

## Ⅰ 산업간호와 법 Ⅰ

# 2005년 7월부터 달라지는 제도 (노동부)

### 가. 달라지는 제도 신·구 대조표

#### ■ 근로기준 분야

번호	제 목	종 전	달라지는 내용	관련법규 및 시행일	관계부서
1	체불 임금·퇴직금에 대한 지연이자제 도입	〈신 설〉	○사용자가 퇴직 등으로 근로관계가 종료된 근로자에게 임금·퇴직금을 체불했을 경우 연 20%의 지연이자 지급의무가 부과됨 - 단, 천재·사변, 법률상·사실상 도산 등 법령에 규정된 사유가 존속하는 기간동안에는 지연이자율의 적용이 제외됨	○근로기준법 제 36조의 2 및 동법 시행령 제13조, 제13조의2 (2005. 7)	근로기준국 근로기준과 이현옥 사무관 ☎(02) 503-9742
2	체불사업주에 대한 처벌을 반의사불벌죄로 전환	○피해근로자의 처벌의사에 관계없이 체불임금을 기한내 청산하지 않으면 처벌	○체불사업주에 대한 처벌규정을 반의사불벌죄로 전환하여 피해근로자의 처벌의사에 따라 처벌여부가 결정됨	○근로기준법 제 112조제2항 (2004. 7)	근로기준국 근로기준과 이현옥 사무관 ☎(02) 3148-6315
3	임금체불근로자 무료법률 구조 실시	〈신 설〉	○임금체불근로자가 노동부에 신고하여 지방노동관서에서 체불임금을 확정된 임금체불 사건중 해당근로자가 원할 경우 - 대한법률구조공단에 위탁하여 무료법률구조서비스 실시	○임금채권보장법 제16조의2 (2005. 7)	근로기준국 임금정책과 김명철 사무관 ☎(02) 503-9732

번호	제 목	종 전	달라지는 내용	관련법규 및 시행일	관계부서
4	최저임금 적용제외 대상 최소화 및 최저임금 적용주기 변경	○18세 미만 6개월 미경과 근로자에 대해 10% 감액 적용 ○수습근로자, 양성 훈련생, 감시 또는 단속적 근로자에 대해 노동부장관의 승인을 받은 경우 최저임금 적용제외 ○적용주기: 9.1~익년 8.31	○연소자 감액적용 및 양성훈련생 적용제외 폐지 → 수습근로자(3개월 이내) 감액적용으로 통합 ○감시 또는 단속적 근로자에 대한 감액적용('07.1.1.부터 적용) ○1.1~12.31로 변경	○최저임금법 제 5 조, 제 10 조 (2005. 9)	근로기준국 임금정책과 김문실 사무관 ☎(02) 503-9732
5	퇴직연금제 도입	〈신 설〉	○근로자에 대한 퇴직연금제도 신설 도입 - 사업장별로 기존 퇴직금제 또는 퇴직연금제중 선택 가능(노사합의 필요) - 퇴직연금제는 확정급여형 및 확정기여형중 택일가능 ○개인퇴직계좌 제도를 도입하여 직장을 옮기더라도 퇴직일시금을 계속 적립했다가 은퇴시에 연금 또는 일시금으로 수령가능	○근로자퇴직급여 보장법 (2005.12)	근로기준국 퇴직연금 추진단 이덕희 서기관 ☎(031) 425-2763

■ 산업안전 분야

번호	제 목	종 전	달라지는 내용	관련법규 및 시행일	관계부서
6	공정안전보고서 이행상태 평가	〈신 설〉	○화학공장 등의 화재·폭발·누출 등 중대산업사고 예방을 위해 작성하고 이행토록 한 공정안전보고서의 이행상태를 노동부에서 정기적(3년)으로 평가·관리	○산업안전보건법 제49조의2 호(2005. 7)	산업안전국 산업안전과 함병호 사무관 ☎(02) 504-2052
7	공정안전보고서 미이행 사업장 처벌규정 변경	○1천만원 이하의 벌금	○1천만원 이하의 과태료	○산업안전보건법 제72조 (2005. 7)	산업안전국 산업안전과 함병호 사무관 ☎(02) 504-2052

■ 고용평등 분야

번호	제 목	종 전	달라지는 내용	관련법규 및 시행일	관계부서
8	취직인허증 발급 대상 확대	○15세 미만 자를 고용하기 위해서는 취직인허증을 발급받아야 함	○취직인허증 발급대상을 중학교 재학중인 모든 연소자(18세미만)로 확대	○근로기준법 제 62조(2005. 7)	고용평등국 평등정책과 조익환 사무관 ☎(02) 503-9746
9	취업규칙에 모성 보호 규정 추가	<신 설>	○취업규칙의 필요적 기재사항에 산전후휴가 및 육아휴직등 모성보호에 관한 사항을 추가	○근로기준법 제 96조(2005. 7)	고용평등국 평등정책과 금정수 사무관 ☎(02) 503-9746
10	장애인고용장려금 부정수급 방지 - 포상금 지급	<신 설>	○장애인고용장려금을 부정수급한 사실을 신고 또는 고발자에 대하여 1천만원한도내에서 포상금 지급 1. 부정수급액이 1억원 이상인 경우 : 600만원+(부정수급액×3/100) 2. 부정수급액이 2천만원 이상 1억원 미만인 경우 : 200만원+(부정수급액×5/100) 3. 부정수급액이 2천만원 미만인 경우 : 부정수급액×10/100	○장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령 제27조의4 내지 제27조의 7(2005. 7)	고용평등국 장 애인고용과 이우영 사무관 ☎(02) 503-4367

■ 노동보험 분야

번호	제 목	종 전	달라지는 내용	관련법규 및 시행일	관계부서
11	현장요양·재활서비스 지원체계 도입	현금 보상 위주로 업무를 수행함에 따라 산재환자 특성에 맞는 적정·다양한 서비스 제공이 미흡하고 실제 요양서비스를 수행하고 있는 의료기관 관리 소홀 - 상병별 표준 요양기간의 부재, 요양 담당자의 의학	재해발생시부터 요양, 재활, 사회복귀 등 단계별로 현장요양·재활관리를 강화하고 치료·상담 서비스 지원체계 구축 - 산재환자에 대해서는 양질의 의료·재활서비스 제공을 통해 신체장애를 최소화하고 조기 직업·사회복귀 지원 - 의료기관에 대해서는 의료서비스 적정성 등을 수시로 평가하여 적정진료 유도	산업재해보상보험법 제1조 (2005.10)	노동보험 심의관실 산재보험과 주평식 사무관 ☎(02) 503-9761

번호	제 목	종 전	달라지는 내용	관련법규 및 시행일	관계부서
		적 전문지식 부족 등에 따라 현 장요양서비스 부 실	- 결과적으로 양질의 의료·재활서 비스를 제공하되, 도덕적 해이 등 불필요한 지출요인을 방지하여 중 장기적으로 재정안정 건실화 및 보험서비스의 선진화를 도모		

■ 능력개발 분야

번호	제 목	종 전	달라지는 내용	관련법규 및 시행일	관계부서
12	사업주훈련 최소훈련시간 요건 완화	훈련과정 시간요건 : 3일 20시간	훈련과정 시간요건 : 2일 16시간(우 선지원대상기업 : 8시간 이상)으로 완화	근로자직업능력 개발법 제24조, 시행령 제22조(2005. 7)	능력개발 심의관실 인적자원 개발과 최상운 사무관 ☎(02) 503-9759
13	직업능력개발훈련시 설 지정요건의 변경	○신청기관의 전년 도 1년간 훈련실 시인원 및 국가위 탁훈련실시률(전 체 훈련 인 원 의 50%) ○소속근로자의 직 업훈련 실시목적 의 훈련전용시설 확보 ○훈련직종에 대한 훈련기준에 따른 시설장비를 갖추 고 그 직종훈련만 을 실시	○자격있는 훈련교사 채용여부(직업 상담사 자격증 소지자 등) ○훈련시설지정신청자의 교육훈련실 시경력(2년이상) ○훈련직종에 대한 훈련기준에 따른 시설장비 구비 ○기타 훈련필요사항	근로자직업능력 개발법시행령 제 24조(2005. 7)	능력개발 심의관실 인적자원 개발과 이삼근 사무관 ☎(02) 503-9759
14	인터넷 통신훈련과 정의 근로자수강지 원금 지원 요건 완화	인터넷 통신훈련과 정에 대한 근로자 수강 지원금 지원 요건: 2주이상, 40 시간 이상	지원요건을 8일 이상, 16시간 이상 으로 완화	고용보험법시행 규칙 제41조의2 (2005. 7)	능력개발 심의관실 훈련정책과 윤수경 사무관 ☎(02) 503-9754

번호	제목	종 전	달라지는 내용	관련법규 및 시행일	관계부서
15	직업훈련 부정행위 신고포상제 도입	〈신 설〉	직업능력개발을 실시하거나 위탁받은 자의 부정행위를 신고하는 자에 대하여 포상금 지급 - 지급기준 : 최고 300만원, 최저 20만원	근로자직업능력 개발법 제42조 (2005. 7)	능력개발 심의관실 자격지원과 오윤석 사무관 ☎(02) 503-9757

## 나. 주요이슈

### (1) 체불 임금·퇴직금에 대한 지연이자제 도입

노동부 근로기준국 근로기준과 이현옥 사무관(☎02-503-9742)

- 퇴직 등으로 인하여 근로관계가 종료된 근로자에 대하여 사업주가 임금·퇴직금을 지급 사유가 발생한 날(퇴직일)로부터 14일이내에 지급하지 않고 체불했을 경우 체불된 기간 만큼 연 20%의 지연이자 지급의무를 부과하도록 하였습니다.
  - 단, 체불사유가 천재·사변, 법원의 파산선고 등 법령에서 정한 사유에 해당하는 경우에는 지연이자율이 적용되지 않음
    - ※ 적용제외사유 : 천재·사변, 법원의 파산선고· 화의개시결정, 노동부장관의 도산등 사실인정, 「파산법」·「예산회계법」등 법령상의 제약에 의하여 임금 및 퇴직금 지급에 충당할 자금의 확보가 곤란한 경우, 체불된 임금·퇴직금의 존부에 관한 사항에 대하여 법원이나 노동위원회에서 다루는 것이 상당한 경우 등
- 체불에 대한 경제적 제재를 강화함으로써 체불임금의 예방 및 조기청산을 유도하여 근로자의 실질적 권리구제가 강화될 것으로 예상됩니다.

### (2) 체불사업주에 대한 처벌을 반의사불벌죄로 전환

노동부 근로기준국 근로기준과 이현옥 사무관(☎02-503-9742)

- 그간 체불사업주에 대해서는 근로감독관의 체불임금 지급명령에 따르지 않을 경우 형사 처벌하였으나, 처벌규정을 피해근로자의 처벌의사에 따라 체불사업주의 처벌여부가 결정되는 반의사불벌죄로 개정하였습니다
- 이로인해 체불사업주에 대한 처벌이 피해자의 처벌희망여부에 따라 결정되므로 체불임금의 조기청산, 당사자간 원만한 해결 등이 촉진될 것으로 기대됩니다

### (3) 최저임금 적용제외대상 최소화 및 최저임금 적용주기 변경

노동부 근로기준국 임금정책과 김문실 사무관(☎02-503-9732)

- 연소자 감액적용, 양성훈련생·수습근로자 적용제외를 개정하여 수습근로자(3개월 미만) 감액적용으로 단일화하였습니다.
- 생산성, 업무 숙련도 차이 등을 이유로 한 감액은 일리가 있으나, 그 기준은 연령 또는 훈련생 여부가 아니라 수습기간으로 하는 것이 바람직하므로
  - 감액적용기간은 현행 적용제외 인가기준인 '3월 이내'로 하고, 감액률은 시행령으로 규정 (10%)
- 최저임금 적용제외 인가대상이었던 감시 또는 단속적 근로자에게 감액적용하도록 하였습니다.
  - 일반적인 외국의 예와 같이 원칙적으로 최저임금을 적용하여 최저임금 인상의 효과를 누릴 수 있도록 하되
    - 노동강도, 근로시간 등 근로의 특수성을 감안하여 적절한 수준으로 감액하여 적용하는 것으로 전환
      - ※ 우리나라와 일본만 적용제외
    - 감액률은 보호하고자 하는 근로자의 고용을 오히려 감축시키는 결과가 되지 않도록 전문가 및 노사의견수렴과 관계부처 협의 등을 거쳐 적정선에서 결정 (시행령)
    - 산업현장의 노사가 사전에 충분히 협의하여 임금교섭 등에 반영할 수 있도록 '07.1월부터 시행
- 최저임금 적용주기를 9.1~익년 8.31에서 1.1~12.31로 변경하였습니다.
  - 최저임금 적용주기와 회계연도의 일치로 예산책정 및 용역계약시 최저임금 반영이 원활해지고, 근로시간 단축 사업장에 대한 임금보전 행정지도가 용이해지도록 함
  - 다만, 최저임금 결정·고시 시기는 현행을 유지하여 일반사업장의 임금인상 결과를 감안하여 최저임금 인상률을 결정할 수 있도록 함

### (4) 퇴직연금제 도입

노동부 근로기준국 임금정책과 김문실 사무관(☎02-503-9732)

- 현행의 퇴직금제도에 더하여 퇴직연금제도를 도입하여 선택의 폭을 확대하였습니다
  - 퇴직금제 및 퇴직연금제는 상시 5인 이상 사업장에 적용되며, 사업장별로 노사합의에 따라 기존퇴직금제 또는 퇴직연금제중 선택이 가능함
  - 퇴직연금제도는 고령화사회에 대비한 근로자들의 노후대비책 마련에 기여하고
  - 기업도산시 근로자들의 퇴직금수급권 보장에 크게 기여할 것으로 기대됨
- 퇴직연금제에는 확정급여형퇴직연금 및 확정기여형퇴직연금을 모두 도입하여 선택할 수 있도록 하였습니다

- 확정급여형퇴직연금은 근로자의 연금급여가 사전에 확정되고, 사용자의 적립부담은 적립금 운용결과에 따라 변동되며,
- 확정기여형퇴직연금은 사용자의 부담금이 사전에 확정되고, 근로자의 연금급여는 적립금 운용결과에 따라 변동됨
- 퇴직연금제의 형태는 사업장별로 노사가 협의하여 확정급여형 또는 확정기여형을 선택할 수 있음
- 이와같이 선택의 폭을 다양하게 한 것은 사업장 여건 및 근로자의 선호가 다양하기 때문에 노사가 자율적으로 선택할 수 있도록 한 것임
- 개인퇴직계좌 제도를 도입하여 퇴직일시금을 계속 적립 은퇴시에 받을수 있도록 함으로서 직장이동이 빈번한 근로자들에게 도움이 되도록 하였습니다
- 근로자들의 직장 이동이 빈번해져서 퇴직일시금이 노후자금으로 활용되지 못하고 소액생활자금으로 수령·소진되는 문제점이 커짐에 따라 직장을 옮기더라도 일시금을 계속 적립했다가 은퇴시에 연금 또는 일시금으로 받을 수 있도록 하는 장치 마련 필요
- 직장이동시 퇴직일시금을 개인퇴직계좌에 적립하는 경우 연금을 수급할 때까지 과세가 이연되고, 수급권 보장 등 안전장치가 적용됨(퇴직연금과 같음)

### (5) 취업규칙에 모성보호규정 추가

노동부 고용평등국 평등정책과 김정수 사무관(☎02-503-9746)

- 취업규칙의 필요적 기재사항에 산전후휴가 및 육아휴직과 관련된 모성보호 사항을 추가 하였습니다
- 모성보호 관련 규정은 취업규칙의 기재사항과 관련없이 모든 사업장에서 준수해야 하는 강행규정으로
- 모성보호에 관한 사용자의 관심을 제고하고 법 준수 내지 적극적인 조치를 유도함으로써 모성보호가 더욱 강화될 것으로 기대