및 지역중소기업과 컨소시엄을 구성하여 안전보건 역량 향상 지원을 위한 상생협력 활동을 하면 소요 비용을 매칭 지원

□ 사업추진체계(지원절차)

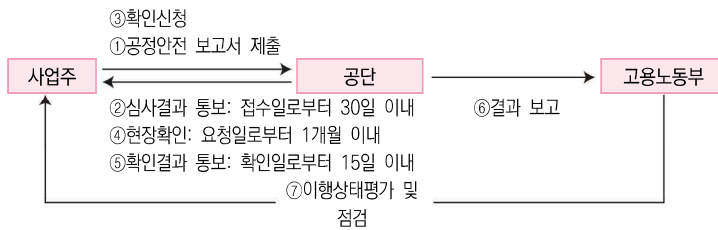
- 사망사고 핵심 고위험요인 집중관리



- 민간 위탁 기술지도



- 공정안전보고서 심사 및 확인



- 대·중소기업 안전보건 상생협력 사업



- 기타 사업: 안전보건공단 홈페이지 참조

153 위험 기계·기구의 근원적 안전성 확보

한국산업안전보건공단 고객민족센터(☎ 1644-4544), 한국산업안전보건공단 홈페이지(www.kosha.or.kr)

□ 사업목적

- 유해·위험 기계·기구의 근원적 안전성 확보를 위하여 안전인증¹⁾, 자율안전확인 신고²⁾ 및 안전검사³⁾ 제도 운영

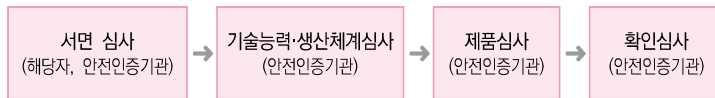
□ 사업내용

- (대상 설비) 안전인증 10종, 자율안전확인신고 23종, 안전검사 15종
 - (안전인증) 프레스, 전단기, 절곡기, 크레인, 리프트, 압력용기, 롤러기, 사출성형기, 고소작업대, 곤돌라
 - (자율안전확인신고) 연삭기 또는 연마기(휴대용제외), 산업용 로봇, 혼합기, 파쇄기 또는 분쇄기, 식품가공용기계(파쇄·절단·혼합·제면기), 컨베이어, 자동차정비용 리프트, 공작기계(선반, 드릴기, 평삭·형삭기, 밀링), 고정용 목재가공용기계(동근톱, 대패, 루타기, 락톱, 모떼기), 인쇄기
 - (안전검사) 프레스, 전단기, 크레인(정격하중 2톤 미만 제외), 리프트, 압력용기, 곤돌라, 국소배기장치(이동식 제외), 원심기(산업용), 롤러기(밀폐형 구조 제외), 사출성형기(형 체결력 294킬로뉴턴 미만 제외), 고소작업대(차량탑재형), 컨베이어 및 산업용 로봇, 혼합기, 파쇄기 또는 분쇄기

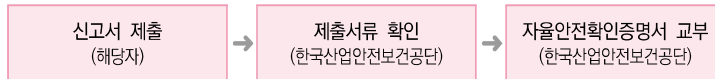
1) 안전인증 대상 기계·기구 등의 안전성능과 제조자의 기술능력 및 생산체계가 안전인증기준에 맞는지에 대하여 종합적으로 심사하는 제도(산업안전보건법 제84조)
2) 자율안전확인 대상 기계·기구 등을 제조 또는 수입하는 자가 해당 제품의 안전에 관한 성능이 자율안전기준에 맞는 것임을 확인하여 고용노동부장관에게 신고하는 제도(산업안전보건법 제89조)
3) 안전검사 대상 기계·기구를 사용하는 사업주가 기계기구 등의 안전에 관한 성능이 안전검사기준에 적합한지 여부에 대하여 안전검사를 받도록 하는 제도(산업안전보건법 제93조)

□ 사업추진체계(절차)

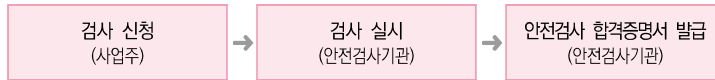
• 안전인증



• 자율안전확인신고



• 안전검사



□ 사업수행기관

기 관	업무범위			대표번호
	안전인증	자율안전확인신고	안전검사	
안전보건공단	전기종	전기종	전기종	1644-4544
대한산업안전협회	크레인, 리프트, 고소작업대, 곤돌라	-	전기종 (단, 안전관리 수탁 사업장은 제외)	02-851-6452
한국승강기안전공단	크레인, 리프트, 고소작업대, 곤돌라		전기종	1566-1277
한국안전기술협회	-			1577-7514

154 유해작업환경 개선

한국산업안전보건공단 고객센터(☎ 1644-4544), 한국산업안전보건공단 홈페이지(www.kosha.or.kr)

□ 사업목적

- 소규모 사업장 산업보건 기초제도 이행 비용지원, 질식 위험 관리, 석면 등 유해인자 취급에 대한 기술지도 및 노출정보 제공, 소규모 사업장에 대한 보건관리 지원 등을 통한 유해작업환경 개선

□ 사업내용

- 지원대상: 산재보험 가입 사업장 및 근로자(특고 포함)
- 지원내용
 - ▶ 작업환경측정·특수건강진단 비용 지원
 - 50인 미만 사업장 등을 대상으로 작업환경측정 및 특수건강진단 비용 지원을 통해 근로자 건강보호
 - ▶ 직종별 건강진단 및 근골예방 비용 지원
 - 필수노동자(환경미화원 등) 및 특수형태근로종사자 등의 건강 악화 위험을 예방하기 위해 건강진단 및 근골격계 유해요인 조사 등 지원
 - ▶ 석면해체·제거작업 안전성 평가
 - 석면해체·제거업체 대상으로 전문 기술능력, 보유인력 등 안전성 평가하고 현장 작업관리 모니터링
 - ▶ 화학물질 노출정보 알리미
 - 미지의 화학물질의 종류 및 노출수준을 해당공정의 근로자가 스스로 확인 가능하도록 화학물질 노출정보 제공 시스템 구축·운영
 - ▶ 화학물질 역량강화 프로그램
 - 소규모 화학물질 취급 사업장의 직업병 예방을 위해「인지-평가-관리 방안 도출-사후관리」로 구성된 프로그램 지원

155 근로자 건강보호

한국산업안전보건공단 고객센터(☎ 1644-4544), 한국산업안전보건공단 홈페이지(www.kosha.or.kr)

□ 사업목적

- 근로자 건강센터의 설치·운영, 직업성 질병 감시 및 수사지원, 다양한 유해 인자에 대한 적시대응, 감정노동 종사자 보호조치를 통한 근로자의 건강권 보호
- 직업성질환의 업무관련성 규명, 안전보건서비스 기관의 신뢰성평가, 화학물질에 대한 유해성·위험성 평가 및 정보관리를 통해 근로자 업무상질병 예방

□ 사업내용

- 지원대상: 산재보험 가입 사업장 및 근로자(특고 포함)
- 지원내용
 - ▶ 근로자건강센터(분소) 및 직업트라우마센터 설치·운영
 - 근로자 건강관리가 취약한 소규모 사업장 근로자에게 직업병 예방 상담 등 기초 직업건강서비스를 제공
 - 중대재해 등 충격적 사건을 경험한 노동자 대상 트라우마 심리상담 지원
 - ▶ 업무상질병 핵심 고위험요인 집중관리
 - 맨홀·오페수처리·양생작업 등 질식재해 고위험 사업장 기술지원을 통해 밀폐공간 작업절차 준수 여부 점검
 - 산업보건 위험성평가(OHRA)를 통해 유해·위험요인별 산업보건 종합관리 서비스를 지원하여 사업장 자기규율 예방체계 강화
 - 폭염·한랭질환, 감정노동, 장시간근로 등 위험요인에 의한 업무상 질병 발생 고위험 취약계층 근로자에 대한 기술지원 및 예방물품 지원
 - ▶ 직업성 질병 감시 및 수사지원
 - 전국 6개 권역별 직업병 안심센터 운영을 통해 질병의 업무 기인성을 파악하고, 직업성 질병 발생 사업장의 유해환경 개선 및 노동부 재해조사 시 전문적 조언을 제시

- ▶ 뇌심혈관 고위험군 집중관리
 - 장시간·야간근로, 직무스트레스 등으로 인한 과로사 고위험군 대상 심층 건강진단 및 집중관리를 통해 업무상질병 예방에 기여
- ▶ 근로자 화학물질 노출정보 제공
 - 근로자가 취급하는 미지의 화학물질 유해성 및 노출수준에 대한 정보제공
- ▶ 직업병 역학조사 및 안전보건서비스기관 정도관리
 - 직업성질환의 진단 및 예방, 발생원인 규명을 위하여 근로자 질환과 작업장 유해요인과의 상관관계에 관한 역학조사를 통하여 근로자 건강보호에 기여
 - 특수·진폐건강진단기관, 작업환경측정기관, 석면조사기관 정도관리를 통한 민간기관의 진단·분석 수준향상 및 신뢰성 제고
- ▶ 신규화학물질 유해성·위험성 조사
 - 신규화학물질의 유해성·위험성 등을 사전에 조사·확인하여 사업주에게 근로자 건강장해 예방을 위한 조치사항 등 통보
 - 신규화학물질의 명칭과 유해성·위험성 등을 관보 등에 공표하여 해당 물질을 취급하는 근로자 건강보호
- ▶ 물질안전보건자료(MSDS) 제출 및 비공개심사
 - MSDS대상물질의 제조·수입자는 고용노동부장관에게 MSDS를 제출하고, 양도·제공 시 MSDS를 함께 제공하여 직업병 예방 및 사고 신속 대응 가능
 - 영업비밀 보호를 위해 고용노동부에 사전승인을 받고 MSDS에 구성 성분의 명칭 및 함유량을 대체자료로 기재하여 근로자 알권리 확보

156 산재예방시설 용자

한국산업안전보건공단 고객만족센터(☎ 1544-3088), 클린사업장 조성지원 홈페이지(www.clean.kosha.or.kr)

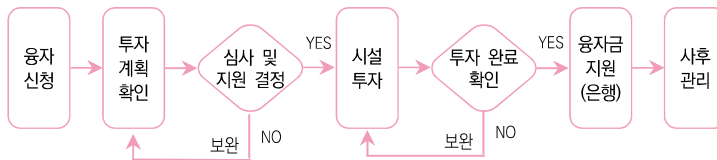
□ 사업목적

- 사업장의 안전·보건시설 개선을 위하여 산재예방 시설 개선에 소요되는 자금을 장기저리 조건으로 용자·지원하여 산업재해예방 및 작업환경개선에 기여

□ 사업내용

- 지원 대상
 - 근로자를 고용하고 산업재해보상보험에 가입한 사업 또는 사업장의 사업주
 - 산업재해예방을 목적으로 설립된 법인 또는 민간기관(고용노동부 승인)
- 지원 조건: 사업장당 15억원 한도(고정연리 1.5%, 3년 거치 7년 분할상환)
- 지원 내용
 - 용자금 지원 신청 사업장에 대한 산업재해예방 설비 투자계획의 적정성* 확인, 투자 설비 또는 공정에 대한 안전·보건관리 기술지원
 - * 사업장에서 제출한 위험성평가서를 검토하여 개선이 필요한 안전보건설비 확인
 - 용자금 지원 대상자(우선순위)는 “용자대상자 우선지원 선정기준”에 따라 용자금 지원심사위원회에서 심의·결정
 - * 위험성평가 중심의 자기규율 예방체계 구축사업 참여사업장 등 우선지원
 - 용자금 지원 이후 용자 설비 가동 상태 확인 및 사업장 유해·위험 요인에 대한 사후 기술지도 실시

□ 사업추진체계(지원 절차)



157 클린사업장 조성 지원

클린사업 대표번호(☎ 1544-3088),
클린사업 홈페이지(clean.kosha.or.kr)

안전일터 조성지원

□ 사업목적

- 기술·재정적 능력이 취약한 중소기업(상시 50인 미만, 중기법상 소기업, 50억원 미만 건설현장) 등의 유해·위험요인 개선을 위한 자금을 지원하여 안전한 일터를 조성

□ 사업내용

- 지원대상 및 지원조건: 근로자를 고용하여 산업재해보상보험에 가입하고 보험료 체납이 없는 소규모 사업장(50인 미만) 등* 및 건설현장(50억원 미만) 등의 사업장

* 중소기업기본법 시행령 별표 3에 따른 '소기업 규모 기준'의 업종별 매출액 이하인 기업 포함

- ① 제조·서비스업 등 고위험 개선: 고용노동부의 점검, 공단의 기술지원 결과 시급히 개선이 필요한 사업장 또는 사고사망 예방품목을 지원받고자 하는 사업장 (사업장 당 최대 3,000만원, 소요비용의 70% 지원)

* 지원품목: 이동식크레인, 고소작업대 과부하방지장치 및 권과방지장치 등의 방호장치, 건설 기계(굴착기 및 로더) 충돌방호장치, 화재·폭발 등 산업재해 예방품목 등(홈페이지 참고)

** 산업단지 산재예방시설(세척시설, 온열·한랭질환 등 예방 휴게시설) 설치 비용 지원 (최대 10억원)

- ② 건설현장 산재예방 안전시설: 공사금액 50억원 미만 건설현장(건설현장 당 최대 3,000만원, 50~65% 지원, 시스템 비계·수직보호망, 시스템 동바리는 조건표에 따른 정액제 지원)

* 지원품목: 시스템비계, 수직보호망 등 안전방망, 사다리형 작업발판, 시스템동바리, 안전대 부착설비(임차 및 구입비용)

10. 산업재해 예방지원

③ 스마트 안전장비 지원사업: 인공지능 등 신기술을 활용한 스마트 안전보건 장비를 지원받고자하는 사업장(사업장 당 최대 3,000만원, 소요비용의 80% 지원)

* 지원품목: 인공지능(AI)기반 인체감지시스템, 전기안전 모니터링 시스템, 화학사고 예방 통합모니터링 시스템(AI 화재감지기) 등 37종 및 자율신청품목(홈페이지 참고)

④ 소규모 특화 안전일터 조성지원: 10인 미만 및 공사금액 50억원 미만 건설 현장의 재래형 3대 사고사망(떨어짐·끼임·부딪힘) 예방 안전장비를 지원 받고자하는 사업장(사업장 당 최대 3,000만원, 소요비용의 70~90% 지원)

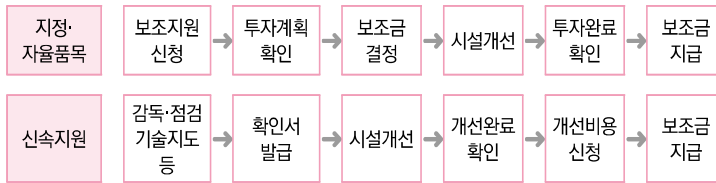
* 지원품목: (떨어짐) 추락예방설비 등 10종, (끼임) 프레스 자동화설비 등 15종, (부딪힘) 인체감지시스템, 충돌방지시스템 등 18종(홈페이지 참고)

• 지원내용

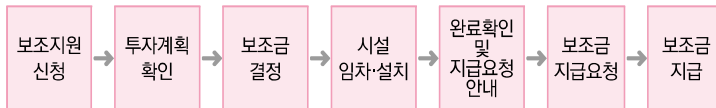
구분	지급대상	지급조건	지급금액 및 지급비율
제조 서비스업 등 고위험 개선 / 스마트 안전 장비 지원 / 소규모 특화 (끼임·부딪힘)	▶ 산재보험 가입하고 보험료를 체납하지 않은 사업주(근로자 1명 이상)로서, 다음의 어느 하나에 해당하는 자 ① 상시근로자 50인 미만 사업장 (건설업 제외) ② 주원 업종별 평균 매출액 등이 소기업 규모 기준 이하인 사업장 ※ 소규모 특화는 상시 근로자 10인미만 사업장	▶ 사망사고 예방을 위해 공단에서 지정한 품목 (지정품목) 또는 사업장 필요에 따라 신청한 품목 (자율신청품목) ▶ 노동부 점검, 공단 기술 지도, 민간위탁사업 및 체계구축 컨설팅 결과 긴급한 지원이 필요한 경우 (Quick-pass)	▶ 지원금액 : 사업장 당 3,000만원 까지 ※ 각각 최대 1,000만원 추가 지원 · 고용중가 사업장(1명당 200만원 범위) · 위험성평가 인정사업장 · 강소기업으로 선정된 사업장 · 고위험업종(산재보험료율 상위업종 등) ▶ 지원비율 · (고위험) 소요비용의 70% · (스마트) 소요비용의 80% · (소규모 특화) 소요비용의 90%
건설 현장 산재 예방 안전 시설 / 소규모 특화 (떨어짐)	▶ 공사금액 50억원 미만 건설현장	▶ 시스템비계, 안전방망 및 사다리형 작업 발판 등을 임대·설치·구입 하고자 하는 경우	▶ 지원금액: 같은 사업주당 9,000만원 까지 ※ 현장당 한도 최대 3,000만원까지 지원 (필요시 지원한도 내에서 현장 당 한도 조정가능) ▶ (일반)지원비율:소요비용의 50%~65%* * 공사금액 20억원미만(65%), 50억원미만(50%) ※ 시스템비계, 시스템등바리, 수직보호망, 고소 작업대 임차료는 조건표에 따른 정액제 지원 ▶ (소규모)지원비율:소요비용의 70%~80%* * 공사금액 20억원미만(80%), 50억원미만(70%) ※ 추락방지장, 일체식 작업발판 등 추락예방설비

□ 사업추진체제(지원절차)

- 안전일터 조성지원(고위험 개선, 스마트, 소규모 특화(끼임·부딪힘))



- 안전일터 조성지원(건설업, 소규모 특화(떨어짐))



안전동행 지원사업

□ 사업목적

- 중소기업장에 대한 위험공정개선 지원을 통해 근원적 안전성을 확보하고 원·하청간 안전관리 수준 격차 완화 등 산업안전분야 노동시장 이중구조를 개선하여 산재예방효과 제고

□ 사업내용

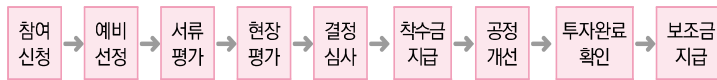
- 지원대상 및 조건: (대·중소기업 안전보건 수준 격차완화) 제조업 중 상시 50인 미만 및 중소기업기본법에 따른 소기업 사업장 및 (원·하청 안전보건 상생지원) 제조업 중 중소기업기본법에 따른 중소기업(사내하청 제외)
 - ① (대·중소기업 안전보건 수준 격차완화) 위험공정개선 소요비용 중 정부지원 50%(최대 1억원)
 - ② (원·하청 안전보건 상생지원) 위험공정개선 소요비용 중 정부지원 40%(최대 8천만원) + 원청지원 10% 공동지원

10. 산업재해 예방지원

• 지원내용

구분	대·중소기업 안전보건 수준 격차완화	원·하청 안전보건 상생지원
지원 대상	제조업 중 상시 50인 미만 및 중소기업 기본법에 따른 소기업으로서 - 뿌리공정(주조, 소성가공, 표면처리) 보유 또는 고위험 6대 업종, 1·2차 전지 제조업 사업장 * ①화학및고무제품제조업, ②기계기구·금속·비금속광물제품제조업, ③수제품및기타제품제조업, ④식품제조업, ⑤목재및종이제품제조업, ⑥금속제련업	제조업 중 중소기업기본법에 따른 중소기업(사내하청 제외)으로서 - 원청에서 하청의 공정개선 비용일부를 ①직접지원 또는 ②대·중소기업 상생협력기금을 통해 지원받는 사업장 - ③대·중소기업 안전보건 상생협력사업(공단 시행)을 통해 지원 받아 실시한 매칭 컨설팅 결과 공정개선이 필요한 사업장
내용	위험공정개선에 필요한 기계·설비 등	
지원 조건	위험공정개선 소요비용 중 정부지원 50% (최대 1억원)	위험공정개선 소요비용 중 정부지원 40% (최대 8천만원) + 원청지원 10% 공동지원

□ 사업추진체제(지원절차)



건강일터 조성지원

□ 사업목적

- 폭염에 노출되는 노동자의 건강보호를 위하여 온열질환 예방장비 구입비용의 일부를 지원하여 건강한 일터 조성 및 사망사고 예방에 기여
- 화학물질, 조리흙 등 각종 유해물질 취급 사업장에 국소배기장치 등 환기장치 설치 비용 지원하여 근로자 건강보호

□ 사업내용

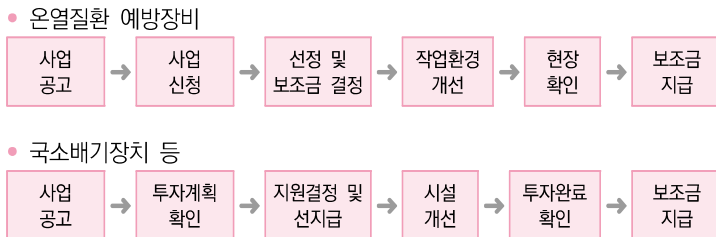
- 온열질환 예방장비
 - (지급대상) 산업재해보상보험에 가입하고 보험료를 체납하지 않는 사업 또는 사업장의 사업주로서, 다음의 어느 하나에 해당하는 자
 - 근로자를 고용하고 상시근로자 50인 미만인 사업장의 사업주
 - 중소기업기본법 시행령 제8조 제1항 및 별표3에 따른 주된 업종별 평균 매출액 등이 '소기업 규모 기준' 이하인 기업의 사업주
- 국소배기장치 등
 - (지급대상) 관리대상·허가대상 유해물질, 분진 취급 및 조리흡 등이 발산 되는 실내작업장에서 가스 등의 발산 억제 조치가 필요한 사업장의 사업주

□ 지원내용

구 분	온열질환 예방장비	국소배기장치 등
지원 품목	▲ 이동식에어컨, ▲ 산업용선풍기, ▲ 그늘막, ▲ 제빙기, 임대비용 등	국소배기장치(조리흡 환기설비 포함) 발산원 밀폐설비
지원 비율	· 50인 미만 사업장 및 50억 미만 건설현장 대상 공단 판단금액의 70%	· 50인 미만 또는 소기업규모 이하: 공단 판단 금액의 70%
지원 한도	· 동일 사업주 또는 법인 당 최대 2,000만원	· 최대 5,000만원 (단 조리흡은 최대 2천5백만원)

* 세부 지원기준, 지원품목 등은 산업안전포털(<http://portal.kosha.or.kr>) 참조

□ 사업추진체제



158 산재예방요율제 지원

한국산업안전보건공단 고객센터(☎ 1644-4544), 한국산업안전보건공단 홈페이지(www.kosha.or.kr)

□ 사업목적

- 사업주가 근로자의 안전보건을 위한 재해예방활동을 실시하고 인정을 받은 경우 인정기간 동안 산재보험료율을 인하

「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률」

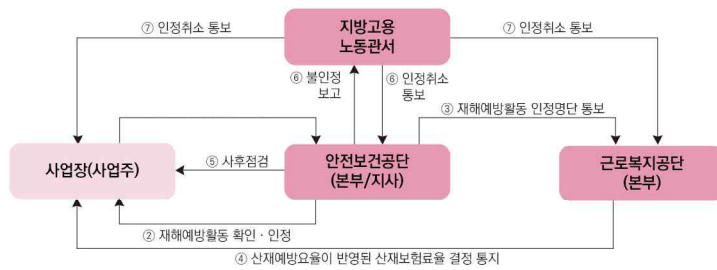
제15조(보험료율의 특례) ⑤ 대통령령으로 정하는 사업으로서 산재보험의 보험관계가 성립한 사업의 사업주가 해당 사업 근로자의 안전보건을 위하여 재해예방활동을 실시하고 이에 대하여 고용노동부장관의 인정을 받은 때에는 제14조제3항 및 제4항에도 불구하고 그 사업에 대하여 적용되는 산재보험료율의 100분의 30의 범위에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 인하한 비율을 그 사업에 대한 다음 보험연도의 산재보험료율(이하 "산재예방요율"이라 한다)로 할 수 있다.

□ 사업내용

- (적용대상) 상시근로자수 50인 미만 사업장이면서 제조업, 임업, 위생 및 유사 서비스업, 하수도업인 사업장(「고용산재보험료징수법」 시행령 제15조제4항)
- (적용) 위험성평가 인정 20%, 사업주 교육 10%, 산재보험료 할인*
 - * 위험성 평가와 사업주 교육 모두 참여 가능하며, 이 경우 해당 보험연도 적용 인하율을 각 계산한 후 인하율이 높은 것을 적용
 - (재해예방활동 인정) 위험성평가 인정 3년, 사업주 교육 1년
- 산재보험료 인하율

[위험성평가 인정: 20%
	사업주교육: 10%
- 인정유효기간: 위험성평가 인정 3년, 사업주 교육 인정 1년

□ 사업추진체계



□ 사업수행기관

- (고용노동부) 제도 운영 총괄 및 재해예방활동 인정 취소
- (안전보건공단) 사업주 재해예방활동 인정심사 및 사후점검 등 사업관리
- (근로복지공단) 산재예방요율제가 적용된 사업장의 산재보험료율 결정 및 통지

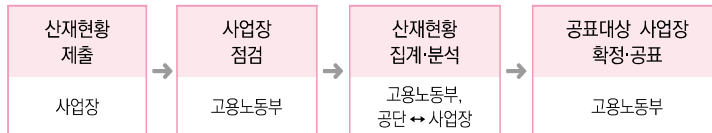
159 원·하청 산업재해 통합관리제도

고용노동부 산업안전정책과 (☎ 044-202-8916)

□ 사업개요

- (목적) 하청의 산재를 원청에 합산하여 산업재해 현황을 통합관리하고, 하청의 사고사망을 포함한 사고사망만인율 높은 원청은 공표하여, 원청의 하청업체에 대한 재해예방 지원 유도
- (근거) 「산업안전보건법」 제10조 제2항, 동법 시행령 제11조, 제12조, 동법 시행규칙 제6조, 제7조
- (대상) 도급인의 근로자 수 500명 이상의 제조업 및 철도·도시철도운송업, 전기업 사업장

□ 사업 절차



□ 사업내용

- (사업장 점검·지도) 대상 사업장을 방문하여, 하청업체 산업재해현황 파악 여부 등 하청의 산업재해를 통합관리하고 있는지 점검하고, 미흡한 경우 지도
- (산재현황 집계·분석) 원청 사업장 제출자료를 산재현황DB와 연계하여 해당 원청별로 원·하청 근로자에 대한 재해자 등 현황 집계·분석
- (확정 및 공표) 이의신청에 대한 검토 후 수용여부를 판단하고(필요 시 전문가 검토 회의 등을 통해 심사), 최종 확정하여 대상 사업장 공표

160 중소 건설현장 재해예방 기술지도

한국산업안전보건공단 고객센터(☎ 1644-4544), 한국산업안전보건공단 홈페이지(www.kosha.or.kr)

□ 사업개요

- 건설업 산업재해 예방을 위해 전담 안전관리자가 선임 의무가 없는 중·소 건설현장에 대하여 고용노동부 장관이 지정하는 건설재해예방전문지도 기관으로부터 기술 지도를 받도록 규정(산안법 제73조)

□ 사업내용

- 계약의 체결
 - (대상) 공사금액 1~120억원 건설공사 및 건축허가대상 공사 등
 - (주체) 건설공사발주자(자기공사자 포함)
- 지도기관 지정 및 현황
 - (지정기준) '건설공사'와 '전기·정보통신·소방시설공사'를 구분하여 인력·시설 및 장비 기준을 규정(시행령 [별표19])
 - (지도한계) 공사시작 후 15일이내마다 1회 기술지도를 실시, 요원 1인당 지도 현장 수는 최대 일 4회, 월 80회 이내(시행령 [별표18])
 - * 지도기관별 기술지도 지역은 해당 기관이 지정받은 지방청 관할지역으로 제한 (단, 전기·정보통신, 소방 분야는 최초 지정 인접 지역에 추가 지정신청 가능)
 - (지정현황) 총 708개소(법인: 328, 개인: 380)/'25.12월 기준)

계	서울	충부	부산	대구	광주	대전
708	94	252	82	68	103	109

- 업무수행체계
 - (건설현장) 발주자는 지도기관과 기술지도 계약을 체결하고, 지도기관은 도급인의 산재 예방조치 등에 대해 확인·개선 권고
 - (노동부 및 공단) 기관지정, 기관평가 및 점검, 사업장 감독 등을 통해 질 좋은 안전서비스가 제공될 수 있도록 기반 조성

161 1억원 미만 건설공사 무료 기술지원

한국산업안전보건공단 고객센터(☎ 1644-4544), 한국산업안전보건공단 홈페이지(www.kosha.or.kr)

□ 사업개요

- 민간기관(건설재해예방전문기관 등)을 통해 공사금액 1억원 미만 초소규모 건설현장에 사망사고 예방을 위한 기술지원 실시

□ 사업내용

- (지원내용) 추락 등 사고사망 발생 위험이 높은 고위험 현장·작업 및 고위험 기인물 사용 현장에 대해 주요 위험요인 집중 확인·개선 지원

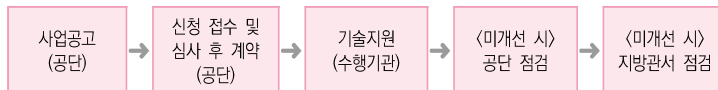
• (고위험 현장·작업)

- (현장) 공장, 축사시설, 주택, 근생시설, 창고시설, 아파트 관련, 토목
- (작업) 지붕 개 보수 및 태양광 설비 설치, 외부도장, 철거·해체, 리모델링, 인테리어, 옥상방수, 관로설치

• (고위험 기인물) 굴착기, 고소작업대(차), 이동식크레인, 비계(말뚝계 제외)

- (지원대상 1: 현장) 고위험현장·작업, 고위험 기인물 사용 현장
 - 노동부·공단에서 필요하다고 인정하거나, 발주자 등이 자율적으로 신청하여 공단에서 인정한 현장도 기술지원 대상에 포함
- (지원대상 2: 본사) 지붕공사 수행 전문건설업체 및 태양광 설비 설치업체 본사
 - 본사 지원 물량(4,800개소 이내)을 지붕공사 및 태양광 설비 설치업체에 집중하고, 해당 업체가 시공하는 1억 미만 현장도 추가 발굴·지원
- (지원물량) 12만회(목표 사업장 수: 12만개소)

□ 사업추진체제



162 건설업 유해위험방지계획서

한국산업안전보건공단 고객민족센터(☎ 1644-4544), 한국산업안전보건공단 홈페이지(www.kosha.or.kr)

□ 사업목적

- 재해발생 위험이 높은 건설공사에 대해 착공 전 안전관리계획 등의 적정성 여부를 심사하고 공사 중 이행상태 확인으로, 산재 예방

□ 사업내용

- (적용대상) 높이 31m 이상 건축물 등 대형사고 발생이 위험이 높은 건설현장을 대상으로 유해·위험방지계획서 심사·확인(산안법 제42조)

▲ 높이 31m 이상 건축공사 ▲ 3만m² 이상 건축공사 ▲ 5천m² 이상 다중문화시설 공사
▲ 5천m² 병동·병장창고의 설비·단열공사 ▲ 50m 이상 교량공사 ▲ 터널공사
▲ 10m 이상 굴착공사 ▲ 다목적댐발전용댐 및 저수용량 2천만톤 이상 전용댐 등

- (심사절차) 사업주는 전문가(건설안전기술사 등)의 의견을 들어 계획서 작성, 안전공단 심사 후 적정, 조건부 적정, 부적정 판정

* ▲ (적정) 착공 가능, ▲ (조건부 적정) 착공 가능, 확인 단계에서 조건 이행 여부 확인
▲ (부적정) 지방고용노동관서의 장에게 통보하고, 착공 중지 또는 계획변경명령

- 동일 현장에서 착공시기를 달리하는 유해위험방지계획 대상 공사(또는 단위 작업공사)가 있는 경우, 계획서 분리 제출·심사 가능

- (자체심사) 2년간 사망사고 미발생 등 일정 요건 충족 시 자체심사업체로서 스스로 심사하여 심사결과만 공단에 제출

▲ ① 시공능력순위 1~200위 종합건설업체(토건), ▲ ②기업의 직전 3년간 평균산재율 이하,
▲ ③ 안전관리전담조직 설치운영 ▲ 산재예방활동실적 70점 이상,
▲ ⑤ 8.1 기준으로 직전 2년간 근로자 사망재해 없을 것

- 단, 동시 2명 이상의 근로자가 사망한 재해가 발생하거나 부실한 안전관리로 사회적 물의를 일으킨 업체는 즉시 배제(*22.8월~)

- (이행확인) 계획과 실제공사 내용의 부합 여부, 계획 변경 시 적정성, 추가적인 유해·위험요인의 존재여부 확인

10. 산업재해 예방지원

- 안전공단의 점검 결과 중대한 위험이 있거나 경미한 위험에 대한 개선 권고를 미이행한 경우, 지방관서 통보
 - 지방관서는 안전공단의 '작업중지 및 과태료' 요청에 대해 사실 여부를 확인하고, 필요시 처분 부과
- (확인주기) 6개월 이내 마다 1회 이상 확인, 다만, 대형사고 발생 위험공사 및 사망 사고 발생 현장 등 집중관리* 현장은 2~3개월에 1회 이상 확인
- * ① 냉동냉장물류창고, ② 발전설비 해체·철거공사,
③ 그 외 위험공사(붕과도과화재폭발) 등 안전관리 불량현장

□ 사업추진체계



163 건설업 기초안전보건교육

한국산업안전보건공단 고객센터(☎ 1644-4544), 한국산업안전보건공단 홈페이지(www.kosha.or.kr)

□ 사업개요

- 건설 사업주가 일용근로자 채용시 지정 교육기관이 실시하는 기초안전보건 교육을 받도록 함(법 제31조)

□ 사업내용

- (내용·시간) 총 4시간

과 목	내 용	시 간
건설공사의 종류와 시공절차	<ul style="list-style-type: none"> • 사망사고 빈발 공사(아파트, 철골 등 건축공사, 도로, 관로 등 토목공사) 주요 작업단계와 작업별 위험요인 소개 • 거푸집, 깁폼, 붐칠 등 건설현장 용어 설명 	1시간
산업재해 유형별 위험요인 및 안전보건조치	<ul style="list-style-type: none"> • 건설현장의 위험성 평가와 근로자의 역할 • 19가지 주요 위험요인* 및 안전수칙 * 지붕, 개구부 등 사망사고 다발 12대 위험요인, 타워크레인 등 건설 기계로 인한 3대 대형사고, 화재·질식 및 온열·한랭질환 등) 	2시간
근로자의 권리·의무 및 안전보건관리체제	<ul style="list-style-type: none"> • 작업 전 안전점검회의(TBM; Tool Box Meeting), 안전보건교육, 아차사고 신고제도, 심폐소생술 관련 내용 	1시간

* 건설현장의 주요 위험요인과 구체적인 안전수칙 중심의 교육 제공을 위해 「산업안전보건법 시행규칙」 개정 및 표준교재 전면 개편('23년~)

** 외국인 근로자를 위한 중국어, 미얀마, 베트남어 등 9개 국어 교재 번역

- (취약계층 무료교육 지원) 기초생활수급대상자, 장애인, 장기실업자(3개월 이상), 만 55세 이상 또는 만 20세 이하 등 취약계층 교육비 지원
 - 근로자는 비용지원 참여 교육기관에서 무료로 교육을 이수, 공단에서 교육 기관에 교육비(4만원) 대지급
 - * 공단 ↔ 교육기관 계약에 따라 비용지원 이수생에게 추가비용 징수 불가
 - 교육기관 방문 또는 교육기관 별 홈페이지에서 신청

164 건설업체 사고사망자 발생현황 확인서

한국산업안전보건공단 고객센터센터(☎ 1644-4544), 한국산업안전보건공단 건설안전 평가지표 홈페이지(const.kosha.or.kr)

□ 사업목적

- 건설업체별 사고사망만인율 확인서를 발급하여 발주자 및 원도급사의 수급인 선정 시 안전관리 역량 확인 유도

□ 사업내용

- (발급대상) 「건설산업기본법」에 따른 종합·전문건설업 「전기공사사업법」, 「정보통신공사사업법」 등에 따른 기타 건설업

- (산정방법) 전년도 사고사망자수를 집계하여 연간 사고사망만인율 산정

$$\text{사고사망만인율(\%)} = \text{사고사망자수} / \text{상시근로자수}^* \times 10,000$$

* 상시근로자수는 건설업체 연간 국내공사 실적액을 환산(산업안전보건법 시행규칙 별표1)

- (제공정보) 건설업체 정보, 연도별 사고사망만인율, 사고사망자 수, 동종 건설업 평균 사고사망만인율, 국내공사 실적액, 가중평균 사고사망만인율 등

- (발급방법) 안전보건공단 '건설안전 평가지표 홈페이지'(const.kosha.or.kr)에서 신청, 온라인 발급

* 법인공인인증서를 통해 로그인, 자사 확인서에 한해 발급

사고사망만인율 확인서 활용방안

- ① 건설공사 계약 전 건설공사 발주자 또는 원도급사가 계약하고자 하는 건설업체에 사고사망만인율 확인서를 요구
 - 건설공사발주자 → 원도급 건설업체 • 원도급 건설업체 → 하도급 건설업체
- ② 요구받은 건설업체는 자사 확인서를 안전보건공단에 신청·발급
- ③ 사고사망만인율 확인서를 요구한 건설공사발주자 또는 원도급사에 제출

165 지역 중대재해 예방 사각지대 해소

고용노동부 산재예방지원과 (☎ 044-202-8825)

□ 사업개요

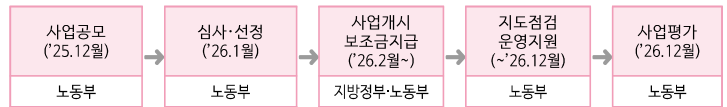
- 지방정부가 산업 특성, 인력 구성, 중대재해 발생 유형과 빈도 등 지역 특성에 맞는 지역별 중대재해 예방사업을 자유롭게 기획·실시
- 광역자치단체 주도 컨소시엄 또는 광역자치단체 단독 참여 가능
 - * 기초자치단체·업종별협단체·민간재해예방기관·노사단체 등과 컨소시엄 구성

□ 사업내용

- 지역별 차별성이 드러날 수 있는 특화사업, 노동부·공단 등 중앙정부의 점검·감독 행정력이 미치지 못하는 사각지대 중심 지원

구분	세부내용
I. 산업단지 공동안전관리	■ 공동안전관리자가 위험성평가, 재정지원, 교육·홍보, 작업환경 개선 등 산업의 안전역량 전반을 향상시키고 지속 관리지원
II. 지붕공사 집중 지원	■ 지붕공사 전문업체, 축사주 등과 지붕공사 작업현황 파악을 위한 네트워크 구축·운영 → 찾아가는 기술지도·안전장비 지원, 인식개선 교육 실시
III. 별목작업 집중 지원	■ 산림사업 시행업자 대상 위험성평가 실시 지원 및 별목 전용 보호구 재정지원, 현장 기술지도, 사업주·근로자 안전교육 및 캠페인 추진
IV. 질식재해 집중 지원	■ 작업 전 산소·유해가스 농도 측정, 환기, 보호구 착용 등 질식재해 예방을 위한 밀폐공간 작업현장 기술지도, 장비지원, 안전교육·홍보
V. 외국인 집중 지원	■ 국적언어별 외국인 근로자 이해도 제고를 위한 안전보건 콘텐츠 보급 및 안전 교육 실시 → 지역별 이주노동자 지원단체 적극 연계·협력
VI. 기타	■ 5인 미만 초소규모 사업장 집중 지원, 농·어업 분야 집중 지원 등 지역 특성을 고려한 맞춤형 중대재해 예방 특화사업 실시

□ 사업절차





11

산재근로자 지원



166 산재보험제도

근로복지공단 고객센터(☎ 1588-0075), 근로복지공단 홈페이지(www.comwel.or.kr)

□ 개요

- 근로자의 업무상 재해에 대해 국가가 사업주로부터 소정의 보험료를 징수하여 그 기금으로 사업주를 대신하여 보상

□ 적용범위

- (일반) 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장
 - * 적용 제외: 타 법령에 의하여 재해보상이 이루어지는 사업(공무원 등), 가구내 고용활동, 상시근로자 수 5인 미만 비법인 농·림·어업 등
- (특례) 근로자가 아니더라도 특례를 통해 보호
 - * 노무제공자(당연적용), 중소기업사업주·무급가족종사자(임의가입), 해외파견자(임의가입), 현장실습생(당연적용), 학생연구자(당연적용)
 - (노무제공자) 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 그 대가를 지급받는 사람으로서 19개 직종*은 산재보험 당연적용
 - * (직종) 보험설계사, 골프장캐디, 택배기사, 대출모집인, 신용카드모집인, 건설기계조종사, 가전제품설치기사, 대여제품방문점검원, 교육교구 방문강사, 학습지 방문강사, 화물차주, 소프트웨어프리랜서, 방문판매원, 퀵서비스기사, 대리운전기사, 건설현장화물차주, 어린이통학 버스기사, 방과후강사, 관광통역안내원
 - (중소기업사업주 등) 300인 미만 근로자를 사용하는 사업주 및 근로자를 사용하지 않는 1인 사업주는 산재보험 임의가입 가능
 - * 중·소기업 사업주의 배우자(사실혼 관계 포함) 또는 4촌 이내의 친족으로 노무 제공에 대한 보수를 받지 않고 해당 사업에 노무를 제공하는 사람도 임의가입 가능
 - (해외파견자) 보험가입자가 외국에서 하는 사업에 근로시키기 위하여 파견 하는 해외파견자에 대하여 산재보험 임의가입 가능
 - (현장실습생) 산재보험 적용사업장에서 직업교육훈련이나 현장실습수업 등을 이수하고 있는 학생 및 직업훈련생은 산재보험 당연적용

- (학생연구자) 연구실안전법에 따른 연구활동종사자 중 대학·연구기관 등이 수행하는 연구개발과제에 참여하는 학생연구자는 산재보험 당연적용

□ 보험료율

- (업종별 보험료율) 고용노동부장관이 사업종류별(28개)로 구분하여 고시
* 다음연도 보험료율은 전년도 12월에 고시
- (출퇴근재해 요율) 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중에 발생한 재해 보상을 위해 매년 요율 산정(소 업종 동일한 요율 적용)

〈 연도별 보험료율 〉

(단위: 천분율)

구분	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
사업종류	58	58	58	58	51	45	35	28	28	28	28	28	28	28
업종별 요율	평균	17.0	17.0	17.0	17.0	16.5	15.0	14.3	14.3	14.3	14.3	14.1	14.1	14.1
	최고	340	340	340	340	323	281	225	185	185	185	185	185	185
	최저	6	6	7	7	7	7	6	6	6	6	5	5	5
출퇴근요율	-	-	-	-	-	1.5	1.5	1.3	1.0	1.0	1.0	0.6	0.6	0.6

- (개별실적요율) 개별사업장의 보험수지율에 따라 사업장에 적용(30인 이상, 총공사실적 60억이상)되는 업종별 보험료율을 최대 20% 범위 내에서 인상 또는 인하
- 개별실적요율 조정기준
 - (원청 책임 강화) ① 「산업안전보건법」 상 원청의 도급제한 의무 위반, ② 원청의 안전·보건 조치 위반에 따른 하청근로자 재해, ③ 파견근로자의 재해는 도급·사용 사업장의 개별실적요율에 반영
 - (사고사망자 수 고려) 산재보험료율 인하 사업장* 중에서 보험 수지율 산정 대상기간 동안 ①직접고용 + ②하청 + ③파견 근로자 사고사망자 수의 합이 3명 이상인 경우, 인하비율 축소(40~100%)
* (대상) 500인 이상(건설업 60억이상)인 인하시업장

167 산재보험급여

근로복지공단 고객센터(☎ 1588-0075), 근로복지공단 홈페이지(www.comwel.or.kr)

□ 목적

- 근로자가 산업현장에서 업무상 재해를 당한 경우 사업주가 부담해야 할 재해보상 책임을 국가가 대행하여 신속 공정한 보상을 행함으로써 산재근로자 및 그 가족의 생활안정 도모

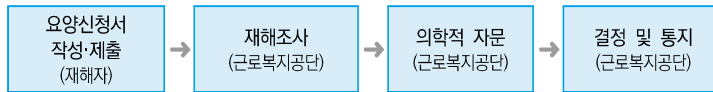
□ 급여 종류

- (요양급여) 4일 이상 요양 중인 산재환자에 대한 진찰, 약제 또는 진료재료와 의지(義肢), 보조기의 지급, 처치, 수술 및 치료비 등
- (휴업급여) 요양으로 취업하지 못한 기간에 1일당 평균임금의 70%를 산재 근로자에게 지급
 - * 최고보상기준: 1일 268,299원의 70%, 최저임금(1일 82,560원) 미달시 최저임금 지급
- (장해급여) 산재치료 종결 후 신체에 남아 있는 장해상태에 따라 장해보상연금 또는 일시금 지급
 - * 장해등급: 14등급 체계(1~3급은 연금으로만 지급, 4~7급은 연금 또는 일시금 선택 8~14급은 일시금으로만 지급)
 - * 장해보상연금: 1급(평균임금 329일분)~7급(138일분)
 - * 장해보상일시금: 1급(1,474일분)~14급(55일분)
- (유족급여) 근로자가 산업재해로 사망 또는 사망추정시 유족에게 지급
 - * 유족연금 지급이 원칙(연금 수급권자가 없을 경우 일시금 지급)
 - * 연금: 급여기초연액(평균임금×365)의 52~67%, 일시금: 평균 임금의 1,300일분
- (간병급여) 산재치료 종결 후 상시 또는 수시간병이 필요하여 실제 간병을 받는 자에게 지급
 - * 상시간병급여: 53,060원(전문) 46,250원(일반)
 - * 수시간병급여: 35,370원(전문) 30,830원(일반)
- (상병보상연금) 요양개시 이후 2년 이상이 경과하였으나, 부상이나 질병이 치유되지 않고 중증요양상태 제1급~제3급에 해당하는 자에게 휴업급여 대신 지급

- (장례비) 산업재해로 사망시 장례를 지낸 유족 또는 유족이 아닌 자가 장례를 지낸 경우에는 그 장례를 지낸 자에게 지급
 - * 장례비: 평균임금의 120일분, 최고금액 19,279,760원, 최저금액 13,943,000원
 - * 선지급(업무상 사고 혹은 출퇴근 재해로 사망한 것으로 추정되는 경우)은 최저금액 지급 후 추후정산
- (직업재활급여) 제1급~제12급 장애판정(예정)자의 조기 직업복귀를 위한 직업 훈련 및 제1급~제12급 산재장해인을 원직장 복귀, 직장적응훈련 실시 또는 재활운동 실시한 사업주에 대한 지원
 - * 직업훈련비용: 훈련비(정부지원승인 훈련비, 기타 훈련은 600만원/연)
 - * 직장복귀지원금: 제1급~제3급(80만원/월), 제4급~제9급(60만원/월), 제10급~제12급(45만원/월)
 - * 직장적응훈련(최대 45만원/월), 재활운동지원(최대 15만원/월)

□ 사업추진체계

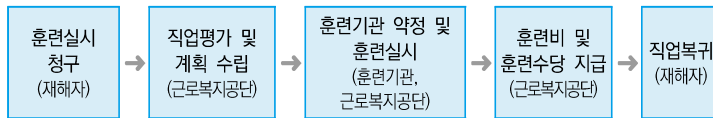
- (요양업무)



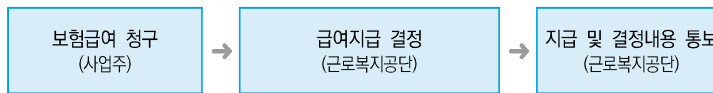
- (산재보험 급여청구)



- (직업재활급여: 훈련)



- (직업재활급여: 직장복귀지원금)



168 산재근로자 직업훈련

근로복지공단 고객센터(☎ 1588-0075), 근로복지공단 홈페이지(www.comwel.or.kr)

□ 사업목적

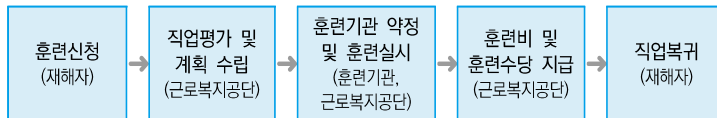
- 산재장해인을 대상으로 공공·민간부문 직업훈련기관에서 직업훈련을 이수토록 하고 그 비용을 지원하여 재취업 및 창업 촉진

□ 사업내용

- 지원대상: 산재장해등급이 판정된 날로부터 3년 이내에 직업훈련을 신청한 제1급~제12급 산재장해인
- 지원내용: 산재장해인(제1급~제12급)이 근로복지공단과 계약한 공공·민간 직업훈련기관에서 직업훈련을 받을 경우 훈련비용과 훈련수당 지원(1인당 2회까지 직업훈련 지원)

구분	내용
신청기간	장해등급판정일부터 3년 이내
훈련비용	· 「국민평생직업능력개발법」에 따른 직업능력개발훈련과 한국장애인고용공단의 위탁훈련: 정부지원승인 훈련비 전액 · 그 외 훈련: 6백만원 한도
훈련기간	최대 12개월
훈련수당	훈련기간 중 최저임금 지급 월 출석율이 80% 이상인 경우 훈련과정, 훈련시간에 따라 차등 지급

□ 사업추진체계



169 산재근로자 직장복귀 지원

근로복지공단 고객센터(☎ 1588-0075), 근로복지공단 홈페이지(www.comwel.or.kr)

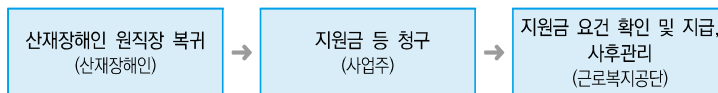
□ 사업목적

- 산재 이후 산재장해인을 원직장 복귀시켜 고용을 유지한 사업주에게 직장복귀 지원금 등을 지원함으로써 산재장해인의 직업복귀 촉진

□ 사업내용

- 지원대상: 산재장해인(제1급~제12급)을 원직장에 복귀시켜 요양종결일(또는 직장복귀일)로부터 6개월 이상 고용을 유지하고 임금을 지급한 사업주 또는 직장적응훈련·재활운동 실시 후 6개월 이상 고용을 유지한 사업주
- 지원내용
 - (직장복귀지원금) 산재장해인을 원직장에 복귀시킨 사업주에게 12개월을 한도로 장애등급에 따라 차등 지급
 - ※ 산재장해 제1급~제3급 월 80만원, 제4급~제9급 월 60만원, 제10급~제12급 월 45만원 지급(사업주가 산재장해인에게 지급한 임금이 지원금보다 적은 경우 지급한 임금액 지급)
 - (직장적응훈련비) 산재장해인에게 직장적응훈련을 실시한 사업주에게 월 45만원 범위안에서 3개월 이내 실비 지급
 - (재활운동비) 산재장해인에게 재활운동을 실시한 사업주에게 월 15만원 범위안에서 3개월 이내 실비 지급

□ 사업추진체계



170 대체인력지원사업(산재근로자)

근로복지공단 고객센터(☎ 1588-0075), 근로복지공단 홈페이지(www.comwel.or.kr)

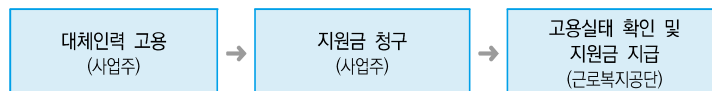
□ 사업목적

- 소규모 사업장 소속 산재근로자의 원직장 복귀를 촉진하기 위해 사업주에게 산재근로자 대체인력 인건비 지원

□ 사업내용

- 지원대상: 상시근로자 50인 미만을 고용한 사업주
- 지원요건: 산재근로자의 요양기간 중 대체인력을 신규 고용하여 30일 이상 고용을 유지하고, 산재장해인 이나 요양승인기간이 60일 이상인 산재근로자를 원직에 복귀시켜 30일 이상 고용을 유지할 경우
- 지원내용: 대체인력 고용일부터 산재근로자의 원직복귀 전일까지 최대 6개월, 대체인력 임금의 50% 지원(월 최대 60만원)

□ 사업추진체계



172 산재근로자 생활안정자금 융자

근로복지공단 고객센터(☎ 1588-0075), 근로복지공단 홈페이지(www.comwel.or.kr)

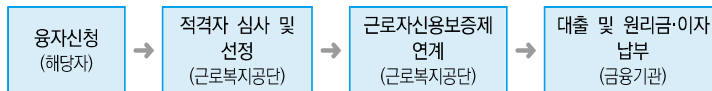
□ 사업목적

- 산재근로자 및 유족의 생활안정에 필요한 자금을 신속히 지원하여 산재근로자 복지향상 도모

□ 사업내용

- 지원대상: 아래 대상자 중 월평균소득이 3인가구 기준 중위소득 이하인 자
 - 유족급여 수급권자, 상병보상연금 수급권자, 장애등급 제1급~제9급 판정자, 5년 이상 장기요양 중인 이황화탄소 질병판정자, 3개월 이상 요양 중인 산재근로자로서 평균임금(융자신청일 기준)이 최저임금 이하에 해당하는 자(의료비·훈례비·장례비에 한정)
- 지원내용: 세대당 2,000만원 한도
 - 의료비, 훈례비, 장례비, 취업안정자금, 자녀양육비: 각 1,000만원 이내
 - 주택이전비, 차량구입비: 각 1,500만원 이내
- 이자율 및 상환방법: 연리 1.25%, 거치기간 1~3년, 상환기간 2~4년 중 선택
- 대상자 선정방식
 - 수시접수
 - ※ 재정 사정에 따라 조기 마감

□ 사업추진체계



173 진폐근로자 건강진단

근로복지공단 고객센터(☎ 1588-0075), 근로복지공단 홈페이지(www.comwel.or.kr)

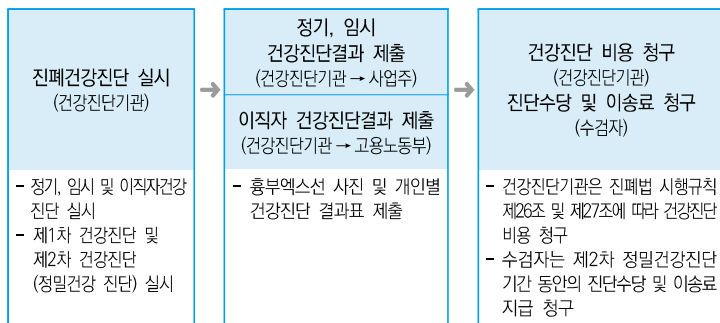
□ 사업목적

- 광업에 종사하는 근로자에 대하여 정기·임시·이직자건강진단을 실시하여 진폐의 조기 진단 및 예방을 통한 근로자 건강관리를 지원

□ 사업내용

- 지원대상: 8대 광업 등*에 종사(1년 이상)하였거나 재직 중인 근로자 중 진폐건강진단 실시 근로자
 - * 8대 광업(석탄, 철, 텅스텐, 금·은, 연·아연, 규석, 흑연, 활석) 또는 진폐로 인하여 「산업재해 보상보험법」에 따른 유족급여 또는 장애급여가 지급된 광업
- 지원내용: 정기·임시·이직자 건강진단 실시자에 대한 건강진단비용(정기·이직자·정밀건강진단 비용) 및 부대비용(진단수당, 이송료) 지급
 - * 진단수당 ; 1일당 50,000원

□ 사업추진체계



174 진폐위로금 지급

근로복지공단 고객센터(☎ 1588-0075), 근로복지공단 홈페이지(www.comwel.or.kr)

□ 사업목적

- 진폐 근로자에게 위로금을 지급하여 생활보호 및 복지증진

□ 사업내용

- 지원대상: 진폐예방법에서 정한 8대 광업 등 분진작업 경력자 중 산업재해보상 보험법에 따라 진폐장해 등급이 결정된 근로자
- 지원내용: 지원대상 조건을 만족하는 진폐 근로자에게 진폐예방법 상의 진폐장해등급별 지급일수*와 평균임금을 곱하여 산정한 진폐 위로금을 지급

* 진폐장해등급별 지급일: 제1급(1,040일) ~ 제13급(215일)

※ 종전에 장해판정을 받아 장해위로금을 받은 자는 계속해서 구법 적용하여 장해등급 상향 시 장해위로금의 차액을, 사망 시 유족에게 유족위로금을 지급

□ 사업추진체계

