

최신 노동뉴스

2026년 10월

 **노무법인 의림**
대구 수성구 동대구로 390
 053-719-2408
 053-719-0019

AI를 이용해 생성한 이미지

- 차 례 -

【 고용분야 】

1. 2026년 4회차 외국인노동자(E-9) 고용허가 접수	1
2. 배우자 지원 3종 세트 9월 18일부터 본격 시행	2
3. 난임치료휴가 제도를 한눈에	3
4. 난임치료휴가 제도 Q&A	4
5. 단기 육아휴직 Q&A	5
6. 고용24 통합경력증명서 발급	6
7. 2026년 8월 고용행정 통계	7
8. 2026년 8월 사업체노동력조사 결과	8

【 감독분야 】

9. 포괄임금 오남용 기획 감독 실시	9
10. 복지차원 지원금의 평균임금 인정 여부	10

【 안전분야 】

11. 2026년 3분기 신규화학물질 63종 유해성·위험성 공표	11
12. 3+1 기초안전수칙 집중점검	12
13. 작업장 안전디자인으로 산업재해 예방	13
14. 건설 추락사고 예방 콘텐츠 공모전 개최	14
15. 산업안전보건법상 도급인과 발주자의 구분	15
16. 현장소장의 산업안전보건법 위반과 과실책임 인정	16
17. 취약계층 산재보상 대리인 지원 법제화	17

2026년 4회차 외국인노동자(E-9) 고용허가 접수

9월 14~29일 신규 고용허가 12,357명 규모 접수

고용규모	접수기간	탄력배정
12,357명 4회차 신규 고용허가	9.14~9.29 지방고용노동관서 방문 접수	1만명 업종별 초과수요 시 활용

2026년 4회차 고용허가 개요

- **접수기간** 2026년 9월 14일부터 9월 29일까지 전국 지방고용노동관서를 통해 접수
- **신청방법** 지방고용노동관서 방문 또는 고용24 누리집(www.work24.go.kr)을 통한 온라인 신청
- **사전조건** 7일의 내국인 구인노력을 거친 후 신청 가능

업종별 고용허가 규모 및 일정

- **업종별구성** 제조업 9,020명, 농축산업 1,906명, 어업 897명, 건설업 394명, 서비스업 140명
- **탄력배정** 업종별 초과수요 발생 시 탄력배정분 1만명을 적극 활용
- **결과발표** 10월 16일 신청 결과 발표
- **허가서발급** 제조·광업은 10월 19~23일, 농축산·어업·임업·건설·서비스업은 10월 26~30일

향후 일정 및 문의

- **5회차계획** 2026년 5회차 고용허가 신청 접수는 11월 중 예정
- **담당부처** 고용노동부 국제협력관 외국인력담당관실(044-202-7148, 7153)

배우자 지원 3종 세트 시행

임신·출산·육아 전 과정에서 남성 근로자의 돌봄 참여 확대

시행일	육아휴직수급	출산전후휴가
2026.9.18	26.9만명	2.2만명
배우자 지원 3종 세트 본격 시행	전년동기 대비 16.7% 증가	전년동기 대비 45.1% 증가

추진 배경 및 의의

- **제도 개선의 필요성** 기존에는 남성 근로자 지원이 출산 이후로 한정되어 임신 중 유산·사산 시 배우자 돌봄 제도 부족
- **정책 목표** 임신 초기부터 출산 이후까지 전 과정에서 남성의 육아·돌봄 참여를 폭넓게 뒷받침하여 사각지대 해소
- **정책 효과** 일·가정 양립 지원제도 확충으로 육아휴직 수급자가 전년 동기 대비 16.7% 증가

3종 세트 주요 내용

- **배우자 유산·사산휴가(신설)** 유산·사산한 날부터 20일 이내에 5일 범위(최초 3일 유급) 사용 가능, 우선지원대상기업은 최초 3일 통상임금 100% 지급(상한액 3일분 252,630원)
- **배우자 출산전후휴가 확대** 기존 출산일 기준 120일 이내에서 출산예정일 50일 전부터 출산 후 120일 이내로 사용 시기 확대, 20일 유급휴가 부여(3회 분할 사용 가능)
- **배우자 임신 중 육아휴직 신설** 유산·조산 등 위험이 있는 임신 중 배우자 돌봄을 위해 자녀 출생 전 육아휴직 사용 가능, 기존 육아휴직 기간 내 차감되나 분할 사용 횟수 미포함
- **신청 절차** 배우자 출산(예정)일, 사용일자 등을 기재한 문서(전자문서 포함)를 사업주에게 제출하여 고지

향후 계획 및 문의

- **지속적 확충** 중소기업 근로자와 특고·프리랜서 등 모든 일하는 부모의 일·육아 병행 부담 경감을 위한 방안 지속 강구
- **담당 부서** 고용노동부 고용지원정책관(박정현 과장 044-202-7496, 송주현·박해성 사무관), 상세 Q&A는 고용노동부 누리집 확인 가능

난임치료휴가 제도를 한눈에

2026년 개정 내용 포함 — 제도 핵심 요약

총 휴가일수	유급일수	급여 상한
연 6일 2026.12.27. 시행 이후	최초 2일 통상임금 100% 지원	336,840원 1일 상한 (개정 후)

제도 개요

- **목적** 난임 근로자가 치료·시술에 집중할 수 있도록 일·가정 양립 지원
- **대상** 난임 진단을 받은 남녀 근로자 모두
- **휴가 구조** 연 6일 중 최초 2일 유급 + 나머지 4일 무급 (1일 단위 분할 가능)
- **신청 방법** 사업주에게 난임치료를 받을 날짜 등을 미리 서면 신청

급여 지원 구조

- **지원 주체** 고용보험 — 사업주가 지급 후 공단에 청구
- **지원 금액** 유급 2일분: 통상임금 100% (1일 상한 168,420원 → 2026.12.27. 이후 336,840원)
- **우선지원 대상기업** 고용보험에서 전액 지원 / 대기업은 사업주 부담

2026년 개정 핵심

- **휴가일수 확대** 연 3일 → 연 6일 (2026.12.27. 시행)
- **급여 상한 인상** 168,420원 → 336,840원 (2026.12.27. 시행)
- **불이익 처우 금지** 난임치료휴가 사용을 이유로 해고·불이익 처우 금지 명문화

* 취업규칙·단체협약에 유리한 규정이 있으면 그 규정 우선 적용

난임치료휴가 제도 Q&A

2026년 12월 시행 개정 내용 포함 — 주요 질의응답 정리

연간 휴가일수	급여 지원	시행일
6일 최초 2일 유급 (26.12. 이후)	168,420원 1일 상한액 (통상임금 기준)	2026.12.27. 개정 근로기준법 시행

기본 내용

- **사용 대상** 난임 진단을 받은 근로자 — 성별 불문, 본인이 치료 시술을 받는 경우
- **휴가 일수** 연간 6일 (2026.12.27. 시행 이전은 연 3일)
- **유급 처리** 최초 2일은 유급 (사업주 부담) — 나머지 4일은 무급
- **급여 지원 상한** 1일 168,420원 (2026.12.27. 이후 336,840원으로 인상)

주요 Q&A

- **Q. 난임치료휴가 중 유급 처리 방법은?**
 - 최초 2일: 통상임금 100% 지급 (사업주 → 고용보험에서 지원)
- **Q. 배우자도 난임치료휴가 사용 가능?**
 - 가능. 다만 배우자가 직접 시술을 받는 경우에만 해당 (검사·상담 포함)
- **Q. 1일 단위로 분할 사용 가능?**
 - 가능. 연간 6일 한도 내에서 1일 단위로 분할 사용 허용
- **Q. 사업주가 거부하면?**
 - 근로기준법 위반 — 500만원 이하 과태료 / 불이익 처우 시 별도 처벌

* 2026.12.27. 시행: 유급일수 2일 → 2일 유지, 총 휴가일수 3일 → 6일 확대

단기 육아휴직 Q&A

2026.9.18. 시행 개정 내용 — 분할 횟수 확대·급여 인상 관련 주요 질의응답

분할 사용 횟수	1~3개월 급여	시행일
연 2회 1회 최소 1일, 2회 최소 14일	100% / 250만원 통상임금 기준 상한액	2026. 9. 18. 고용보험법 시행령 개정

단기 육아휴직 기본 구조

- **사용 가능 시기** 자녀 생후 18개월 이내 (부모 각각 사용 가능)
- **분할 횟수** 연 2회 분할 — 1회차: 최소 1일, 2회차: 최소 14일
- **급여 지원** 1~3개월 100%(상한 250만원) / 4~6개월 100%(상한 200만원) / 7개월~ 80%(상한 160만원)

주요 Q&A

- **Q. 같은 자녀에 대해 부모가 동시에 단기 육아휴직 사용 가능?**
- 가능. 부모 각각 급여 상한액 별도 적용 (동시 사용 시 각각 독립 계산)
- **Q. 기존에 육아휴직을 사용한 경우 단기 육아휴직도 별도 사용 가능?**
- 가능. 단기 육아휴직은 기존 일반 육아휴직 횟수와 별개로 산정
- **Q. 단기 육아휴직 중 사업주가 거부할 수 있나?**
- 원칙적 불가. 다만 계속 근로기간 6개월 미만 근로자는 거부 가능
- **Q. 2회 분할 시 1회차와 2회차 사이에 간격 제한이 있나?**
- 별도 간격 제한 없음. 다만 1회차 종료 후 복직 후 재신청 형태로 진행
- **Q. 단기 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 동시에 사용할 수 있나?**
- 불가. 같은 기간에 두 제도를 중복 사용할 수 없으며 선택 사용

* 사후지급금 제도 폐지: 종전 급여의 25%를 복직 후 지급하던 방식 → 매월 전액 지급으로 변경

고용24 통합경력증명서 발급

경력·자격·교육 정보를 한곳에서 관리하는 혁신 서비스 본격화

통합경력증명서	이력서 작성	사용자 만족도
14,514건 한 달간 발급 건수	44.3% 작성지원 기능 활용률	89.6% 통합 확인 편의성 평가

추진 배경 및 서비스 개요

- **서비스 개시** 청년의 정책제안으로 2026년 7월 29일 고용24에서 통합경력증명 서비스 개시
- **주요 문제** 여러 기관에 흩어진 경력·자격·교육·훈련 정보를 각각 발급받아야 하는 불편 해소
- **핵심 기능** 경력정보 조회·발급, 이력서 자동 입력, 증명서 진위 확인까지 원스톱 지원

이용 현황 및 사용자 반응

- **발급 현황** 7월 29일~8월 28일 1개월간 통합경력증명서 14,514건, 이력서 작성지원 104,109건
- **사용자 평가** 설문 응답자 462명 중 89.6%가 여러 기관의 이력을 한 번에 확인하는 점을 장점으로 평가
- **실제 사례** 40대 간호사는 이전 직장 연락 불안 해소, 60대 재취업 준비자는 다중 경력 정리 편리성 호평
- **기업 활용** 채용담당자는 증명서로 지원자 경력을 객관적으로 확인 가능하며 채용서류로 검토 예정

향후 계획 및 확산 방안

- **민간 연계** 11월부터 민간취업플랫폼과 경력정보 API 연계로 여러 기관 연계 부담 경감
- **정보 확대** 2027년 안에 프리랜서 경력, 공인민간자격, 한국사능력검정, 대학 교육정보, 어학성적 등 추가
- **채용 활성화** 9월 10일 경제단체·민간취업플랫폼 간담회 개최하여 채용공고에 통합경력증명서 명시 방안 논의

2026년 8월 고용행정 통계

고용보험 가입자 27만8천명 증가, 8개월 연속 20만명대 증가세 지속

고용보험 가입자	구직급여 지급자	구인배수
1,590만5천명	61만5천명	0.46
전년동월대비 27만8천명 증가	전년동월대비 2만3천명 감소	전년동월 0.44 대비 6개월 연속 상승

고용보험 가입자 현황

- **전체 가입자** 1,590만 5천명으로 전년동월 대비 27만 8천명(+1.8%) 증가, 8개월 연속 20만명 후반대 증가세 지속
- **산업별 현황** 서비스업 28만명 증가(보건복지 11만2천명 주도), 제조업 2천명 증가로 15개월 만에 증가 전환, 건설업 7천명 감소하나 감소폭 축소
- **연령별 추이** 29세 이하 5만6천명 감소로 청년층 어려움 지속되나 감소폭 축소, 30대 8만5천명, 60세 이상 20만7천명 증가

구직급여 및 구인·구직 동향

- **구직급여 신청** 신규 신청자 8만 1천명으로 0.2천명 감소, 지급자 61만 5천명(2만 3천명 감소), 지급액 10,084억원(245억원 감소)
- **산업별 신청 변화** 건설업 3천명 감소, 제조업 1.6천명 감소, 도소매·공공행정 각각 1.2천명·1.0천명 증가
- **고용24 구인·구직** 신규 구인 16만 1천명으로 6천명 증가, 신규 구직 35만 2천명으로 1천명 감소, 구인 부족 상황 지속
- **연령별 구직 추이** 29세 이하·30대에서 증가(각 1.8천명·1.2천명), 40대·50대·60세 이상 감소, 청년 취업 기회 개선 신호

주요 산업별 특징 및 문의

- **제조업 동향** 식료품·기타운송장비·전자통신 증가, 섬유·화학·비금속광물 감소, 전자통신(반도체 주도)과 기계장비 증가폭 확대
- **서비스업 주도** 보건복지업 주도적 증가, 숙박음식·사업서비스·전문과학 등 대부분 산업 증가, 서비스업 견인력 강화
- **담당부서** 고용노동부 고용지원정책관 미래고용분석과 및 한국고용정보원(전화 043-870-8349)

2026년 8월 사업체노동력조사 결과

종사자 20,690천명으로 전년동월 대비 233천명(1.1%) 증가, 입·이직 모두 상승

종사자수	입직자수	이직자수
20,690천명	1,008천명	1,036천명
전년동월대비 233천명(1.1%) 증가	전년동월대비 154천명(18.1%) 증가	전년동월대비 147천명(16.5%) 증가

조사 개요 및 기준

- **조사기준일** 2026년 8월 마지막 영업일 현재
- **조사대상** 1인 이상 사업체의 종사자, 입·이직자, 임금, 근로시간 현황
- **공표시점** 2026년 9월 30일(수) 12:00 (10월 1일 조간)
- **통계특징** 제11차 한국표준산업분류 개정사항 적용, 2024년 사업체노동실태현황 반영

주요 조사 결과

- **종사상지위별** 상용근로자 17,281천명(+0.5%), 임시일용근로자 2,043천명(+7.4%) 증가
- **규모별 현황** 300인 미만 16,996천명(+1.0%), 300인 이상 3,694천명(+2.0%) 증가
- **산업별 증가** 보건업 및 사회복지서비스업(+122천명, 4.7%), 전문·과학·기술서비스업(+28천명, 2.1%)
- **입·이직률** 입직률 5.2%(전년동월 4.5%), 이직률 5.4%(전년동월 4.7%)
- **채용 현황** 전체 채용 948천명 중 상용직 325천명(+11.5%), 임시일용직 622천명(+21.6%)

통계 이용 시 유의사항 및 문의

- **분류기준 차이** 사업체조사의 300인 기준은 중소기업기본법 기준으로 경제활동인구조사와 상이
- **근로자 미포함** 건설 하도급자, 가사서비스업, 가내도급자 등 특정 유형 근로자는 비조사
- **문의처** 고용노동부 고용지원정책관 노동시장조사과 (044-202-7240, 정향숙 과장)

포괄임금 오남용 기획 감독 실시

9월 15일부터 약 2개월간 제조업·정보통신업 중심 감독, 공짜노동 근절

감독기간	상반기적발	익명신고증가
약 2개월 9월 15일부터 실시	34개소 수당 미지급 사업장	3배 전년 동기 대비 98→260건

추진 배경 및 개요

- **추진목적** 포괄임금을 이유로 실제 일한 시간에 대한 정당한 대가를 지급하지 않는 '공짜노동' 근절
- **상반기성과** 2월부터 약 2개월간 청년 다수 고용 사업장 101개소 감독, 연장·야간·휴일근로수당 미지급 34개소 적발
- **익명신고센터** 2023년 2월부터 운영 중인 온라인 신고센터로, 올해 4월 지도지침 시행 이후 제보건수 3배 증가(1~8월 98건→260건)

하반기 기획 감독 주요 내용

- **감독대상** 포괄임금·고정OT 오남용 익명신고센터에 제보 빈번한 제조업, 정보통신업, 전문·과학 및 기술서비스업 중심
- **점검항목** 실제 발생한 연장·야간·휴일근로에 대한 수당 지급 여부, 근로시간 수 및 연장·야간·휴일 근로시간 수 적정 기재·관리 여부
- **법위반조치** 시정지시, 사법처리 등 법과 원칙에 따른 조치 예정
- **개선지원** 포괄임금 개선 컨설팅(일터혁신 상생 컨설팅), 영세사업장 HR 플랫폼 지원사업 연계

포괄임금 오남용 방지 지도지침 및 지원사업

- **주요지침** 근로시간 기록·관리 투명성 의무화, 기본급과 제수당 구분 필수, 법정수당 미달 시 차액 지급 의무화
- **컨설팅지원** 임금·근로시간 등 10개 분야 21개 개선과제 중 맞춤형 진단, 일터혁신 플랫폼 (www.kwpi.or.kr)을 통해 온라인 신청
- **HR플랫폼** 출퇴근 기록·급여 정산 등 인사노무관리 지원, 최대 연 180만원 이용료 지원

복지차원 지원금의 평균임금 인정 여부

대법원 2026.1.29. 선고 2022다255454 판결

쟁평균임금 해당 여부점	판평균임금 불인정결	근거복지차원 지원금
당기순이익 발생 시 지급 복지비	대법원 2026.1.29. 확정	임의적·불확정적 지급 의무 없는 지원금

사건 개요

- **지원금 성격** 회사가 당기순이익이 발생한 경우 복지차원에서 지급한 금품 — 단체협약·취업규칙에 지급 의무 없음
- **원고 주장** 매년 반복 지급되었으므로 계속적·정기적 지급으로서 평균임금에 해당
- **피고 주장** 당기순이익 발생 여부에 따라 지급 여부가 달라지는 임의적 금품으로 평균임금 불해당

판결 요지

- **평균임금 해당 기준** 근로의 대가로서 사용자에게 지급 의무가 있고, 계속적·정기적으로 지급되어야 함
- **불인정 이유** 당기순이익 발생 여부에 따라 지급 여부가 결정되므로 지급이 불확정적 / 사용자의 재량에 의해 임의적으로 지급
- **핵심 법리** 지급 의무의 근거가 없고 지급 여부가 경영 상황에 따라 달라지는 복지성 금품은 평균임금 산정 기초에서 제외

실무 적용 포인트

- **평균임금 포함 요건** ①근로의 대가 ②사용자 지급 의무(단체협약·취업규칙·근로계약 근거) ③계속적·정기적 지급
- **복지성 금품 구분** 당기순이익 연동 지원금, 경영성과에 따른 임의지급 금품 → 평균임금 불포함
- **퇴직금 산정 영향** 평균임금 불포함 시 퇴직금 산정 기초에서 제외 → 퇴직금 감소 가능

* 참고 판례: 대법원 2001.10.23. 선고 2001다53950 / 대법원 2019.8.22. 선고 2016다48785

2026년 3분기 신규화학물질 63종 유해성·위험성 공표

신규화학물질 63종 중 22종에서 급성 독성 등 유해성 확인, 사업주 안전보건 조치 강화

공표 물질	유해성 확인	주요 위험성
63종 2026년 3분기 신규화학물질	22종 급성 독성 등 위험성 확인	급성독성·과민성 피부과민성, 눈손상성 등

제도 개요 및 추진 배경

- **법적 근거** 「산업안전보건법」에 따라 신규화학물질 제조·수입 시 유해성·위험성 조사보고서 제출 의무
- **보고 절차** 제조·수입 예정일 30일 전까지 고용노동부에 조사보고서 제출 필요
- **제도 목적** 노동자 건강장해 예방을 위한 화학물질의 유해·위험성 정보 사전 공개 및 안전보건 조치 시행

주요 내용 및 조치 사항

- **공표 규모** 2026년 3분기 제조·수입된 신규화학물질 총 63종의 명칭, 유해성·위험성, 사업장 조치사항 공표
- **유해성 확인** 4-하이드록시신남산, 2-하이드록시-3,5-디아이오도벤조산 등 22종에서 급성 독성, 피부 과민성, 심한 눈 손상성 등 위험성 확인
- **사업주 통보** 해당 화학물질 제조·수입 사업주에게 개인보호구 착용, 국소배기장치 설치 등 필요한 조치사항 통보
- **안전보건 강화** 환기시설 설치, 보호구 지급 등 예방 조치 준수 및 노동자의 보호구 착용 등 기본 수칙 준수 강조

문의 및 제출 경로

- **온라인 신청** 노동포털 누리집(labor.moel.go.kr) > 민원신청 > 산업안전분야 > '신규화학물질' 검색
- **등기 제출처** 세종특별자치시 법원로 82, 고용노동부 산업안전보건본부 화학사고예방조사과

3+1 기초안전수칙 집중점검

10월 6~16일 전국 1,000개 사업장 대상 안전모·안전대·안전띠·사다리 집중점검

점검기간	상반기 사망	사다리 사망
10월 6~16일 전국 1,000개 사업장 대상	253명 떨어짐 84명, 깔림·뒤집힘 34명	연 26명 최근 3년 평균 발생

추진 배경 및 개요

- **집중점검 대상** 안전모 지급·착용, 안전대 지급·착용, 지게차·굴착기 좌석 안전띠 착용, 이동식 사다리 안전수칙 준수 여부
- **재해현황** 2026년 상반기 사망사고 중 떨어짐 84명(가장 많음), 깔림·뒤집힘 34명 발생
- **사다리 사고** 최근 3년간 매년 26명 내외 사망으로 높은 곳 추락 및 사다리 사고 반복 발생

주요 내용 및 추진 방식

- **자율점검 기간** 9월 28일~10월 2일 사업장 자체 점검 후 개선 실시
- **현장 확인 사항** 보호구 소유뿐 아니라 사업주 지급 관리, 노동자 착용 실태를 함께 확인
- **현장 강화 활동** 전국 49개 지방관서 불시점검, 안전보건공단 패트롤 및 기술지도 실시
- **위반사항 처벌** 법 위반 시 즉시 과태료 부과 및 시정조치, 미이행 사업장에 사법조치

향후 계획 및 강조 사항

- **겨울철 대비** 11월 화재·폭발 예방 주제로 집중점검 실시 예정
- **장관 당부** 안전모·안전대·안전띠는 노동자 생명 보호의 기초 안전수칙으로 사업주는 갖추고 노동자는 지켜야 함

작업장 안전디자인으로 산업재해 예방

50인 미만 중소기업장에 최대 1억원 비용 지원

지원 규모	안전디자인	비용 지원율
최대 1억원 클린사업장 조성지원사업	13종 보행안전·소방안전 포함	50~70% 소요비용의 절반 이상 지원

추진 배경 및 개요

- **안전디자인 정의** 색채, 표지, 동선, 안내 체계를 시각적으로 최적화해 고령자·외국인 노동자 등이 위험정보를 빠르고 정확하게 인지할 수 있도록 한 설계
- **주요 활용 분야** 지게차 등 하역운반기계 작업구역과 보행자 통로 구분, 화재·비상시 신속한 대피 유도
- **색채 기준** 빨간색(금지·경고), 노란색(경고), 파란색(지시), 녹색(안내), 검은색(보조색)

주요 지원 내용

- **대상 사업장** 50인 미만 제조·서비스업 등, 고위험 제조업 중심으로 운영
- **지원 항목** 안전일터 조성지원(최대 3천만원), 안전동행 지원사업(최대 1억원), 작업장 안전 디자인 개선 등
- **디자인 표준모델** 보행안전 3종(보행통로, 지게차로, 위험구역), 소방안전 4종(소화전, 소화기, 특수소화기, 비상구) 외 13종 운영
- **우선지원 대상** 화재·폭발 예방설비와 비상구 안전디자인을 함께 신청하는 사업장

향후 계획 및 문의

- **현장 확산 추진** OPS·샷츠 배포, 우수사례 경진대회 개최로 현장 활용 확대
- **모델 고도화** 한국디자인진흥원과 협업으로 옥외도로·횡단보도 등 표준모델 추가 개발, 촉광 도료 활용으로 어두운 환경 인식성 개선
- **문의처** 공단 대표전화 1544-3088, 산업안전포털 portal.kosha.or.kr

건설 추락사고 예방 콘텐츠 공모전 개최

9월 14일부터 10월 13일까지 접수, 장관상 4점 포함 총 16점 선정

공모 기간	선정 규모	최고 상금
9.14~10.13 1개월간 접수 기간	16점 장관상 4점, 우수상 12점	500만원 대상 수상자 배정액

추진 배경 및 개요

- **주최 기관** 고용노동부/국토교통부, 한국산업안전보건공단·국토안전관리원·건설근로자공제회·한국건설기술인협회가 공동 주관
- **개최 목적** 건설현장 추락사고 예방의식 확산 및 활용성 높은 아이디어·우수사례 발굴
- **참여 대상** 건설현장 추락사고 예방에 관심 있는 대한민국 국민 누구나 참여 가능

공모 분야 및 제출 요건

- **홍보영상 부문** 추락방지 예방 정보를 국민 눈높이에 맞게 표현한 숏폼 콘텐츠(최대 3분, FHD 이상, 500MB 이하)
- **정책제안·우수사례 부문** 추락사고 예방 관련 정책 아이디어와 실제 건설현장의 우수 안전 관리 사례(PPT 10장 이내)
- **접수 방법** 공모전 누리집(www.safecontest.kr)을 통해 신청
- **심사 절차** 전문가 심사 및 표절 여부 공개검증을 거쳐 최종 수상작 선정

시상 규모 및 향후 계획

- **시상 시기** 12월 중 시상식 개최
- **대상 수상** 국토교통부장관상 2점, 고용노동부장관상 2점(각 500만원)
- **우수상 수상** 기관장상 12점(각 100만원)
- **활용 계획** 발굴한 아이디어를 정부 정책에 반영하고, 홍보영상·우수사례를 현장에서 활용

산업안전보건법상 도급인과 발주자의 구분

대법원 2026.6.25. 선고 2024다55909 판결

핵심 쟁점	판결	기준
도급인 해당 여부 산안법 의무 부담 주체 판단	발주자로 한정 도급인 지위 부정	사업 수행 여부 자신의 사업 일부를 도급한 경우 우만

도급인과 발주자의 구분 기준

- **도급인 정의** 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 도급하는 사업주 (자신의 사업 일부를 타인에게 맡기는 자)
- **발주자 정의** 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 도급하는 자 중 도급인에 해당하지 않는 자
- **핵심 구분 기준** 자신이 해당 사업을 영위하는지 여부 — 자신의 사업 일부를 도급한 경우 '도급인', 단순 외주 발주인 경우 '발주자'

판결 요지

- **사안 요약** 건설공사를 발주한 원고가 산안법상 도급인의 의무(안전조치 등)를 부담하는지 여부
- **판단 기준** 해당 공사가 원고 자신이 수행하는 사업의 일부인지 여부를 실질적으로 판단
- **결론** 원고는 건설업을 영위하지 않고 단순히 공사를 외주 발주한 것 → 발주자 지위 → 도급인 의무 불부담

실무 적용 포인트

- **도급인 의무** 수급인 근로자에 대한 안전·보건 조치 / 위험 장소 순찰·점검 / 작업 혼재 시 협의 의무
- **발주자 의무** 도급인보다 가벼운 의무 — 산업재해 예방 조치를 위한 협력 의무 정도
- **판단 실무** 자신의 사업목적과 관련된 공사·용역인지, 당해 업종을 영위하는지를 기준으로 도급인·발주자 구분

* 참고 판례: 대법원 2024.11.14. 선고 2023다14674 / 산안법 제2조 제6호·제7호

현장소장의 산업안전보건법 위반과 과실책임 인정

대법원 2026.2.12. 선고 2022다516668 판결

쟁점	판결	사고
현장소장 개인 책임 산안법 위반과 민사 과실 연계	과실책임 인정 안전의무 위반 = 과실 인정	근로자 사망 안전시설 미설치 상태 작업

사건 개요

- **사고 경위** 2020.6.12. 건설현장에서 근로자가 추락 사망 — 추락방호망 등 안전시설 미설치 상태에서 고소 작업 진행
- **현장소장 역할** 건설현장 전반의 안전관리 총괄 — 안전시설 설치 여부 지시·감독 권한
- **소송 경위** 유족이 현장소장 개인을 상대로 손해배상 청구 (회사와 별도)

판결 요지

- **법리** 산안법상 안전조치 의무를 위반한 경우 해당 위반 자체가 민사상 과실을 구성
- **현장소장 개인 책임** 현장소장은 안전조치 이행 여부를 지휘·감독할 권한과 책임이 있음 → 안전시설 미설치를 묵인·방치한 것은 과실
- **인과관계** 안전시설 미설치와 근로자 사망 사이의 인과관계 인정 → 손해배상 책임 성립

실무 적용 포인트

- **현장소장의 개인 책임 범위** 형사책임(산안법 위반)뿐 아니라 민사상 손해배상 책임도 개인이 직접 부담 가능
- **안전관리 책임자 주의사항** 안전시설 미설치·불량 상태를 인지하고도 작업을 진행시킨 경우 과실 인정 가능성 높음
- **회사와 연대책임** 사용자(회사)와 현장소장이 공동으로 손해배상 책임을 부담하는 경우 多

* 참고 조문: 산업안전보건법 제38조(안전조치) / 민법 제750조(불법행위)

취약계층 산재보상 대리인 지원 법제화

산업재해보상보험법 개정안 국회 본회의 통과, 무료 법률 조력 제도 도입

시행시기	지원대상	지원범위
공포 후 6개월 하위법령 정비 후 시행	취약계층 노동자 사회취약계층 산재 피해자	청구·심사·재심사 전 과정 무료 법률 조력

추진 배경 및 개요

- **법안 의결** 2026년 9월 3일 국회 본회의에서 산업재해보상보험법 개정안 의결
- **문제인식** 취약계층 노동자가 경제적·사회적 여건으로 산재 신청에 어려움을 겪어온 현실
- **제도 필요성** 업무상 질병 입증 등에서 어려움을 겪는 사회취약계층의 실질적 권리 구제

주요 내용 및 개선사항

- **무료 법률 조력** 취약계층 산재 피해 노동자가 변호사, 공인노무사 조력을 무료로 제공받음
- **청구 단계 지원** 보험급여 청구 과정에서 전문가 상담 및 서류 작성 지원
- **불복절차 지원** 급여 결정에 대한 심사 및 재심사 청구 전 과정에서 무료 법률 조력
- **기대효과** 신속하고 정당한 산재보상 수령으로 취약계층 노동자 권리 구제 강화

향후 계획 및 문의

- **이행 방안** 하위법령 정비를 거쳐 공포 후 6개월 경과 후 시행
- **장관 발언** 현장 중심의 지원체계를 지속적으로 강화하여 신속하고 공정한 권리 구제 추진