

최신 노동뉴스

2026년 8월



노무법인 의림

대구 수성구 동대구로 390



053-719-2408



053-719-0019

AI를 이용해 생성한 이미지입니다

< 차 례 >

【노동분야】

- 2027년 적용 최저임금 시간급 10,700원 1
- 임금체불 양형기준 강화 요청 2
- 직장 내 괴롭힘, '셀프조사' 막고 판단 기준 명확화 3
- 간호사 직장내 괴롭힘 사망사건 기획감독 착수 4
- 고용노동부, 장시간 노동 기획감독 실시 5
- 가짜 3.3 위장고용, 끝까지 책임 묻는다 6

【지원분야】

- 몰라서 놓치는 청년 정책, 이제 그만! 7
- 정규직 전환 지원금으로 기업·청년 상생 지원 8

【고용분야】

- 2026년 6월 고용행정 통계 9
- '아빠 육아휴직' 40% 돌파 코앞 10
- 소득기반 고용보험으로 전 국민 고용안전망 구축 11
- 육아기 10시 출근제 7월부터 더욱 사용하기 쉬워진다 12

【안전분야】

- 노동안전 종합대책 관련 산업안전보건법 시행령 개정안 13
- 2026년 상반기 산업재해 사망사고 253명 발생 14
- 안전보건공단-발전사 공동 대응 협약 15
- 위험성평가 우수사례 발표대회 개최 16
- 7월 산업안전보건의 달, AI 박람회·세미나 개최 17

【참고자료】

- 임금명세서는 법정 보존서류인가 18
- 연차휴가 대체일에 연차휴가가 없는 자의 휴업수당 발생 여부 19
- 휴일대체 서면합의서에 대체휴일의 구체적 날짜 포함 여부 20
- 공휴일과 소정근무일이 겹쳤을 때 휴업수당 산정 방법 21

2027년 적용 최저임금 시간급 10,700원

2026년 대비 380원(3.7%) 인상, 월 환산액 2,236,300원

시간급	인상률	월 환산액
10,700원 2027년 적용 최저임금	3.7% 2026년 대비 인상률	2,236,300원 주 40시간 기준

의결 현황 및 과정

- **최저임금위원회** 2026년 7월 14일 제14차 전원회의 개최, 재적위원 27명 전원 참석
- **노·사 수정안** 근로자위원 11,150원(8.0% 인상) vs 사용자위원 10,550원(2.2% 인상) 제시
- **공익위원 심의촉진** 하한선 10,600원(2.7%), 상한선 10,860원(5.25%) 제시
- **최종 의결** 사용자위원안 10,700원으로 결정(근로자위원 11명, 사용자위원 15명, 무효 1명)

주요 내용 및 영향

- **인상 근거** 2026년 경제성장률 전망치 2.55%와 소비자물가상승률 전망치 2.7% 반영
- **영향 근로자** 고용형태별 조사 기준 660천 명(영향률 3.8%), 경제활동인구 기준 2,978천 명(영향률 13.3%)
- **정책 권고** 2026년 하반기 제도개선 추진단 설치하여 적용대상, 결정기준 등 전반 검토 요청
- **제도 개선** AI 확산, 플랫폼 사업 성장 등 경제사회 변화에 대응하는 종합 개선방안 마련

참고자료 및 문의

- **경제전망** 한국은행 경제성장률 2.6%, 소비자물가상승률 2.7% / 한국개발연구원 2.5%, 2.7%
- **이의제기(의견수렴)** 2027. 8. 5.까지

임금체불 양형기준 강화 요청

법정형 상향에 맞춰 대법원에 양형기준 개선 건의

법정형 상향	벌금형 상향	기준 수립연도
3년→5년 징역형 최고 형량	3천만→5천만 시행일 10월 8일	2016년 현행 양형기준 유지기간

추진 배경 및 개요

- **정부 정책** '25년 9월 임금체불 근절 종합대책 발표, 상습체불 제재 강화 및 예방 중심 감독체계 구축
- **법령 개정** 10월 8일 시행되는 개정 근로기준법에서 체불 범죄 법정형을 상향
- **면담 개최** 7월 9일 대법원 양형위원회와 면담하여 양형기준 개선 요청

주요 건의사항

- **체불액 기준 세분화** 1억원 이상 일률 기준을 현실에 맞게 조정하여 체불액이 클수록 엄정한 형 선고
- **악의성 반영** 상습·고의적 체불을 경영상 어려움 체불보다 무겁게 처벌
- **피해 규모 반영** 피해 노동자 수 및 장기적 반복 체불에 대한 가중요소 보완
- **벌금형 기준 신설** 현재 부재한 벌금형 양형기준 신규 마련으로 피해 규모에 상응하는 벌금 부과

향후 계획 및 의의

- **지속적 협의** 김영훈 장관, 양형기준 강화를 위해 양형위원회와 지속적 협의 추진
- **실질적 효과** 임금은 노동의 정당한 대가로 범죄에 상응하는 엄정한 양형기준으로 실질적 정책 효과 도모

직장 내 괴롭힘, '셀프조사' 막고 판단 기준 명확화

사용자 가해자 신고 시 조사 배제, 실제 사례 대폭 보강으로 공정성 강화

신고 증가세	주요 개선	지원 대상
16,373건('25) '21년 7,774건 대비 110% 증가	4가지 셀프조사 방지, 사례 보강 등	50인 미만 소규모 사업장 예방교육 확대

제도 개선 배경

- **신고 증가 추세** 2021년 7,774건에서 2025년 16,373건으로 지속 증가하며 사회적 관심 고조
- **현장의 어려움** 같은 상황도 노사 간 인식 차이로 갈등 확대, 공정하고 일관된 조사 기준 필요
- **제도 취지 강화** 2019년 7월 시행 이후 일터 상호 존중 문화 확산의 중요한 역할 수행

주요 개정 내용

- **공정한 조사 절차** 사용자가 괴롭힘 행위자로 신고된 경우 조사 과정에서 배제, '셀프조사' 원칙적 방지
- **실제 사례 대폭 보강** 조사 단계별·판단요건별·행동유형별 사례 추가로 일관된 판단 기준 제시
- **소규모 사업장 지원** 50인 미만 사업장 중심 무료 예방교육 확대 및 분쟁 해결 방안 협의
- **전문성 강화** 지방노동관서 괴롭힘 판단전문위원회 운영 활성화로 복합 사건 전문적 처리

판단 사례 및 향후 계획

- **괴롭힘 인정 사례** 특정인 회의 미통보·공개 비하·부당 차별 지급·회식 강권 등
- **괴롭힘 불인정 사례** 통상적 전보 조치·객관적 과중 아닌 업무·단순 출근 확인·인사 평정 결과
- **향후 검토사항** 부당 행위 조사 중지권 도입 등

간호사 직장내 괴롭힘 사망사건 기획감독 착수

경기 광주 병원 대상 근로감독 실시, 병·의원 조직문화 개선 추진

감독대상	조사범위	컨설팅
경기 광주 병원 괴롭힘 피해 간호사 근무처	전 직원 추가피해 여부 면밀 조사	일터혁신 조직문화 진단 및 개선지원

사건 개요 및 배경

- **피해자 현황** 경기도 광주 소재 병원 근무 20대 간호사가 직장내 괴롭힘으로 지난달 극단적 선택
- **피해 내용** 간호사 선배들로부터 반복적인 폭언과 부당한 대우 등 지속적인 괴롭힘 발생
- **이전 조치** 지난해 4월 퇴사 시 직장내 괴롭힘 신고, 노동청 판단위원회에서 일부 사실 인정 후 시정 지시

주요 추진 내용

- **근로감독 착수** 경기지방노동청과 성남지청이 금일부터 기획감독 실시
- **조사 범위** 피해자 괴롭힘 의혹, 전 직원 추가피해, 조직문화, 근로시간 등 노동관계법 위반사항 집중 점검
- **추가 감독** 간호사 '태움' 문화 고질화로 괴롭힘 신고·익명제보 다수 중소 병·의원 대상 추가 근로감독 실시
- **조직문화 개선** 전국 병원 대상 일터혁신 상생 컨설팅 안내, 조직진단·노동자보호체계 구축 맞춤형 컨설팅 지원

향후 계획

- **실태조사 진행** 중소 병·의원 특화 직장내 괴롭힘 예방 및 대응 실태조사 진행 중 ('26.6.10~10.9)
- **제도 개선** 조사 결과 토대로 관련 제도 개선 추진, 근본적 조직문화 개선을 위한 교육·홍보 적극 추진

고용노동부, 장시간 노동 기획감독 실시

특별연장근로 위법 사업장 100개소 대상 일제 감독 개시

감독 대상	시행 시기	핵심 목표
100개소 전국 사업장 일제 감독	7월 1일 2026년 상반기 맞춤형 감독	실노동시간 단축 장시간 노동 관행 근절

추진 배경 및 개요

- **추진 배경** 장시간 노동으로 인한 노동자의 건강권 침해 문제가 사회적 우려로 제기되고 있으며, 2025년 12월 노사정 합의 '실노동시간 단축 로드맵'의 후속 조치로 추진
- **감독 대상** 특별연장근로 반복 신청 및 교대제 활용으로 위법이 의심되는 전국 100개 사업장을 일제히 감독
- **추진 방식** '26년 사업장 감독 종합계획에 따른 반기별 1회 맞춤형 감독으로 법령 준수 여부를 엄격히 조사

주요 감독 내용 및 조치

- **점검 항목** 법정 연장근로 한도 준수, 연장·야간·휴일 근로 가산수당 지급 여부, 특별연장근로 인가 시간 준수 현황 등을 철저히 점검
- **건강 보호 조치** 노동자의 건강 보호를 위한 필수 조치(적절한 휴식 시간 부여 등) 이행 여부를 집중 확인
- **법적 조치** 위법사항 적발 시 근로감독관집무규정에 따라 사법·행정조치를 엄정하게 시행
- **구조적 개선** 개선 의지가 있는 사업장에 대해 일터혁신 상생컨설팅 지원 및 워라밸+4.5 프로젝트 연계를 통한 실노동시간 단축 성공 사례 확산

향후 계획 및 의의

- **정책 방향** 장시간 노동은 노동자의 건강권과 일·생활 균형을 위협할 뿐만 아니라 기업 생산성에도 부정적 영향을 미치므로 현장의 법과 원칙 확립을 최우선으로 추진
- **목표 달성** 상습 위법 사업장에 대한 엄단과 정부 지원을 병행하여 현장의 불합리한 장시간 노동 관행을 근절할 계획

가짜 3.3 위장고용, 끝까지 책임 묻는다

72개소 1,070명 적발, 보험료 5억 2천만원 추징 및 과태료 부과

적발 사업장	미가입 노동자	추징 보험료
72개소 3월 집중 기획 감독 결과	1,070명 4대 보험 소급 가입 조치	5억 2천만원 과거 미납분 소급 부과

적발 현황 및 배경

- **감독 기간** 2025년 12월 1일부터 2026년 3월 5일까지 집중 기획 감독 실시
- **위반 유형** 노동자임에도 근로소득세 대신 사업소득세 납부 후 4대 보험 미가입
- **적발 규모** 전국 72개 사업장에서 1,070명의 불법 위장고용 적발

후속 조치 및 행정 처분

- **소급 가입** 근로복지공단에서 미가입자 전원을 고용·산재보험에 소급 가입 처리
- **보험료 추징** 과거 미납분 5억 2천만원을 소급 부과하여 추가 징수
- **과태료 부과** 피보험자 1명당 미신고·지연신고 3만원, 허위신고 5만원 부과
- **행정 주체** 관할 지방고용노동청에서 절차에 따라 순차적으로 과태료 부과 예정

향후 계획 및 정책 방향

- **지속적 감독** 하반기 국세청 원천세 신고자료, 익명제보, 구인광고 모니터링을 통해 의심 사업장 선별 및 집중 감독 추진
- **보호 확대** 모든 노동자가 고용·산재보험의 테두리에서 보호받을 수 있도록 가입 누락자 발굴과 인식 개선 병행

몰라서 놓치는 청년 정책, 이제 그만!

청년 정책 안내서 '알기 쉬운 청년 정책.zip' 발간·배포

발간일	포함내용	배포처
2026.7.29 고용노동부 공식 발간	7가지 일자리·노동·주거·교육·금융·복지 등	전국 온라인·도서관·스터디카페 등

추진 배경 및 개요

- **사업 목적** 취업 준비 청년과 사회 진출 청년이 정부 정책을 쉽게 이해하고 참여할 수 있도록 종합 안내서 제공
- **안내서 구성** 일자리 지원사업, 노동·안전보건 상식, 일·가정 양립제도, 청년뉴딜, 주거·교육·금융·복지 정책을 1권으로 집약
- **제작 협력** 사회적기업 '소소한 소통'과 고용노동부 청년보좌역이 참여하여 청년 눈높이의 쉬운 설명 구현

주요 내용 및 특징

- **편의성 강화** 정책별 QR코드 수록으로 관련 누리집으로 직접 연결되어 신청까지 일원화
- **정보접근성 개선** 정보약자와 장애인 포함 누구나 이해할 수 있도록 제작된 자료 제공
- **다채널 배포** 온라인(고용노동부 누리집, 고용24, 온통청년) 및 오프라인(청년센터, 공공도서관, 스터디카페 '초심') 동시 배포
- **접근성 확대** 청년들이 취업 준비하는 공간에서 자연스럽게 정책 정보 습득 가능

향후 계획

- **지속적 홍보** 청년이 필요한 시점에 정책을 제대로 전달하기 위한 다양한 홍보 활동 추진

정규직 전환 지원금으로 기업·청년 상생 지원

상반기 1,247명 승인(62.0%), 30인 미만 소규모 기업 대상 하반기도 계속

상반기 승인	지원사업장	월 최대 지원금
1,247명	740개	60만원
연간 목표 2,010명 대비 62.0%	6개월 이상 근속 비정규직 정규화	최대 1년간 지급

정규직 전환 지원 사업 개요

- **대상기업** 고용보험 피보험자 30인 미만 우선지원·중견기업
- **지원대상** 6개월 이상 근속한 비정규직 근로자를 정규직으로 전환
- **지원규모** 기본 40만원 + 월평균 임금 20만원 이상 인상 시 추가 20만원
- **지원기간** 정규직 전환 후 3개월 단위로 최대 1년간 지급

2026년 상반기 추진 실적 및 업종별 현황

- **승인현황** 740개 사업장 1,247명 승인(6월말 기준)
- **주요업종** 보건·사회복지 29.7%, 제조업 15.5%, 도·소매업 13.9%, 과학·기술서비스 7.5%, 정보통신 6.5%
- **성공사례** 지방 IT기업이 청년 4명 정규화 및 월 25만원 임금 인상, 인쇄업체가 숙련 기간제 근로자 2명 정규화 등
- **기업효과** 우수 인재 확보 및 처우 개선으로 직원 고용 안정화

향후 계획 및 신청 방법

- **하반기계획** 소규모 기업 대상으로 정규직 전환 지원 계속 추진
- **신청방법** 고용24 누리집(www.work24.go.kr) 또는 가까운 고용센터 방문 상담 후 신청

2026년 6월 고용행정 통계

고용보험 가입자 26만 4천명 증가, 6개월 연속 20만명대 증가세

상시가입자	구직급여	구인배수
1,585만 5천명	63만 5천명	0.48
전년동월대비 26만 4명(+1.7%) 증가	전년동월대비 2만명(-3.0%) 감소	전년동월 0.39 대비 상승

고용보험 가입자 현황

- **상시가입자** 1,585만 5천명으로 전년동월대비 26만 4천명(+1.7%) 증가, 6개월 연속 20만명 후반대 증가세 지속
- **산업별 증감** 서비스업이 27만 9천명 증가로 건인(보건복지 11만 2천명 최대 증가), 제조업은 9천명 감소(13개월 연속), 건설업은 8천명 감소(35개월 연속)
- **연령별 동향** 30대(+8만 2천명), 50대(+4만 1천명), 60세이상(+20만 6천명) 증가 반면, 29세 이하(-6만 3천명), 40대(-2천명) 감소로 청년층 어려움 지속되나 감소폭은 축소

제조업 및 구직급여 현황

- **제조업 세부** 기타운송장비(+5.5천명), 전자·통신(+2.9천명), 의료용물질·의약품(+1.8천명) 증가 반면, 금속가공(-3.7천명), 섬유제품(-3.0천명), 화학제품(-2.4천명) 감소
- **구직급여 신청** 신규신청자는 9만명(+4.5%), 제조업(+1.7천명), 도소매(+1.5천명), 보건복지(+1.2천명) 중심 증가, 근무일수 영향으로 전월 대비 증가
- **구인구직 동향** 신규구인 18만 3천명(+21.4%), 신규구직 38만 4천명(-0.8%)으로 구인배수 0.48로 상승, 보건복지와 제조업의 구인 확대 두드러짐

산업별 주요 특징

- **서비스업 확대** 보건복지 중심으로 숙박음식, 사업서비스, 전문과학기술, 교육 등 대부분 산업에서 증가
- **제조업 부진** 식료품 증가폭 축소(1.5천명), 전자·통신 증가폭 둔화(2.9천명), 화학제품·전기장비·자동차 감소폭 확대로 경기 약세 반영
- **구인 회복세** 고용24 신규구인이 전월대비 크게 증가하였으나 기업 미이용 현황도 함께 고려 필요

'아빠 육아휴직' 40% 돌파 코앞

상반기 육아휴직급여 수급자 10만 명 초과, 남성 비중 38.8% 달성

상반기 수급자	남성 비중	육아휴직급여
약 20만 명	38.8%	103,983명
전년 전체 수급자 절반 초과	'24년 30%대 진입 후 지속 상승	전년 동기 대비 9.5% 증가

제도 활용 현황 및 성과

- **상반기 수급자** 육아휴직·육아기근로시간단축·출산휴가·배우자출산휴가 등 4개 제도 활용자 약 20만 명으로 지난해 전체 수급자(34만 2천명)의 절반 초과
- **연간 신기록 예상** 현재 추세 지속 시 2026년 말 제도 활용자 수가 역대 최대치 기록할 것으로 예측
- **남성 육아휴직 급증** 상반기 남성 수급자 40,320명으로 전체 38.8% 차지, '24년 30%대 첫 진입 이후 지속적 상승 추세

증가 요인 및 주요 정책

- **급여 인상 및 제도 개선** 2024년 6+6 부모함께 육아휴직제 도입, 2025년 육아휴직급여 인상으로 경제적 부담 경감
- **직장 환경 개선** 올해 대체인력지원금·업무분담지원금 확대로 사업장 인력 공백 및 동료 업무 부담 완화
- **배우자출산휴가 확대** 상반기 수급자 15,820명으로 전년 동기(10,328명) 대비 1.5배 증가
- **문화 개선 활동** 기업 문화 개선을 위한 다각적 홍보 및 캠페인 진행

하반기 제도 개편 및 향후 계획

- **단기 육아휴직(8.20)** 자녀 휴원·휴교·방학·질병·감염병 등 단기 돌봄 공백 시 연 1회 1~2주 사용 가능, 1주 사용만으로도 급여 지급
- **배우자 지원 3종 세트(9.18)** 배우자 유산·사산휴가 신설, 배우자 출산전후휴가 사용 시기 확대(출산예정일 50일 전), 남성 근로자 임신 중 육아휴직 사용 가능
- **난임치료휴가 확대(11.27)** 연간 6일 중 유급기간을 2일에서 4일로 확대, 우선지원대상기업 근로자 급여 지원도 동일 확대

소득기반 고용보험으로 전 국민 고용안전망 구축

근로시간 기준에서 월 보수 80만원 이상으로 변경, 2510만 소득자료 연계

적용기준	국세청 연계	고용보험DB
월 80만원	2510만건	1550만명
기존 주 15시간에서 소득기준으로 개편	2025년 기준 개인소득자료 매칭	2025년 기준 가입자 정보 연계

소득기반 고용보험 추진상황 점검

- **정책의의** 고용보험 적용기준을 근로시간에서 소득으로 개편하고 국세청 소득자료 연계를 통해 일하는 모든 사람을 고용보험에 포함시키는 기반 마련
- **현장준비** 근로복지공단 전담 TF 구성(3월~)하여 국세청, 건강보험, 국민연금 등 사회보험기관과 업무협의 진행 중
- **시스템개편** 국세청 소득자료와 고용보험 DB 매칭 프로세스 설계 및 전산 인프라 구축 추진
- **현장지원** 월 보수 신고 편의를 위해 토털서비스 개편, 모바일 앱 고도화, 챗봇 상담 등 구현

주요 정책 변화 내용

- **적용기준개편** 근로자 고용보험 가입 기준을 월 60시간(주 15시간) 이상에서 월 보수 80만원 이상으로 변경, 향후 물가·임금·적용확대 등을 고려하여 조정
- **보수합산제도** 여러 사업장 보수합산액이 80만원 이상인 경우 본인신청 시 고용보험 가입 가능, 저소득취약계층 보호 강화
- **징수체계개편** 연 보수총액 신고 폐지하고 월 보수 신고제 신설, 국세청 소득신고를 월 보수 신고로 갈음 가능(신고기한: 보수지급월 다음달 말일)
- **비영리법인지원** 사회복지분야 우선지원 대상기업 선정기준에 사업수익 600억원 이하 기준 추가

향후 추진 방향 및 문의

- **확대계획** 저소득·단시간 노동자 사각지대 해소 후 인적용역사업소득자 중심의 노무제공자 적용범위 확대
- **입법예고** 고용보험법 및 고용산재보험료징수법 하위법령 40일간 입법예고(고용노동부 누리집, 전자관보), 일반우편·전자우편으로 국민 의견 수렴

육아기 10시 출근제 7월부터 더욱 사용하기 쉬워진다

상반기 1,078명 신청, 장려금 요건 완화 및 서류 간소화 추진

상반기 신청	지급액	남성 참여율
1,078명 758개 기업에서 신청	6억 7,300만원 561개 기업 776명분 지급	30% 지원 근로자 중 남성 비율

제도 개요 및 추진 배경

- 도입 목적 일하는 부모의 자녀 등하교 시 돌봄 시간 확보 지원
- 지원 대상 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하 자녀를 둔 중소·중견기업 근로자
- 지원 내용 임금 감소 없이 하루 1시간 근로시간 단축 허용, 근로자당 월 30만원 장려금(최대 1년)

상반기 성과 및 개선 사항

- 신청 현황 상반기 758개 기업 1,078명 신청으로 연간 목표 1,734명의 약 60% 달성
- 긍정적 효과 근로자 육아 부담 완화, 업무 몰입도 향상, 조직 분위기 개선 등 현장에서 호평
- 요건 완화(7월 1일~) 기존 6개월 이상 근속 요건 폐지로 신규 입사자도 즉시 신청 가능
- 서류 간소화 취업규칙 등 제출 의무를 권고사항으로 변경하여 행정 부담 경감

향후 추진 계획 및 문의

- 예산 확보 집행 현황을 점검하고 필요시 재정당국과 협의하여 추가 예산 확보 추진
- 담당 부서 고용노동부 고용문화개선정책과(044-202-7496)

노동안전 종합대책 관련 산업안전보건법 시행령 개정안

안전보건공시제·명예감독관 의무화·위험성평가 과태료 기준 마련

공시 대상	위험성평가 위반	시행일
500명 이상 상시근로자 기준 사업주	500만원~ 1차 과태료 기준	2026.8.1 대부분 개정안 시행일

추진 배경 및 개요

- **법적 근거** 노동안전 종합대책('25.9.15)의 후속 조치로 산업안전보건법 개정('26.2.19. 공포)에 따른 시행령 개정
- **개정 목적** 법률에서 위임한 사항을 구체적으로 규정하여 산업재해 예방제도 본격 시행
- **국무회의 의결** 2026년 7월 21일(화) 국무회의에서 심의·의결

주요 개정 내용

- **안전보건공시제** 상시근로자 500명 이상 사업주, 연간 건설공사금액 1,200억원 이상 건설사업주를 대상으로 안전보건 현황을 매년 공시. 관계수급인 근로자 사망사고 및 공공 건설발주공사 사고사망 현황 포함 (2026.8.1. 시행)
- **명예산업안전감독관** 근로자대표 추천 의무화, 추천 범위를 전체 사업장으로 확대. 산업안전보건위원회 사용자위원 등을 해촉 사유에 추가 (2026.8.1. 시행)
- **위험성평가 과태료** 위험성평가 실시 의무 위반 시 500만~1,000만원, 근로자 참여 의무 위반 시 150만~500만원, 공유·기록 의무 위반 시 50만~300만원 (50인 이상 2027.1.1, 50인 미만 2028.1.1. 시행)
- **안전보건개선계획** 화재·폭발·붕괴 등으로 최근 1년 내 2회 이상 산업재해가 발생한 사업장을 대상에 추가하여 반복 재해 예방 (2026.8.1. 시행)

기대 효과 및 문의

- **예상 효과** 노동자 알권리 보장, 기업의 자율적 재해 예방 노력 촉진, 사회 전반의 안전 문화 확산 및 과태료 부과의 예측 가능성 향상
- **문의처** 고용노동부 산업안전예방정책관 산업안전정책과(044-202-8804) 및 산재예방지원과(044-202-8820), 안전보건감독국 안전보건감독기획과(044-202-8901)

2026년 상반기 산업재해 사망사고 253명 발생

전년 동기 대비 34명(11.8%) 감소, 상반기 역대 최저 수치 기록

사망자수	감소폭	사고건수
253명	11.8%	232건
전년 동기 대비 34명 감소	상반기 역대 최대 감소율	전년 대비 46건(16.5%) 감소

업종별·규모별 현황

- **건설업** 105명(103건)으로 33명(23.9%) 감소, 기타업종 56명(54건)으로 26명(31.7%) 감소
- **제조업** 92명(75건)으로 25명(37.3%) 증가, 화재·폭발 사고 영향 (대전 자동차부품공장, 방산업체 등)
- **규모별** 50인 미만 146명(17.0% 감소), 5인 미만 초소규모 67명(23.9% 감소)
- **50인 이상** 107명(3.6% 감소), 제조업 대형 화재·폭발로 29명 증가

사망사고 유형별 분석 및 원인

- **떨어짐** 84명(33.2%)으로 가장 높은 비율, 45명(34.9%) 감소 - 건설업 중심
- **화재·폭발** 32명(12.6%)으로 16명(100%) 증가 - 대전지역 중대 사고 반영
- **물체에 맞음** 25명(9.9%), 끼임 22명(8.7%), 깔림·뒤집힘 34명(13.4%) 등 점진적 감소
- **지역별** 경기 49명, 경북 28명 최다 발생, 대전은 +18명 증가

정부 향후 계획 및 대응방안

- **떨어짐 사고 예방** 작업 전 기술·재정 지원 강화, 안전수칙 위반 적발 시 행·사법조치, 안전한 일터 지킴이(1000명) 집중 지도
- **건설업 중점관리** 지붕공사·달비계 작업 세밀 관리, 지역별 협회·구인사이트 연계
- **제조업 감독강화** 화재 반복 사업장·군용화약류 취급장 감독, 질식·끼임 사고 예방 3대 안전수칙 집중 감독(200개소)
- **동일 재해 반복 기업** 본사 포함 특별감독 즉시 실시, 재발 방지 방안 철저히 관리

안전보건공단-발전사 공동 대응 협약

국내 주요 발전 4사와 산재예방 상생협력 체계 강화

협약 기관	협약일시	주요 업종
5개사 공단+발전 4사	2026.7.9 킨텍스에서 체결	전력산업 국가 기간산업

협약 개요 및 추진 배경

- **협약 대상** 한국중부발전, 한국서부발전, 한국남부발전, 한국남동발전과 한국산업안전보건공단
- **추진 배경** 최근 산업계 전반의 대형사고 증가로 국가 기간시설인 발전소 현장의 안전관리 중요성 강화 필요
- **협약 목적** 발전사와 협력업체 간 안전보건 상생협력 체계 강화 및 도급·수급업체 안전역량 제고
- **추진 전략** 공단의 전문 기술력과 발전사의 안전관리 역량을 결합하여 현장 위험요인 발굴·개선

협약 주요 내용 및 추진 과제

- **안전보건 교육** 도급·수급업체 대상 안전보건체계구축 교육 지원 및 발전사 직원 체험교육 실시
- **합동 점검** 사고 위험이 높은 위험공종에 대한 공단과 발전사 간 합동점검 시행
- **맞춤형 자료** 현장 특성을 반영한 산업안전보건 교육자료 개발 및 보급
- **성과 관리** 안전활동 이행력 제고를 위한 성과 측정 및 관련 제도 정착 추진

기대 효과 및 담당부서

- **기대 효과** 중소 협력사의 안전보건 역량 강화로 전력산업 전반의 안전 수준 향상
- **담당 부서** 교육총괄실(부장 홍광의 052-703-0711), 교육계획부(차장 김성권 052-703-0714)

위험성평가 우수사례 발표대회 개최

545개 사업장 참여, 16개 기업 본선 진출, 현장 중심의 위험성평가 실천모델 공유

참여 사업장	본선 진출	위험요인 발굴
545개 제조 363개, 건설 182개	16개사 4단계 심사 거친 우수기업	671건 끼임 292, 화재 194, 추락 185

행사 개요 및 의의

- **개최일시** 2026년 7월 7일(화) 13:00~17:30, 킨텍스(고양시)
- **행사 규모** 제조·기타 8개, 건설 8개 사업장의 우수사례 발표 및 시상
- **추진 의의** 위험성평가를 내실 있게 실시하는 사례 발굴·확산으로 산업재해 예방(2013년부터 매년 개최)

주요 우수사례 및 특징

- **선제 대응 TF** 삼양식품이 타사 중대사고 발생 시 유사성 평가 후 특별점검 실시, 2023년 이후 671건 위험요인 선제적 제거(타이머락·LOTO스테이션·온도감응 스티커 설치)
- **고위험 포워(POWI)** 자이씨앤에이가 상세한 안전작업계획서 수립·교육 → 이행확인 → 즉시 작업중지 → 의견청취 및 개선의 선순환 구조 구축
- **첨단기술 활용** 삼성전자의 AI 기반 위험성평가, 한국남부발전의 상호 교차점검 체계, 현장 챗봇·모바일 플랫폼 등 혁신적 위험성평가 시스템 도입
- **노동자 참여 확대** 비언어 자료·AI 번역·전담 통역사 활용으로 외국인 노동자 참여 보장, 신입 구분 장비·스마트 지게차 도입으로 직관적 안전문화 조성

시상 및 후속 계획

- **시상 규모** 장관상 8점(대상·최우수 각 4점) 상금 300만원/200만원, 이사장상 8점(우수·장려 각 4점) 100만원/50만원
- **수상기업 혜택** 2027년도 정기감독 면제, 수상기업 대표를 동종업계 위험성평가 교육 우수 기업 강사로 활용
- **교육자료 제작** 발표사례 동영상 교육자료로 제작하여 위험성평가 교육에 활용, 중소기업장도 쉽게 실천 가능하도록 지원

7월 산업안전보건월, AI 박람회·세미나 개최

300개 업체 참여, 유공자 17명 포상, 전국 안전보건 행사 확대

기념식 참석	박람회 업체	포상 대상자
300여 명 노사단체·학계 관계자	300개사 AI·스마트 안전기술 전시	17명 산업재해 예방 유공자

행사 추진 배경

- **슬로건** '내 일터 안전하게, 내일 더 행복하게' (대국민 공모 선정)
- **목표** 안전한 일터 조성을 통한 노동자의 생명과 안전 보호
- **기간** 2026년 7월 전월 (기념식부터 지역 행사까지 연속 진행)

주요 행사 및 내용

- **기념식** 7월 6일(월) 킨텍스에서 개최, 유공자 17명 정부포상 수여 및 산재예방 퍼포먼스 진행
- **AI 안전보health박람회** 7월 6~9일 킨텍스, CCTV 영상분석·스마트 검지기 등 최신 안전기술 300개사 1,050부스 전시
- **세미나·발표대회** 안전보건 세미나 40건, 우수사례 발표대회 18건을 7월 6~10일 개최
- **지역 행사** 7월 둘째 주부터 전국에서 이동노동자·소규모사업장·물류 등 주제별 재해예방활동 전개

포상 대상자 및 향후 계획

- **철탑훈장** 동아제약 강보성 생산본부장 (22년 제약현장 안전경영, 센서·인터록 등 자동제어 기술 도입)
- **석탑훈장** 한국노동조합총연맹 김광일 본부장 (31년간 노사 상생, 1,500여 중소기업장 안전진단)
- **기타 포상** 산업포장 3명, 대통령표창 5명, 총리표창 6명 (총 17명)

임금명세서는 법정 보존서류인가

근로기준정책과-3006 / 고용노동부 (2021.09.24.)

질의 핵심	법적 근거	행정해석 결론
보존 의무 여부 근로기준법 제42조 보존 대상 해당 여부	근기법 제42조 근로계약에 관한 중요 서류 3년간 보존 의무	보존 의무 없음 단, 분쟁 예방을 위해 보존 권장

관련 법령 및 배경

- **근로기준법 제42조** 사용자는 근로자 명부와 대통령령으로 정하는 근로계약에 관한 중요한 서류를 3년간 보존하여야 함
 ※ 시행령 제22조제1항: 근로계약에 관한 중요한 서류를 열거하고 있음
- **임금명세서 교부 의무화** 근로기준법 개정에 따라 2021.11.19.부터 사용자가 임금을 지급할 때 근로자에게 임금명세서를 교부하여야 함

행정해석 내용

- **보존 의무 대상 해당 여부** 임금명세서는 근로기준법 제42조에서 정한 보존 대상 서류에는 해당하지 않음
- **보존 권장 이유** 임금명세서 교부 의무는 근로자로 하여금 지급받은 임금의 세부사항을 알게 하고, 임금 체불에 대한 노사 분쟁을 예방하는 데 취지가 있으므로 근로자에게 교부한 임금명세서를 보존하는 것이 바람직함

연차휴가 대체일에 연차휴가가 없는 자의 휴업수당 발생 여부

임금근로시간과-168 / 고용노동부 (2022.11.07.)

질의 상황	쟁점	행정해석 결론
연차대체일 시행 근로자대표 서면합의로 연 6일 대체 운영 중	연차 없는 근로자 대체일에 함께 쉬었을 때 임금처리 방법	휴업수당 지급 검토 사용자 귀책 인정 시 평균임금 70% 이상 지급

연차휴가 대체제도 개요

- **제도 근거** 근로기준법 제62조에 따라 사용자가 근로자대표와의 서면합의로 연차휴가일을 갈음하여 특정 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있는 제도
- **문제 상황** 대체일에 연차휴가가 없는 근로자도 함께 쉬었을 경우, 해당 날의 임금 처리 방법이 불명확

행정해석 내용

- **휴업수당 지급 여부 검토 필요** 연차휴가 대체일에 연차휴가가 없는 근로자도 근로를 제공하지 못한 경우, 사용자는 근로기준법 제46조제1항에 따른 휴업수당 지급 여부를 고려할 수 있음
 ※ 휴업수당 지급사유인 사용자의 귀책사유: 고의·과실 외에도 사용자의 세력범위 안에서 발생한 경영 장애까지 넓게 해당(근로기준정책과-741, 2015.3.9.)
- **사용자 귀책 해당 시** 예정된 연차휴가 대체일을 대비하여 사용자가 근로자의 연차휴가 관리 등을 할 수 있었다면, 이는 사용자의 귀책사유에 해당하여 휴업수당을 지급하는 것이 타당
- **미사용 연차 없는 경우 대안** 더 이상 사용할 수 있는 휴가가 없을 경우, 노사간 합의로 향후 계속근로를 전제로 발생할 연차휴가를 미리 당겨 가불 형식으로도 사용 가능
 ※ 법무 811-27576(1980.10.23.)

휴일대체 서면합의서에 대체휴일의 구체적 날짜 포함 여부

법제처 법령해석 법제처26-0343 (2026.06.16.)

질의 핵심	관련 조문	법제처 결론
서면합의 필요 내용 공휴일 대체 시 대체휴일 날짜 명시 요건	근기법 제55조제2항 근로자대표 서면합의로 공휴일 대체 가능	날짜 명시 불필요 기준과 방법을 정하면 충분

질의 내용

- **공휴일 대체 제도** 근로기준법 제55조제2항에 따라 사용자는 근로자에게 공휴일등을 유급으로 보장하여야 하나, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정 근로일로 대체할 수 있음
- **쟁점** 공휴일등을 특정 근로일로 대체하기 위한 서면합의 시, 대체휴일의 구체적 날짜가 해당 서면합의에 반드시 포함되어야 하는지 여부

법제처 해석 및 이유

- **결론** 대체휴일의 구체적 날짜가 해당 서면합의에 반드시 포함되어야 하는 것은 아님
- **이유 ①** 서면합의의 취지는 공휴일등에 근로하고 그 대신 다른 날을 유급휴일로 부여하는 대체 방식을 사전에 근로자대표와 합의로 정함으로써 근로자가 자신의 휴일이 언제 어떤 방식으로 부여될지를 미리 예측할 수 있도록 하려는 것
- **이유 ②** 서면합의 당시에 반드시 구체적 날짜가 특정되지 않더라도, 대체의 기준과 방법을 서면합의에 명시하고 있다면 근로기준법 제55조제2항 단서에 따른 서면합의로서의 요건을 갖춘 것으로 보아야 함
- **이유 ③** 매년 공휴일이 신설되거나 날일과 겹치는 공휴일이 변경되는 등의 사정으로 서면합의를 반복 체결해야 하는 비효율 방지 및 사용자 측의 영업 여건을 유연하게 운용할 수 있도록 한 입법 취지에 부합

※ 참조: 서울고등법원 2025.2.7. 선고 2023나2032144 판결(2025.2.25. 확정)

공휴일과 소정근무일이 겹쳤을 때 휴업수당 산정 방법

근로기준정책과-2858 / 고용노동부 (2022.09.14.)

질의 상황	휴업수당 기준	행정해석 결론
휴업 중 공휴일 겹침 교대제 근무자의 소정근무일과 공휴일이 겹친 경우	평균임금 70% ↑ 또는 통상임금 (더 낮은 경우)	유급휴일수당 포함 공휴일이 소정근무일과 겹치면 휴업수당에 가산

관련 법령

- **근로기준법 제46조제1항** 사용자의 귀책사유로 휴업하여 근로자가 근로를 제공하지 못한 경우, 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 함
 ※ 단, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 지급

행정해석 내용

- **유급휴일수당 포함 산정** 비록 휴업기간 중간에 유급휴일이 포함되어 있거나 1주간의 소정근로일 전부를 휴업하여 유급휴일이 발생되지 않는 경우에도, 휴업수당 산정 시에 유급휴일수당을 휴업기간에 포함하여 산정하는 것이 타당함
 ※ 참조: 근로개선정책과-5243, 2012.10.25. / 임금근로시간정책팀-429, 2007.1.30.
- **공휴일이 소정근무일과 겹치는 경우** 공휴일이 해당 근로자의 소정근로일과 겹치는 경우에는 유급휴일수당까지 포함하여 휴업수당을 산정하여야 할 것으로 사료됨
- **실무 적용 주의** 공휴일이 소정근무일과 겹치는지 여부에 따라 휴업수당 산정 금액이 달라질 수 있으므로, 교대제 등 근로형태별 소정근무일 확인 필요