

건설정책리뷰 2016-05

# 건설근로자 법정 퇴직금의 공무원가 계상 활성화 방안

홍성호 · 홍성진

2016. 9

대한건설정책연구원



# 목 차

I. 서론 .....	1
II. 퇴직급여 및 퇴직급여충당금의 이해 .....	3
1. 퇴직급여 제도 .....	3
2. 퇴직급여충당금 및 공사원가 산정기준 제도 .....	14
3. 퇴직공제부금과의 관계 .....	17
III. 퇴직급여충당금 산정·지급 현황 및 개선의견 .....	19
1. 퇴직급여충당금의 공사원가 산정(현황) .....	19
2. 직접작업 종사 근로자의 퇴직금 지급 및 분쟁발생 현황 .....	22
3. 퇴직급여충당금의 공사원가 산정 필요성 및 방법 .....	24
IV. 퇴직급여충당금의 공사원가 계상 및 운용방향 .....	29
1. 적용범위 .....	30
2. 계상요율 .....	31
3. 운영·지급방법 .....	32
V. 결론 및 정책적 시사점 .....	35
참고문헌 .....	37



## 요 약

- 본 연구는 건설 근로자 직접 및 상용고용을 촉진하기 위한 방안의 일환으로 직접작업에 종사하는 건설 근로자 퇴직금(퇴직급여충당금)의 공사원가 계상 활성화 방안을 모색하기 위해 수행됨.

### 1. 퇴직급여충당금의 공사원가 실제 계상의 필요성

- 일반적으로 퇴직급여충당금은 매출원가(생산원가)에 포함되어 공사를 비롯한 제조업, 도소매업 등 공급자(기업)가 소비자에게 판매 또는 제공하는 모든 재화 또는 서비스의 대가(원가)로 반영되고 있음. 이와 같은 점에서 관련 법규는 공공공사의 원가(예정가격)에도 퇴직급여충당금을 반영토록 규정되어 있으나, 관련 유권해석은 직접작업에 종사하는 근로자(고용의 형태에 관계없이 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공한 자) 중 건설기계 운전원을 제외하고 1년 이상 계속근로자가 없다는 이유로 실제 계상을 권고하고 있지 않음.
- 요약표 1과 같이 공공공사는 예정가격 작성기준(기획재정부계약예규 제281호)과 지방자치단체 입찰 및 계약집행기준(행정자치부 예규 제3호)에 의거 발주자가 예정가격 작성 시 직접작업에 종사하는 근로자 중 1년 이상의 계속근로자가 있을 경우 퇴직급여충당금을 반영하도록 규정되어 있음.

요약표 1. 공공공사 발주자의 예정가격 작성기준 중 직접노무비 계상내용

(원가계산에 따른 예정가격 작성) 직접노무비는 제조현장에서 계약목적물을 완성하기 위하여 직접작업에 종사하는 종업원 및 노무자에 의하여 제공되는 노동력의 대가로서 다음 각 호의 합계액으로 한다. 다만, 상여금은 기본급의 년 400%, 제수당, 퇴직급여충당금은 「근로기준법」상 인정되는 범위를 초과하여 계상할 수 없다.

1. 기본급(「통계법」 제15조의 규정에 의한 지정기관이 조사·공표한 단위당가격 또는 기획재정부장관이 결정·고시하는 단위당가격으로서 동단가에는 기본급의 성격을 갖는 정근수당·가족수당·위험수당 등이 포함된다)
2. 제수당(기본급의 성격을 가지지 않는 시간외 수당·야간수당·휴일수당 등 작업상 통상적으로 지급되는 금액을 말한다)
3. 상여금
4. 퇴직급여충당금

(표준시장단가에 따른 원가계산) 직접노무비는 공사현장에서 계약목적물을 완성하기 위하여 직접작업에 종사하는 종업원과 노무자의 기본급, 제수당, 상여금 및 퇴직급여충당금의 합계액으로 한다.

- 그러나 법령과 달리 요약표 2와 같은 유권해석(건협기술-1383)은 건설공사의 직접작업에 종사하는 근로자는 연간 상시 근로자에 해당되는 건설기계운전사 등을 제외하고 대부분 일용근로자이기 때문에 예정가격 작성 시 노무량에 기본급(시중노임단가)만을 곱하여 직접노무비를 계상하는 것이 일반적이라 해석하고 있음. 또한 계속근로기간이 1년 이상임에도 불구하고, 일용근로자라는 이유로 퇴직급여충당금을 공사원가에 계상할 필요가 없다고 권고하고 있음.

## 요 약

### 요약표 2. 공공공사 직접노무비 산정과 관련된 유권해석(건설기술-1383)

- 건설공사에서 직접노무비 산정 시 직접작업에 종사하는 종업원 및 노무자가 연간 상시 근로자인 경우라면 귀하께서 제시한 방법에 따라 산정한 금액을 초과하지 않는 범위 안에서 직접노무비를 계상할 수 있으며 일용직 근로자라면 노무량에 시중노임단가만을 곱한 금액을 직접노무비로 계상하여야 할 것입니다.
- 참고로 건설공사의 직접작업에 종사하는 근로자는 대부분 일용직근로자이기 때문에 예정 가격 작성 시 노무량에 시중노임단가만을 곱하여 직접노무비를 계상하는 것이 일반적이며, 건설기계운전사와 같이 연간상시근로자의 성격을 띤 직종의 경우는 법적상여금 및 퇴직급여를 반영하여 직접노무비를 계상하고 있습니다.

- 요약표 3, 4와 같이 공공 학술용역과 기타용역 참여 근로자에 관한 유권해석에서는 이들의 고용특성이 공공공사 직접작업에 종사하는 일용근로자와 유사함에도 불구하고, 직접노무비 산정 시 퇴직급여충당금을 원가에 계상하도록 권고하고 있음.

### 요약표 3. 학술연구용역의 퇴직급여충당금 계상에 관한 유권해석(계약제도과-377)

국가기관이 체결하는 계약에 있어서 신규개발품이거나 특수 규격품 등의 특수한 물품·공사·용역 등 계약의 특수성으로 인하여 적정한 거래 실례가격이 없는 경우에는 원가계산에 의한 가격을 기준으로 하여 예정가격을 결정할 수 있도록 하고 있는 바, 회계예규 예정가격 작성기준 제26조에 따라 학술연구용역 원가계산 시 인건비에 계상하도록 규정된 퇴직급여충당금은 용역수행기간을 기준으로 하는 것이 아니라 용역 참가자의 소속기관 근무연수를 기준으로 계상하여야 할 것입니다.

### 요약표 4. 기타용역(경비, 청소)의 퇴직급여충당금 계상에 관한 유권해석(조달청-73355)

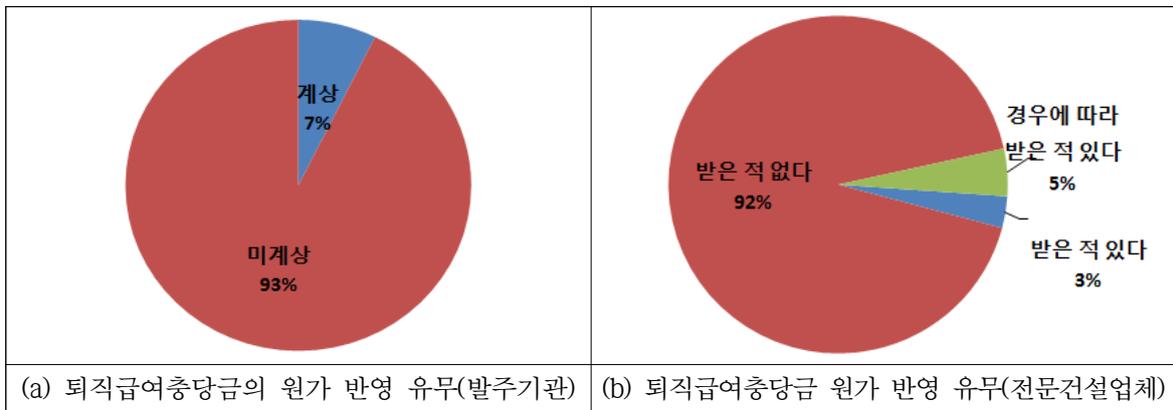
공공기관이 체결한 계약에 대하여는 공공기관의 운영에 관한 법령, 공기업·준정부기관 계약사무규칙 및 발주기관의 회계규정 등에 따라 처리하여야 할 것입니다. 참고로 국가기관이 체결한 계약에 있어서 노무비는 계약기간이 1년 미만이라 하여도 퇴직급여충당금 및 연차수당까지 포함하여 계상하여야 하는 것입니다. 계약상대자가 1년 미만 근무자에게 퇴직금 및 연차수당을 지급하지 아니하였을 경우라 하여 당해 금액을 회수하는 것이 아닙니다.

- 요약표 2와 같은 유권해석으로 인해 공공 발주기관은 직접작업에 종사하는 근로자의 퇴직급여충당금을 공사 원가에 실제 계상하지 않고 있음.
- 요약표 5와 같이 공공 발주기관별 공무원가 산정기준을 살펴본 결과, 노무량에 기본급(시중노임단가)만을 곱하여 직접노무비를 계상하고 있음. 이로 인해 요약그림 1과 같이 원·하도급 금액에도 퇴직급여충당금이 계상되는 경우는 없음.
- 공공공사와 달리 민간공사의 경우에는 계상 근거 또는 의무화 조항도 없으므로, 퇴직급여충당금이 공무원가에 계상되지 않을 뿐만 아니라 원·하도급 금액에도 반영되지 않고 있음.

## 요 약

요약표 5. 공공 발주기관별 공사원가 산정기준의 직접노무비 계상내용

발주기관	직접노무비 산정 내용	관련 기준
서울특별시	· 노무량 × 노무량 단위당 가격 · 노무량 단위당 가격은 시중노임 적용	건설공사 매뉴얼, 2014
부산광역시	· 노무량 × 노무량 단위당 가격 · 노무량 단위당 가격은 시중노임 적용	건설공사 설계지침서
대전광역시	· 노무량 × 노무량 단위당 가격 · 노무량 단위당 가격은 시중노임 적용	2014 건설공사 설계지침
LH공사	· 원가 계산 시 단위당 가격(시중노임) 적용	공사원가 산정자료(건축), 2012



요약그림 1. 퇴직급여충당금 공사원가 산정현황에 관한 설문조사 의견

주: 상기 그래프에서 발주기관 또는 사용주가 퇴직급여충당금을 계상 또는 받았다는 응답은 퇴직공제부금과의 혼동에서 발생한 것으로 사료됨.

□ 발주자의 인식과는 달리 인력의 효율적 운영과 숙련 기능공 확보를 위해 전문 건설업체는 요약표 6과 같이 업종별 차이가 있지만 직접작업에 종사하는 근로자의 10%와 1년 이상의 고용관계(계속근로)를 유지하여 공공 및 민간공사에 투입하고 있음. 또한 공공 및 민간공사의 예정가격 및 원·하도급 금액에 퇴직급여충당금이 계상되지 않았음에도 불구하고, 전문건설업체는 1년 이상 계속 근로자에게 퇴직금을 지급하고 있음.

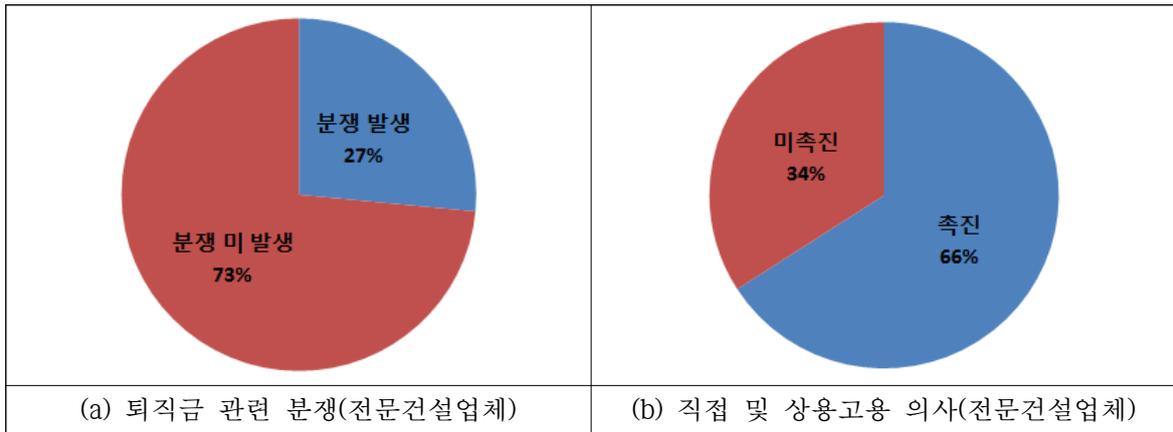
요약표 6. 전문건설업체 주력업종별 1년 이상 계속근로자 비율

업종	계속근로자 비율	업종	계속근로자 비율
강구조물공사업	10.0%	석공사업	7.0%
건축물조립공사업	6.3%	실내건축공사업	9.0%
금속구조물창호공사업	7.0%	시설물유지관리업	10.0%
비계구조물해체공사업	1.0%	철근콘크리트공사업	16.8%
상하수도공사업	5.0%	토공사업	20.0%

주: 설문조사된 133개사의 계속근로자 평균 비율은 10%이며, 일부 업종의 경우에는 조사되지 않음.

## 요 약

- 공공 및 민간 발주자는 1년 이상 계속 근로한 직접작업 종사자의 퇴직급여충당금을 공사원가에 실제 계상하여 전문건설업체의 퇴직금 지급 부담을 해소함으로써 건설 근로자의 처우 개선과 직접 및 상용고용을 유도할 필요가 있음.
- 전문건설업체의 퇴직금 지급 부담이 해소된다면, 건설근로자의 고용 불안정과 퇴직금 미지급으로 인해 일부 발생하고 있는 분쟁(요약그림 2의 a)도 해결될 수 있음. 아울러 건설 근로자 직접 및 상용 고용도 현재보다 촉진될 수 있음(요약그림 2의 b).



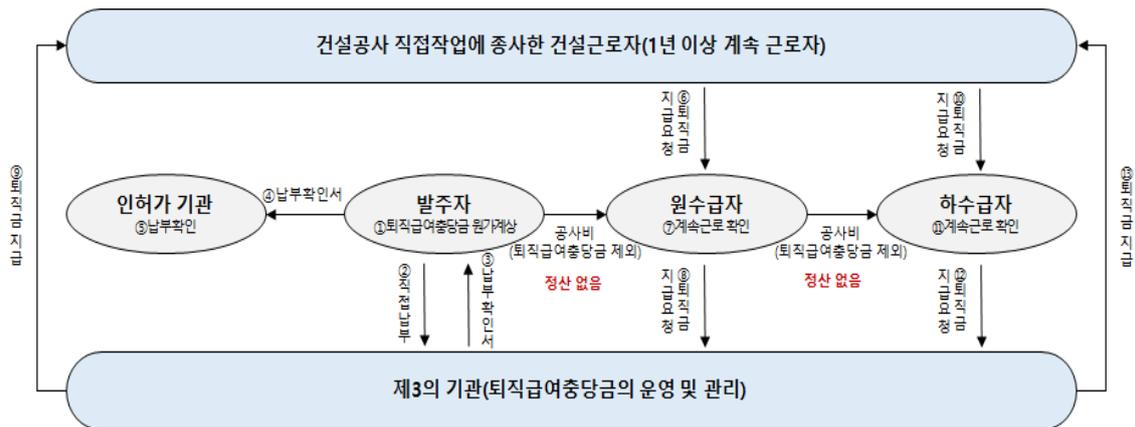
요약그림 2. 퇴직금 관련 분쟁과 공사원가 계상 시 근로자 직접 및 상용고용 의사

### 2. 퇴직급여충당금의 공사원가 계상 및 운용방향

- 직접작업에 종사하는 건설 근로자의 퇴직급여충당금이 공사원가에 실제 계상되기 위해서는 적용범위, 산정요율, 운영 및 지급방식에 관한 논의가 이루어져야 함. 이러한 논의 시 다음과 같은 점을 고려하여 방안을 강구할 필요가 있음.
- (적용범위) 원칙적으로 모든 공공공사 및 민간공사에 대해 퇴직급여충당금 계상이 이루어져야 함. 그러나 공공예산의 부족 및 민간 발주자의 공사비 부담 등을 고려하여 공공 및 민간공사 직접작업 근로자의 퇴직급여충당금 계상 적용범위를 단계적으로 확대해 나갈 필요가 있음.
  - 장기적으로 퇴직공제 제도와 퇴직급여 제도가 일원화될 필요가 있다는 점에서 퇴직급여충당금 계상의 적용범위를 퇴직공제부금 당연가입 대상과 동일하게 예정가액 3억 원 이상 공공공사와 100억 원 이상 민간공사로 결정하는 것이 바람직할 것임.
- (계상요율) 퇴직급여충당금은 직접작업에 종사하는 근로자 중 1년 이상 계속근로자에게만 지급되는 것임. 따라서 직접노무비에 계속근로자의 비율(10%)과 퇴직금 비율(8.3%)을 적용하여 계상할 필요가 있음.

## 요 약

- 여기서 적용한 계속근로자 비율은 일부 사용자 대상 설문조사에서 파악된 자료에 불과하여, 신뢰성이 부족한 측면이 없지 않음. 보다 정확한 퇴직급여충당금 계상요율이 산출되기 위해서는 건설근로자공제회의 DB 활용과 광범위한 설문조사 등을 통해 직접작업에 종사하는 계속근로자의 비율을 도출할 필요가 있음.
- (운영 및 지급방식) 퇴직급여충당금의 운영 및 지급방식에 관한 여러 대안이 있으나, 요약그림 3과 같이 행정업무의 최소화, 퇴직금 배달사고 및 낙찰률 적용으로 인한 부족 현상 예방 등의 장점을 지닌 “제3의 기관 보관, 고용주 요청 시 지급(발주자 직접 납부방식)” 이 가장 합리적임.
- 퇴직급여충당금의 운영·지급방식은 ①도급금액 포함, 고용주 지급, ②도급금액 포함, 제3의 기관 위탁 지급, ③발주자 직접 납부 후 제3기관 보관, 고용주 요청 시 지급으로 대별될 수 있음(본문 p.32 참조).



요약그림 3. 제3의 기관 보관, 고용주 요청 시 지급(발주자 직접 납부) 방식

- 건설근로자의 노후대책 마련과 전문건설업체의 직접 및 상용고용을 촉진하기 위해 장기적으로 퇴직급여 제도를 중심으로 퇴직공제 제도를 흡수하여 일원화하는 것이 요구됨. 그러나 퇴직공제 제도의 적용대상이 현행의 근로기간 1년 미만 근로자에서 모든 건설 근로자까지 확대된다면, 건설현장의 고용구조가 특수하다는 점을 고려하여 퇴직공제 제도를 중심으로 일원화하는 것도 고민할 필요가 있음.
- 퇴직공제 제도 또는 퇴직급여 제도 어느 하나만의 퇴직금으로 건설근로자가 노후생활을 영위하기에는 부족한 측면이 없지 않음. 따라서 퇴직급여 제도와 퇴직공제 제도를 일원화하여 퇴직금이 건설 근로자의 실효성 있는 노후대책이 되도록 할 필요가 있음.



# I. 서론

- 제3차(15~19년) 건설근로자 고용개선 기본계획(이하, 3차 기본계획<sup>1)</sup>)은 숙련 기능공의 직접 및 상용고용을 유도하기 위해 “하도급 근로자 보호 및 합리적 고용관행 개선”을 세부 추진방안 중 하나로 포함함.
  - 제3차 기본계획은 “건설산업 발전 및 양질의 일자리 기회 확대”라는 목표 하에 수립됨. 특히 청년 기능인력이 직업전망 부재, 고용불안, 노후대책 부재, 위험한 작업환경, 낮은 임금수준, 장시간 노동, 공식적 직업훈련 체제의 미흡<sup>2)</sup>으로 건설현장 진입을 기피하고 있어, 이들의 건설현장 진입을 유도하는 9개 추진방안을 마련함.
  - 제3차 기본계획의 9개 추진방안 중 하나인 “하도급 근로자 보호 및 합리적 고용관행 개선”의 핵심은 건설현장 시공 기능보유 근로자의 직접 및 상용고용을 유도하여 건설한 업체의 수주성장 및 숙련인력 기반 확충을 모색하는 것임.
    - 건설 근로자의 고용주체인 전문건설업체가 직접 및 상용고용을 기피하는 주된 이유는 건설업 특성(수주산업)으로 인한 노동력 운용의 불확실성으로 발생하는 인건비 부담 때문임. 이와 같은 이유로 인해 전문인력 채용지원금을 활용하여 일정등급 이상 건설인력을 상용직으로 고용한 건설업체에 인건비를 일부 지원하는 것을 실행방안으로 채택함.
- “하도급 근로자 보호 및 합리적 고용관행 개선” 차원에서 숙련 기능공의 직접 및 상용고용을 확대하기 위해서는 인건비의 일부 지원뿐만 아니라, 퇴직금 등 전문건설업체가 부담하는 비용의 지원도 절실함.
  - 전문건설업체의 입장에서 노동생산성 증진, 공사품질 향상, 기능의 전수 측면에서 일부 숙련 기능공의 상용고용이 있으나, 적정 노무비 부족으로 인해 1년 이상의 계속 근로 시 지급하는 퇴직금 부담이 큰 상황임. 이러한 이유로 인해 건설 근로자 고용기간을 1년 미만으로 하는 현상이 일반적임. 따라서 숙련 기능공을 포함한 건설 근로자는 퇴직금 혜택이 없는 불안한 노후를 걱정하고 있는 상태임.
- 근로형태(상용, 일용 등)에 상관없이 직접 작업에 종사하는 1년 이상 계속근로 건설 근로자의 퇴직금은 발주자의 예정가격에 퇴직급여충당금(직접노무비)으로 반영되어 최종 고용주가 지급토록 되어 있음. 그러나 건설 근로자 대부분이 일용근로자이고, 상용근로자라 할지라도 고용기간이 1년 미만이라는 이유로 퇴직급여충당금이 실제로 공사원가에 반영되는 경우는 없는 것으로 알려짐.

1) 관계부처 합동, 제3차 건설근로자 고용개선 기본계획, 2015, 8. 4

2) 김동규, 건설기능인력의 고령화 실태와 고용연장방안, 고용노동부, 한국고용정보원, 2012, pp. 29~35

- 「근로자퇴직급여 보장법」에 의해 고용주는 계속근로기간 1년에 대해 30일분 이상의 평균임금을 퇴직 근로자에게 지급하여야 함<sup>3)</sup>. 퇴직급여충당금은 고용주가 향후 발생할 퇴직급여에 충당하기 위하여 계상하는 부채성 충당금으로서, 각 사업연도마다 불균등하게 발생하는 퇴직급여를 여러 해의 사업연도에 배분하여 계상하는 것임.
- 예정가격 작성기준(기획재정부계약예규 제229호)과 지방자치단체 입찰 및 계약집행 기준(행정자치부 예규 제3호)에 따르면, 원가계산과 표준시장 단가에 의한 예정가격 결정 시 직접노무비의 노무비 단가에 1년 이상 계속근로 건설 근로자의 퇴직급여충당금을 반영토록 하고 있음. 그러나 공공 발주기관은 예정가격 작성 시 퇴직급여충당금을 반영하지 않고 있는 것으로 알려져 있음.
- 한편, 건설 근로자에게 지급되고 있는 퇴직공제부금은 경비항목으로 예정가격(공사 원가)에 실제 반영되고 있음. 그러나 고용기간 1년 미만 건설 근로자를 대상으로 하고 있어 상용고용 효과도 적은 편임. 또한 퇴직금과 퇴직공제부금이 상계되지 않아 전문건설업체 부담도 전혀 해소되지 않고 있음.
- 퇴직공제부금은 건설일용근로자와 고용기간 1년 미만의 임시직 근로자를 대상으로 지급되고 있어, 전문건설업체의 건설 근로자 직접 및 상용고용을 유도하고 있지 못함.
- 「건설근로자 고용개선 등에 관한 법률」 개정(12. 12. 31) 시 퇴직금과 퇴직공제부금의 상계 조항(제17조)이 삭제됨에 따라 1년 이상 계속 근로자의 근로기간 1년에 대한 퇴직금을 퇴직공제부금으로 상계하지 못함. 이로 인해 건설 근로자 고용주체인 전문건설업체는 1년 이상 계속 근로자에게 퇴직공제부금(고용기간 1년)과 퇴직금(고용기간 전체)을 중복 지급해야 함.
- 이와 같이 발주자 또는 종합건설업체가 직접 작업에 종사하는 1년 이상 계속 근로자(상용, 일용 등)의 퇴직급여충당금을 공사원가(직접노무비)에 반영하지 않는 현실에서 최종 사용자인 전문건설업체는 1년 이상 계속근로 건설 근로자에게 퇴직금을 지급하는 것으로 알려짐. 더욱이 퇴직금 지급과 관련하여 사용자인 전문건설업체와 건설 근로자와의 분쟁도 지속적으로 발생하고 있음. 이로 인하여 전문건설업체는 건설 근로자의 직접 및 상용고용을 기피하고 있음.
- 따라서 본 연구는 건설 근로자의 직접 및 상용고용을 촉진하기 위한 방안의 일환으로 직접작업에 종사하는 건설 근로자 퇴직금(퇴직급여충당금)의 공사원가 계상 활성화 방안을 모색하고자 함.

3) 퇴직급여는 퇴직자에 대한 소득보장의 목적으로 일정 규모 이상의 기업에 대해 적용이 강제되는 사회적 제도로서, 「근로자퇴직급여 보장법」은 퇴직급여제도를 퇴직연금제도(확정급여형 퇴직연금제도, 확정기여형 퇴직연금제도)와 퇴직금 제도로 구분하고 있음(제2조). 과거 퇴직금 제도는 사회보장적 기능 일부를 담당하고 있었으나, 조기퇴직·퇴직금 중간정산 등 사회보장적 기능을 다하지 못하게 되고, 노동환경의 변화 및 인구 고령화로 보완 필요성이 제기되고 있음. 이에 따라 「근로자퇴직급여보장법」 제정과 함께 퇴직연금제도가 2005년 12월 도입됨.

## II. 퇴직급여 및 퇴직급여충당금의 이해

### 1. 퇴직급여 제도

- 건설공사의 직접작업에 종사하는 근로자의 퇴직급여는 일반적으로 퇴직연금보다는 퇴직금의 형태로 지급되고 있음. 따라서 여기에서는 퇴직급여의 형태 중 퇴직금을 중심으로 그 적용범위와 지급요건, 산정기준, 지급방법을 살펴보고자 함.
- 건설일용근로자의 퇴직금 적용여부, 퇴직금 지급요건인 계속근로기간 1년의 의미, 산정기준인 평균임금을 중심으로 검토할 것임.

#### 1) 적용범위(건설 일용근로자의 퇴직금 적용여부)

- 표 1과 같이 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조와 제8조에 의해 모든 사업장의 사용자(고용주)는 계속근로기간 1년 이상의 퇴직 근로자에게 계속근로기간 1년에 대해 30일분 이상의 평균임금을 지급해야 함. 다만, 4주간을 평균하여 1주간 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자는 제외됨.

표 1. 근로자퇴직급여보장법 제4, 8조의 내용

제4조(퇴직급여제도의 설정) ① 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.

② 제1항에 따라 퇴직급여제도를 설정하는 경우에 하나의 사업에서 급여 및 부담금 산정방법의 적용 등에 관하여 차등을 두어서는 아니 된다.

③ 사용자가 퇴직급여제도를 설정하거나 설정된 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경하려는 경우에는 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수(이하 “근로자대표”라 한다)의 동의를 받아야 한다.

④ 사용자가 제3항에 따라 설정되거나 변경된 퇴직급여제도의 내용을 변경하려는 경우에는 근로자대표의 의견을 들어야 한다. 다만, 근로자에게 불리하게 변경하려는 경우에는 근로자대표의 동의를 받아야 한다.

제8조(퇴직금제도의 설정 등) ① 퇴직금제도를 설정하려는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 사용자는 주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유로 근로자가 요구하는 경우에는 근로자가 퇴직하기 전에 해당 근로자의 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 정산시점부터 새로 계산한다.

- 이때 사업주란 「근로기준법」 제2조제2호에 따라 사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말함. 즉, 근로관계의 당사자로서 임금·급료 등의 지급의무를 부담하는 한편, 근로자에 대하여 지휘감독권을 가지는 자를 의미함. 이와 같은 해석은 「근로자퇴직급여 보장법」에서도 그대로 적용됨.
- 상기 해석에 의하면, 전문건설업체가 도급 형태(원·하도급)에 상관없이 근로자를 채용하여 근로계약 내용에 따라 지휘·감독하고 임금을 지급하면 사업주가 되는 것임. 이와 같은 경우 계속근로기간 1년 이상의 퇴직 근로자에게 계속근로기간 1년에 대해 30일분 이상의 평균임금을 지급해야 하는 주체는 전문건설업체임.

표 2. 전문건설업자의 퇴직금 지급 의무자 여부에 관한 고용노동부 행정해석

- 근로기준법 제15조의 규정에 의한 사용자라 함은 「사업주 또는 사업경영담당자 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자」를 말하며, 근로관계의 당사자로서 임금·급료 등의 지급의무를 부담하는 한편, 근로자에 대하여 지휘감독권을 가지는 자를 말함.
- 귀 질의내용만으로는 사실관계를 명확히 판단하기 어려우나, 건설산업기본법 제29조제4항의 규정에 불구하고 어떤 기업이 하도급을 주는 경우, 하수급인이 채용하는 근로자가 채용 시의 계약내용에 따라 하수급인의 지휘감독 하에 있게 되면 하수급인이 근로기준법상의 사용자가 됨.
- 그러나 이에 반하여 하수급인이 전체로서 원도급인의 노무지휘를 받은 때에는 그 원도급인이 근로기준법상의 사용자가 됨.
- 또한 사업이 수차의 도급에 의하여 행하여지는 경우에 하수급인이 직상수급인의 귀책사유로 근로자에게 임금을 지급하지 못한 때에는 그 직상수급인은 당해 수급인과 연대하여 책임을 져야 함.
- 따라서 당해 사안의 경우에는 상기 원칙에 의거 계약상의 노무지휘권이 누구에게 있는지 여부, 직상수급인의 귀책사유 여부 등 구체적인 사실관계에 따라 판단되어야 한다고 사료됨.(근기 68207-536, 2000. 2.22)

- 또한 「근로기준법」 제2조제1호에 따르면 근로자는 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말함. 즉, 고용, 도급, 등 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공한 자를 망라함. 따라서 상용 근로자, 임시 또는 일용근로자라도 표 3과 같은 사용종속관계가 인정되는 한 근로기준법이 전면적으로 적용되고 단체협약, 취업규칙 등에 특별히 규정하지 않는 한 통상의 근로자와 동일하게 근로조건이 적용됨.
- 상기 해석에 의하면, 전문건설업체가 채용하여 사용종속관계에서 근로를 제공한 임시 또는 일용근로자에게도 통상의 근로자 즉, 상용 근로자와 동일한 근로조건이 적용되어야 함. 건설 근로자 중 많은 근로형태를 차지하는 일용근로자의 퇴직금 지급에 관한 논란이 많음. 그러나 일용근로자 중 계속근로기간 1년 이상(4주간 평

균 1주 소정 근로시간이 15시간 미만인 근로자 제외)의 근로자는 사업주가 지급해야 할 퇴직금 수급 대상임.

- 상용근로자란 일정기간동안 또는 기간의 정함이 없이 고용이 보장되는 근로형태이고, 일용근로자<sup>4)</sup>는 1일 단위로 근로계약을 체결하고 그 날의 근로가 끝남에 따라 당일로 근로계약이 해지되어 사용종속관계도 함께 끝나고 계속고용이 보장되지 않는 근로형태를 말함. 특히 일용근로자는 근로계약이 매일매일 성립하고 종료한다는 점에서 기간의 정함이 있는 기간제 근로계약의 일종으로 보는 것이 일반적임.

표 3. 사용종속관계에 관한 고용노동부 행정해석 및 법원의 판례 기준

<p>〈사용종속관계에 관한 고용노동부 행정해석〉</p> <p>① 근로자가 업무를 수행함에 있어 사용자로부터의 정상적인 업무수행명령과 지휘·감독에 대하여 거부할 수 없어야 한다.</p> <p>② 시업과 종업시간이 정하여지거나 사용자의 구속을 받는 근로시간이 구체적으로 정하여져 있고 작업장소가 일정장소로 특정되어 있어야 한다.</p> <p>③ 업무의 내용이 사용자에게 의하여 정하여지고 업무의 수행과정도 구체적으로 지휘, 감독을 받아야 한다.</p> <p>④ 지급받은 금품이 업무처리의 수수료 성격이 아닌 순수한 근로의 대가이어야 한다.</p> <p>⑤ 상기 내용이 충족되고 복무위반에 대하여는 일반 근로자와 동일하게 징계 등 제재를 받아야 한다.</p>
<p>〈사용종속관계에 관한 법원 판례〉</p> <p>① 업무의 내용이 사용자에게 의하여 정하여지고 취업규칙 또는 복무규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에 있어서도 사용자로부터 구체적 개별적인 지휘 감독을 받는지 여부</p> <p>② 사용자에게 의하여 근무시간과 근무 장소가 지정되고 이에 구속을 받는지 여부</p> <p>③ 근로자 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성 유무</p> <p>④ 비품·원자재나 작업도구 등 소유관계, 보수성격이 근로자체의 대상적 성격이 있는지 여부</p> <p>⑤ 기본급이나 고정급이 정하여져 있는지 여부</p> <p>⑥ 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항</p> <p>⑦ 근로제공관계의 계속성과 사용자에게의 전속성의 유무와 정도</p> <p>⑧ 사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의하여 근로자로서 지위를 인정받는지 여부</p>

## 2) 지급요건(계속근로기간 1년)

퇴직금 지급요건인 계속근로기간 1년은 근로계약서 상의 근로계약기간을 말하는 것이 아니라, 근로관계가 단절 없이 계속하여 실제 근로한 기간(입사일로부터 퇴

4) 건설업에 종사하는 일용근로자는 작업공정에 따라 일시적으로 취업하였다가, 그 공정이 완료되거나 또는 공정이 계속하여 진행하여도 근로계약의 특성상 다음 날의 근로계약이 보장되지 않음. 일용근로자는 사업장을 수시로 이동함으로 근로자를 제공하는 날이 불연속이라 취업규칙 등에 의한 제재 사유가 있어도 다음 날 출근하지 않으면 근로관계가 종료되므로 특별한 제재수단이 없음. 또한 근로계약도 서면으로 작성하기보다는 구두로 하는 관행이 있으며 고용이 계절에 따라 차이가 나는 특징이 있음. 그리고 일당형식으로 임금을 지급받으며 그 일당에는 근로에 대한 통상임금 이외에 휴일수당, 휴가수당 등 모든 수당이 포함된 것으로 보기도 함(대법원 2002 07. 26) 선고 85다카2473 판결)

사 일까지)이 1년 이상인 경우를 말함.

- 이로 인해 근로계약 기간을 1년 이상으로 체결하였지만 실제 근로한 기간이 1년 미만이라면 퇴직금은 지급되지 않음<sup>5)</sup>. 반면 근로계약 기간을 1년 미만으로 체결하였어도 계약연장이나 재계약으로 사실상 계속 근로한 기간이 1년 이상이면 퇴직금은 지급됨.
- <표 4>와 같이 법원 판례에 따르면, 형식상으로는 비록 일용직 근로자라 하여도 일용근로관계가 중단되지 않고 계속된 경우에는 상용근로자로 보아야 할 것이고, 일용근로자 또는 임시직 근로자가 1년 중 근로하지 않은 날이 상당 기간 계속되는 경우를 제외하고, 계약을 반복하여 체결하여 사실상 계속해서 근로한 경우에는 그 고용 형식과 관계없이 계속하여 근로한 것으로 봄. 그러나 근로의 단절이 상당 기간 계속되어 사회통념상 계속근로로 인정되기 어려운 경우에는 명시적인 퇴직의 의사표시가 없었더라도 근로관계가 묵시적으로 합의 해지되어 종료됨.
- 이와 같은 법원 판례에 따르면 일용근로자라 할지라도 전속성·계속성·종속성의 요건이 충족된다면, 실제 근로기간 1년에 대해 퇴직금을 지급해야 함. 그러나 근로자의 상근성·계속성·종속성에 관한 구체적인 기준은 없음. 따라서 사안별 법원 판례와 고용노동부의 행정해석을 따를 수밖에 없음.

표 4. 일용근로자 계속근로에 관한 법원의 판례

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 근로계약기간이 만료하면서 다시 근로계약을 맺어 그 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복된 계약기간을 합산하여 계속 근로 여부와 계속 근로 연수를 판단하여야 하고, 갱신되거나 반복 체결된 근로계약 사이에 일부 공백 기간이 있다 하더라도 그 기간이 전체 근로계약기간에 비하여 길지 아니하고 계절적 요인이나 방학 기간 등 당해 업무의 성격에 기인하거나 대기 기간·재충전을 위한 휴식 기간 등의 사정이 있어 그 기간 중 근로를 제공하지 않거나 임금을 지급하지 않을 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우에는 근로관계의 계속성은 그 기간 중에도 유지된다(대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결)</li> <li>○ 형식적으로 일용근로자라 하더라도 일용관계가 중단되지 않고 계속되어 온 경우에는 상용근로자로 보아야 하고 사용자로서는 취업규칙 및 보수규정상의 직원에 준하여 일용관계가 계속된 기간을 계속근로연수로 계산하여 그에 상응하는 퇴직금을 지급하여야 하나, 근무의 단절이 상당 기간 지속되어 사회통념상 계속근로로 인정되기 어려운 경우에는 명시적인 퇴직의 의사표시가 없었더라도 근로관계가 묵시적으로 합의 해지되어 종료되었다고 봄이 상당하다(대법원 2006. 4. 28. 선고 2004다66995 판결)</li> </ul>
---

□ 일용근로자가 계속근로기간 1년으로 인정받기 위해서는 단일 사업주에게 채용되어 최소 1개월에 4일 이상 연속적으로 12개월(근로의 단절이 상당기간 계속되어 사회통념상 계속근로로 인정되기 어려운 경우 제외)을 근무해야 함.

5) 부산지법 1990. 12. 05. 선고89가합27082 제11민사부 판결

- 일용근로자의 경우 반드시 월평균 25일 이상 근로해야만 퇴직금 지급의 전제가 되는 전속성·계속성·종속성의 요건을 충족한 것으로 보지 않음. <표 5>와 같이 법원 판례는 단시간 근로자와의 형평성 논란에도 불구하고 최소한 1개월에 4, 5일 내지 15일 정도 계속 근로하였다면, 근로자의 전속성·계속성·종속성의 요건을 충족한 것으로 인정하고 있음(타 사용주 고용 시 제외).
- 그러나 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조는 소정근로시간 1주 15시간 미만 단시간 근로자는 퇴직금을 지급할 정도의 전속성이 희박하므로, 퇴직금 지급대상에서 제외하고 있음. 1주 15시간의 소정근로시간을 월 단위로 환산하면 8.12일(65시간=15/7×165/12. 65시간÷8시간)에 해당됨. 이와 같은 점은 월 근무일수 4일 이상의 근로자의 계속성을 인정한 법원 판례와 형평성이 맞지 않은 것임.

표 5. 일용근로자 월 계속근로 기간에 관한 법원의 판례

- 형식상으로는 비록 일용근로자로 되어 있다고 하더라도 일용관계가 중단되지 않고 계속 되어 온 경우에는 상용근로자로 보아야 할 것이고, 또한 근로자가 월평균 25일 이상 근무하여야만 근로관계의 계속성을 정할 수 있는 것은 아니며 매월 빠뜨리지 않고 4, 5일 내지 15일 정도씩 계속하여 일하여 온 경우에는 근로관계의 계속성이 인정되므로 근로기준법이 적용된다.(1996.4.19, 서울지법95가합11509)

- 근로자의 계속근로기간을 산정함에 있어 근로의 단절이 상당기간 계속되는 경우에 해당되는 사례가 종종 발생함. 이와 같은 경우 법원과 행정해석은 개별 사례별로 근로자의 전속성·계속성·종속성 요건의 충족여부를 판단하고 있음.
- 근로기준법상 계속근로기간을 산정함에 있어 근로계약의 형식뿐만 아니라 구체적 인 고용실태 등 고용관행, 노사당사자간 기대심리, 업무내용 등 종래의 근로계약과 새로운 근로계약의 동일성 여부 등을 고려하여 개별 사례별로 판단하여야 함.
- 근로단절이 상당기간 계속된 경우에 계속근로를 인정한 법원 및 행정해석은 표 6 과 같이 근로단절이 발생된 사유와 그 기간이 사회통념상 인정될 수 있는지를 주로 살펴봄.
- 가령, 근로단절의 원인이 건설공사의 특수성이나 일용근로자의 특수한 근로형태에 기인한 경우에는 근로단절이 아니라 근로관계의 일시 정지로 이해하고 있음. 또한 근로단절기간의 경우에는 그 기간이 새로운 작업을 위한 대기 또는 재충전을 위한 휴식기간으로 인정되는 경우에는 근로의 계속성을 인정하고 있음.
- 혹한기, 장마기, 동절기 등 계절적 특성과 공사 중단이 빈번한 건설공사의 특수성 상 일시적으로 근로 단절이 발생하고 이러한 원인이 해소된 이후에 근로가 계속되었다면 이와 같은 기간은 계속근로를 위한 대기상태로서 일시적으로 근로관계가 정지된 것으로 인정함.

표 6. 근로단절이 상당기간 계속된 경우에 계속근로를 인정한 법원 및 행정해석

<p>혹한기와 장마기를 제외하고 수년간 근로한 경우</p>	<p>근로계약기간을 1년 단위로 체결하고 회사 측의 특별한 통지가 없을 경우 현장 작업 종료 시까지 매 1년마다 자동 연장토록 정하고 있음. 노사당사자간에 일정한 사유가 발생할 때에는 근로계약기간을 그 때까지로 한다고 정하고 있으나, 실제로는 1년 중 일정한 기간(혹한기 등)동안만 작업 중단을 반복하고 동 기간이 지나면 재계약을 체결하는 것이 예정되어 있고, 노사당사자 그렇게 기대하면서 동 기간이 지나면 근로를 계속하는 형태의 근로관계가 반복되었다면, 실질적 계속근로로 볼 수 있음.(근기 68207-528, 2003. 4. 30)</p>
<p>매년 동절기에 근로관계가 단절된 경우</p>	<p>상대적으로 업무량이 적은 동절기에 근로계약을 체결하지 않았고, 동절기가 종료되면 재계약을 계속 체결하는 것이 관행이었으며, 노사당사자 그렇게 기대하면서 동절기가 끝나면 재계약을 체결한 후 일용인부로서의 동일한 근로를 제공하고 사용자는 임금을 지급하는 형태의 근로관계가 반복되었다면, 근로계약을 체결하지 아니한 동절기는 동일사무에 계속근로를 위한 대기상태로서 근로관계가 일시적으로 정지된 것임.(임금 68207-313, 2003. 4. 24)</p>
<p>서류상 2개월마다 2, 3일씩 해고된 후 재채용된 경우</p>	<p>근로기간에 서류상으로는 2개월마다 2, 3일씩 해고되었다가 다시 채용된 것으로 되었다 하여도 사실상 그 기간에 계속하여 근로한 사람들이므로 해고로서의 효력은 없다 할 것이며, 또한 근로계약상으로는 일용으로 되었지만 일용관계가 간단없이 계속되어 상용근로자로 봄이 상당하다 할 것임.(대법원 1975 06.24. 선고 74다1625, 1626 판결)</p>
<p>계약기간이 아닌 경우에도 부수적 업무를 수행한 경우</p>	<p>계약기간이 아닌 기간에도 원고들은 수능시험 문제 풀이, 난이도 파악, 논술 강의, 수능 점수 파악·보고, 대학 지원자 파악·보고, 대학 합격자 파악·보고 등의 업무를 수행하였음을 알 수 있는 바, 이러한 사정에 비추어 보면 11월 대학수학능력시험일 이후 다음해 2월 중순까지의 기간은 강의 외 부수 업무 수행과 다음 연도 강의를 위한 재충전과 강의 능력 제고를 위한 연구를 위한 기간으로서 원·피고 사이에 근로관계는 계속되었다고 보기에 충분함.(대법원 2006 12. 07. 선고 2004다29736 판결)</p>
<p>계약기간 중에 공사가 일시적으로 중단된 경우</p>	<p>일용직 근로관계에서 공사의 진행에 따라 근로의 제공이 일시 중단되었다가 재개되는 등 근로 제공의 연속성이 떨어지는 것은 상근적이 아닌 일용직 근로의 특수성에 기인하는 것이므로, 계약 기간이 정해진 근로계약을 체결한 일용직 근로자의 경우 계약 기간이 만료되지 않은 이상 공사가 일시 중지되었다 하여 계약에 의한 기본적인 근로관계가 소멸한다고 할 수는 없음.(대법원 2009. 05. 14. 선고 2009두157 판결)</p>
<p>15일의 공백기간이 있는 경우</p>	<p>원고들이 참여하던 프로그램을 마치고 다음 프로그램에 참여하기까지 공백기간을 갖기는 하였으나 그 기간이 15일을 넘지 않았으며, 위 기간을 다음 프로그램에 참여하기 위한 대기 기간 또는 재충전을 위한 휴식 기간으로 인식하여 온 점을 알 수 있으므로 근로를 시작하여 최종적으로 근로를 마친 전 기간에 대하여 근로의 계속성을 인정할 수 있다 할 것임.(대법원 2002. 07. 26. 선고 2000다27671 판결)</p>

- 근로계약이 종료되고 15일 가량을 새로운 작업을 위한 대기 또는 재충전을 위한 휴식기간을 가진 이후 새롭게 근로계약을 체결하였다면, 15일 가량의 대기 또는 휴식기간은 계속근로기간으로 인정되고 있음.

□ 표 7과 같이 법원 및 고용노동부는 근로관계의 단절이 순수하게 근로자의 자유의사에 의한 것으로 보이는 경우와 퇴직시기와 재입사 시기와의 사이에 상당한 기간이 경과하여 계속된 근로라 보기 힘든 경우에는 계속근로를 불인정하고 있음.

- 근로단절의 원인이 건강, 무단결근 등 근로자 개인의 사정과 자유의사에 기인하는 경우는 과거의 근로제공 형태 및 노임지급 관계 등 명백한 합리적 사유가 있는 경우를 제외하고 계속적 근로관계가 단절된 것으로 인정하고 있음.
- 퇴직시기와 재입사 시기가 최소 2달 보름의 기간이 있는 경우에는 근로의 단절이 상당기간 계속되어 사회통념상 계속근로로 인정하기 어려운 경우로 보고 있음. 다만, 업무의 속성상 해당 기간만큼의 근로공백 기간이 발생하기 힘든 경우로 한정하고 있음(건설공사 특수성으로 인해 근로공백 기간이 발생한 경우는 제외).

표 7. 근로단절이 상당기간 계속된 경우에 계속근로를 불인정한 법원 및 행정해석

<p>몸이 아프거나 가사일로 출근하지 못한 경우</p>	<p>일용 근로자가 1월 또는 1년 중 출근하지 아니한 날이 상당기간 계속하거나 이러한 날들이 단속적으로 포함되어 있는 경우에는 특별한 사정이 없는 한 이를 계속 근무하였다고 보기는 어려울 것임.(근기 68207-1631, 1996.12.11)</p>
<p>15개월의 업무 공백이 있는 경우</p>	<p>원고는 1977년 07월 01일부터 1978년 10월 15일까지 15개월 남짓 동안에는 일하지 않는 것으로 기재되어 있음을 알 수 있는바, 만약 원심이 인정한 것처럼 피고 회사가 일용노동자인 원고에 대하여 고용과 해고의 형식을 취해 왔고 그 도중 위와 같이 원고가 15개월 남짓 동안 일하지 않은 것이 사실이라면 특별한 사정이 없는 한 원·피고 간의 계속적 근로관계는 단절되었다고 봄이 상당하고, 그럼에도 불구하고 계속적 근로관계가 유지되었다고 인정하려면 그 동안의 근로제공 형태, 노임지급 관계 등 제반 사정을 상세히 심리하여 그럴 만한 특별한 사정이 있다는 점에 대한 납득할 만한 설명이 있지 않고서는 안 될 것임.(대법원 1982.07.13., 선고 81다카571 판결)</p>
<p>근로 공백기간이 2개월 보름에서 4개월에 이르는 경우</p>	<p>다른 외부 제작요원과 달리 원고 1, 3, 4, 5의 근로 공백 기간은 이례적으로 2개월 보름에서 4개월에 이르는 장기간인 점, 외부 제작요원을 로테이션 방식에 따라 배치하였기 때문에 특별한 사정이 없는 한 장기간의 근로 공백 기간이 생기기 어려운데 그러한 특별한 사정을 찾아볼 수 없는 점, 임금을 일당제로 환산한 금액을 월급의 형식으로 지급받고 있는데 휴직 등 특별한 사유 없이 2달 이상 임금지급 관계가 단절되었던 점, 이 같은 사정 등에 비추어 보면 위 원고들과 피고 공사 사이의 근로관계는 위 근로 공백 기간을 전후하여 단절되었다고 봄이 상당함.(대법원 2006. 04. 28. 선고 2004다66995 판결)</p>

### 3) 산정기준(평균임금)

- 사용자는 계속 근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급하여야 함. 이때, 평균임금은 근로자가 퇴직한 날 이전 3개월 동안 지급받은 임금 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액임.
- 일용근로자의 경우에도 퇴직금 산정 시 통상 근로자와 같이 퇴직 이전 3월간의 평균임금을 기준으로 산정하는 것이 원칙임.
- 그러나 일용근로자는 근로일수가 불규칙하여 통상 근로자의 소정 근로일수보다 짧은 특징이 있어, 평균임금이 통상임금 보다 적어질 소지가 높음. 「근로기준법」 제 2조제2항은 근로자를 보호하기 위하여 퇴직 이전 3월간 평균임금이 통상임금보다 적은 경우에는 통상임금을 기준으로 퇴직금을 산정하도록 규정하고 있음.
- 평균임금은 근로자의 퇴직·사망·재해 등 산정해야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 간에 그 근로자에게 지급된 총 임금 (은혜적·복리 후생적으로 지급된 금품은 제외) 을 그 기간의 달력상의 날 수로 나눈 금액(일급)을 말함. 퇴직금, 연차(월차)휴가수당, 휴업수당, 재해보상금, 감급제재 등을 산출하는 기준이 됨. 다만, 3개월간 받은 임금총액 중 연차휴가수당 및 상여금 등과 같이 1년간에 걸쳐 정기적으로 지급된 금품은 1년간에 받은(또는 받기로 된) 금액을 3/12로 월할 계산하여 산입해야 함.
- ※ <예>: 일당 10만원의 미장공이 4월1일에 퇴직했다면, 1.1-3.31(90일간)까지 3개월간 받은 임금총액 710만원 (1월 31일 220만원, 2월2 8일 280만원, 3월31일 210만원)을 90일로 나눔 ⇒ 평균임금: 710만원÷90일=78,880원
- 통상임금은 보통 기본급으로 부르는데, 소정근로시간에 대한 시간급 혹은 월급을 말하며, 통상임금은 시간외, 야간, 휴일근로 등 법정수당을 산출하는 근거가 됨. 통상임금은 일급, 주급, 월급 등 다양한 지급형태에 불구하고, 소정근로시간을 기준으로 1일 근로시간에 대한 시간급임금으로 산출 함. 따라서 통상임금을 계산하려면 1일에 휴게시간을 제외하고 실 근로시간이 몇 시간인지 정확히 산출되어야 함. 통상임금에는 기본급 외에, 자격수당·기술수당·위험수당 등 통상의 근로시간에 대해 지급하는 금품과, 전체근로자에게 일률적으로 지급하는 가족수당 등이 포함됨.
- ※ <예>: 일당 10만원의 미장공이 10시간을 일하고 10만원을 받기로 정했다면 법정 기준근로시간 8시간을 초과한 시간에 대해 50%의 가산임금을 지급해야 하므로 다음과 같이 산출 함. 10만원÷11시간 【 8시간 + (2시간×1.5)】 = 시간급 9,090원
- 일용근로자의 근로 형태의 특수성 상 평균임금 또는 통상임금을 산정하기 힘든 경우가 있음. 「근로기준법」 시행령 제3조는 일용근로자 등 특별한 경우의 평균임금을 고용노동부장관이 사업이나 직업에 따라 정하도록 규정하고 있으나, 아직까지

따로 정하고 있지 않음. 이와 같은 경우 표 8과 같이 법원 판례는 시중노임단가<sup>6)</sup>를 퇴직금 산정의 기초자료로 인정하고 있음.

- 시중노임단가는 근로 대가로 근로자에게 일급으로 지급하는 기본급여액에 불과하므로, 제수당·상여금 등을 고려하여 평균임금을 산정하고, 퇴직금을 지급해야 함.

표 8. 시중노임단가를 평균임금으로 인정한 법원의 판례

- 「산업재해보상보험법」상 “근로형태가 특이한 근로자(일용근로자)”의 산업재해보상급여(휴업급여)의 산정기준이 되는 평균임금을 건설업 임금실태조사 보고서상의 노임단가를 기준으로 통상근로계수를 곱하여 산정하여야 한다고 판시하고 있음.(대법원 2010. 3. 25. 선고 2009두19274 판결)
- 舊(구) 계약사무처리규칙 제7조가 1994.7.20자로 개정·공포되어 그 이후부터는 통계법 제3조에 의하여 통계작성 승인을 받은 기관의 조사·공표한 가격이 공사부문의 원가계산에 적용하는 노무비 산정의 기준금액으로 되었고, 위 공사부문의 원가에 관한 통계작성 승인을 받은 대한건설협회가 1994.9.1부터 같은 해 9.30까지를 조사기간으로 하여 조사·공표한 공사부문의 가격은 1995.1.1부터 국가계약의 원가계산에 적용되게 되었으며, 한편 위 개정된 舊(구) 계약사무처리규칙의 규정들은 동 규칙이 1995.7.6자로 폐지된 후에도 같은 날짜로 시행된 국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률시행규칙에 의하여 그대로 유지되고 있으므로, 결국 위 개정된 법령에 의하여 통계청의 승인을 받아 대한건설협회가 조사한 노임단가는 객관성과 보편성이 있다고 할 것이므로 이를 일실수입 산정의 기초가 되는 일용노임단가로 삼기에 충분함(대법원 1995.12.12., 선고 95다35517 판결)

- 실무적인 측면에서 일용근로자의 퇴직금은 표 9와 같이 ①평균임금, ②통상임금, ③시중노임단가를 상호 비교하여 가장 높은 임금의 30일분 이상으로 산정하는 것이 일반적임.

- 일부에서는 일용근로자 1년간 근로일수를 고려하여 최종 퇴직금을 산정하기도 함.

표 9. 평균임금, 통상임금, 시중노임단가를 고려한 일용근로자 퇴직금 산정 사례

- (예시) 근로계약서에 출근 및 퇴근시간은 오전 7시에서 오후 6시까지이고, 휴식시간(식사시간)은 12시에서 오후 1시까지이며, 일당은 100,000원(연장근로수당 등이 포함된 포괄임금)이라고 기재된 일용근로자의 경우(퇴직 직전 2009. 8. 27.부터 2009. 11. 26.까지 받은 임금총액 7,900,000원, 1년간 근로일수 180일)
- (평균임금) 퇴직 직전 3개월 임금총액(7,900,000원) ÷ 92일(3개월 총 일수) ≙ 85,869원
- (통상임금) 일당 100,000원 × 8/11시간(초과근무 2시간의 50%가산) ≙ 72,727원
- (시중노임단가) 66,622원(09년 1.1), 67,909원(09년 9. 1), 68,965원(10년 1. 1)
- 평균임금>통상임금>시중노임단가이므로, 평균임금이 퇴직금 산정의 기준금액이 됨.
- 근로자의 퇴직금 = 85,869원(평균임금) × 30일분 = 2,576,070원
- ※ 일부는 근로일수 고려 85,869원(평균임금) × 180일/365일 × 30일분 ≙ 1,270,390원

6) 시중노임단가는 「통계법」 제17조에 의한 지정통계에 그 법적 근거가 있으며, 「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 시행규칙」 제7조의 ‘원가계산을 할 때 단위당 가격의 기준’ 등에 적용됨. 2015년 현재 대한건설협회에서 자체식 우편조사·인터넷 조사와 타계식 현장실사를 병행하여 상·하반기로 나누어 발표하고 있음.

#### 4) 지급방법

- 「근로자퇴직급여보장법」 제9조와 제10조에 의해 사용자는 근로자가 퇴직한 경우 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급해야 함(당사자 합의에 따라 지급기일 연장 가능). 또한 근로자의 퇴직금을 받을 권리는 3년간 행사하지 않으면 시효로 인해 소멸함.
- 사용주가 14일 이내에 퇴직금을 지급하지 않는다면, 그 다음 날부터 지급하는 날까지의 지연 일수에 대해 연 100분의 20의 지연이자를 지급해야 함.
- 「근로자퇴직급여보장법」 제8조제2항, 동법 시행령 제3조에 의해 사용자는 주택구입 등의 사유로 근로자가 요구하는 경우에는 퇴직하기 전에 해당 근로자의 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있음. 이와 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 정산시점부터 새로 계산함.

표 10. 근로자퇴직급여보장법 제8조제2항, 동법 시행령 제3조의 내용

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 근로자퇴직급여보장법 제8조(퇴직금제도의 설정 등) ② 제1항에도 불구하고 사용자는 주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유로 근로자가 요구하는 경우에는 근로자가 퇴직하기 전에 해당 근로자의 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 정산시점부터 새로 계산한다.</li> <li>○ 근로자퇴직급여보장법 시행령 제3조(퇴직금의 중간정산 사유) ① 법 제8조제2항 전단에서 “주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우</li> <li>2. 무주택자인 근로자가 주거를 목적으로 「민법」 제303조에 따른 전세금 또는 「주택임대차보호법」 제3조의2에 따른 보증금을 부담하는 경우. 이 경우 근로자가 하나의 사업에 근로하는 동안 1회로 한정한다.</li> <li>3. 6개월 이상 요양을 필요로 하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람의 질병이나 부상에 대한 요양비용을 근로자가 부담하는 경우                 <ul style="list-style-type: none"> <li>가. 근로자 본인</li> <li>나. 근로자의 배우자</li> <li>다. 근로자 또는 그 배우자의 부양가족</li> </ul> </li> <li>4. 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받은 경우</li> <li>5. 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우</li> <li>6. 사용자가 기존의 정년을 연장하거나 보장하는 조건으로 단체협약 및 취업규칙 등을 통하여 일정나이, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 줄이는 제도를 시행하는 경우                 <ul style="list-style-type: none"> <li>6의2. 사용자가 근로자와의 합의에 따라 소정근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 변경하여 그 변경된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우</li> </ul> </li> <li>7. 그 밖에 천재지변 등으로 피해를 입는 등 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유와 요건에 해당하는 경우</li> </ol> </li> <li>② 사용자는 제1항 각 호의 사유에 따라 퇴직금을 미리 정산하여 지급한 경우 근로자가 퇴직한 후 5년이 되는 날까지 관련 증명 서류를 보존하여야 한다.</li> </ul>
--

- 고용노동부 및 법원의 판례에 따르면, 계속근로기간 1년 이상의 건설일용 근로자의 경우에는 최종 공사현장에서 퇴직할 때 퇴직금을 지급받을 수 있음. 또한 일용 근로자도 통상의 근로자와 같이 퇴직금 중간정산이 가능하며, 이때 근로계약서 내용 포함, 이의제기 포기보다도 적극적이고 명시적인 근로자의 중간정산 요구가 반드시 있어야 함.
- 「근로자퇴직급여보장법」 시행령 제3조에서 정한 중간정산 사유 이외에도 건설일용 근로자는 통상의 근로자와 달리 잦은 이직으로 인한 중간정산이 필요한 경우가 종종 발생함. 이와 같은 경우 법원 판례는 과거의 계속근로기간에 대한 중간정산 때마다 근로자의 명시적인 요구가 있어야만 중간정산이 적법·유효하다고 인정함.

표 11. 건설일용근로자의 중간정산에 관한 법원 및 고용노동부의 판례와 행정해석

- 건설일용근로자로서 공사현장이 바뀌더라도 계속근로로 인정이 되고, 그 기간이 1년 이상이라면 퇴직금은 근로자가 최종 공사현장에서 퇴직할 때 지급하는 것이 원칙입니다. 다만, 동법 제8조제2항의 규정에 의하여 근로자가 퇴직이라도 퇴직금을 지급(소위, 중간정산)할 수 있으나, 이 경우에도 이미 제공한 계속근로기간이 1년 이상인 경우에 한해서 허용된다고 할 것입니다(퇴직급여보장법-977. 2005.12. 7).
- 최초의 근로계약 체결에 매월 전월 또는 전년도 근로기간에 대한 퇴직금을 중간정산하기로 약정한 후, 퇴직금 명목으로 일부 금원을 월급여에 포함시켜 지급함으로써 실질적으로 근로자퇴직급여 보장법상의 퇴직금지급의무를 면탈하는 것을 방지할 필요가 있는 점에 비추어 보면, 근로자퇴직급여 보장법 제8조 제2항에 의한 중간정산이 적법·유효하기 위하여는 과거의 계속근로기간에 대한 각 중간정산 때마다 근로자의 명시적인 중간정산 요구가 있어야 한다고 봄이 상당하다.(인천지방법원 2007. 4. 5. 선고 2006나12992 판결).

- 그러나 법원 판례는 표 12와 같이 퇴직금이 후불적 임금의 성질을 갖는다는 입장을 취하고 있어 사용주가 건설일용근로자에게 별도의 퇴직금 항목이 포함된 연봉계약을 체결한 다음, 퇴직금을 매월 분할하여 월 급여액과 함께 매년 중간 정산하는 방식으로 지급한 경우에는 적법·유효하다고 인정하지 않고 있음.
- 이와 같은 경우 표 13과 같이 사용주는 근로자의 계속근로기간에 해당되는 퇴직금을 별도로 다시 지급해야 함, 반면 퇴직금 명목으로 임금에 포함되어 이미 지급된 금액은 근로자 입장에서 부당이득에 해당되므로, 근로자는 해당 금액을 사용주에게 반환해야 함.

표 12. 퇴직금은 후불적 임금에 해당된다는 법원의 판례

근로기준법상의 퇴직금제도는 근로자가 1년 이상의 기간 계속 근로를 제공하고 퇴직할 경우에 사용자가 근로자의 근로 제공에 대한 임금 일부를 지급하지 아니하고 축적하였다가 이를 기본적 재원으로 하여 근로자가 퇴직할 때 이를 일시금으로 지급하는 것으로서, 퇴직금은 본질적으로는 후불적 임금의 성질을 지닌 것이다(대법원 2007. 3. 30. 선고 2004다8333 판결).

표 13. 임금에 포함하여 퇴직금을 지급하는 방식에 관한 법원의 판례

적립된 퇴직금을 받기 어려울 수 있음을 우려하여 미리 퇴직금을 받을 수 있도록 해달라는 원고 등의 요청에 따라 원고 등과 ○○건설 사이에 급여액과는 별도의 퇴직금항목이 포함된 연봉계약을 체결한 다음 퇴직금을 매월 분할하여 월 급여액과 함께 또는 매년 별도의 정산절차를 거쳐 중간 정산하는 방식으로 전부 지급하였으므로, 원고 등에게 지급할 퇴직금은 남아있지 않다고 주장한다. 살피건대, 퇴직금청구권은 퇴직이라는 근로관계의 종료를 요건으로 하여 비로소 발생하는 것으로 근로계약이 존속하는 한 퇴직금 지급의무는 발생할 여지가 없으므로, 매월 지급받는 임금 속에 퇴직금이라는 명목으로 일정한 돈을 지급하였다고 하여도 이는 근로기준법 제34조, 근로자퇴직급여 보장법 제8조 제1항에서 정한 퇴직금 지급의 효력이 없을 뿐만 아니라 최종 퇴직 시 발생하는 퇴직금 청구권을 사전에 포기하는 약정은 강행법규인 위 조항에 위반되어 무효이다. 다만 근로기준법 제34조, 근로자퇴직급여 보장법 제8조 제2항은 계속 근로한 기간에 대한 퇴직금에 한하여 중간정산을 허용하고 있는데, 사용자가 근로자퇴직급여 보상법상의 퇴직금 지급의무를 면탈하는 것을 방지할 필요가 있는 점에 비추어 볼 때 퇴직금중간정산을 통하여 유효하게 퇴직금을 지급하기 위해서는 근로자의 요구가 있어야 하고, 그 요구는 단순히 연봉계약서에 포함되어 있거나 근로자가 퇴직금 명목의 돈을 지급받고 이의제기를 하지 아니하는 등의 소극적·묵시적인 방법이 아닌 적극적·명시적인 방법으로 이루어져야 하며, 계속 근로한 기간이 아닌 장래의 근로기간에 해당하는 중간정산 약정은 위 법이 정한 중간정산으로서의 효력이 없다. 근로관계 계속 중에 퇴직금 분할 약정에 의하여 월급이나 일당과는 별도로 실질적으로 퇴직금을 미리 지급하기로 한 경우 이는 어디까지나 위 약정이 유효함을 전제로 한 것인 바, 그것이 근로기준법 제34조, 근로자퇴직급여 보장법 제8조 제2항 위반으로 퇴직금 지급으로서의 효력이 없다면 사용자는 본래 퇴직금 명목에 해당하는 돈을 지급할 의무가 있었던 것이 아니므로, 위 약정에 의하여 이미 지급한 퇴직금 명목의 돈은 근로의 대가로 지급하는 임금에 해당한다고 할 수 없다. 이러한 경우 사용자는 법률상원인 없이 근로자에게 퇴직금 명목의 돈을 지급함으로써 그 금액 상당의 손해를 입은 반면 근로자는 같은 금액 상당의 이익을 얻은 셈이 되므로, 근로자는 수령한 퇴직금명목의 돈을 부당이득으로 사용자에게 반환하여야 한다고 보는 것이 공평의 견지에서합당하다(부산지방법원 2012. 6. 1. 선고 2011나10416(본소), 10423(반소) 판결).

## 2. 퇴직급여충당금 및 공사원가 산정기준 제도

- 퇴직급여충당금은 장래에 근로자가 퇴직할 때 지급하게 될 퇴직금을 미리 충당금의 형태로서 계산해 놓은 것을 말함. 즉, 고용주가 향후 발생할 퇴직급여에 충당하기 위하여 계상하는 부채성 충당금으로서, 각 사업연도마다 불균등하게 발생하는 퇴직급여를 여러 해의 사업연도에 배분하여 계상하는 것임.
- 사업연도 종료일 현재 전 임직원이 일시에 퇴직할 경우 지급하여야 할 퇴직금에 상당하는 금액을 충당금으로 설정한 것으로 부채성 충당금에 해당됨. 퇴직은 불규칙적으로 발생하기 때문에 매번 해당 분기의 손비로 처리하기는 어려움이 많아 기업이 종업원들의 재직기간 중에 미리 사전 배분해 일정액을 미리 비용처리하게 됨. 이때 처리된 비용을 적립하는 것이 퇴직급여충당금임.

- 퇴직급여충당금은 노무비(인건비)에 포함되어 기업이 매출액을 얻기 위해 발생한 비용, 즉 매출원가를 구성하는 비용항목 중의 하나임.
- 매출원가란 매출액에 대응하는 제품, 서비스 등의 매입원가 또는 생산원가를 말하며, 매입 또는 생산에 직접 소요된 제 비용을 포함함. 그림 1과 같이 제조기업의 생산 원가는 제품 제조에 투입된 재료비, 노무비, 경비를 집계한 후, 재공품 가액을 평가하여 반영함으로써 산정됨. 이와 같은 생산원가 산정방식은 도소매업이나 건설업에서도 적용되고 있음.
- 이때, 생산원가를 구성하는 항목 중의 하나인 노무비는 직접노무비와 간접노무비로 나누어지며, 직접노무비는 직접작업에 종사하는 종업원과 노무자가 제공하는 노동력의 대가로서 기본급, 제수당, 상여금, 퇴직급여충당금으로 구성됨.

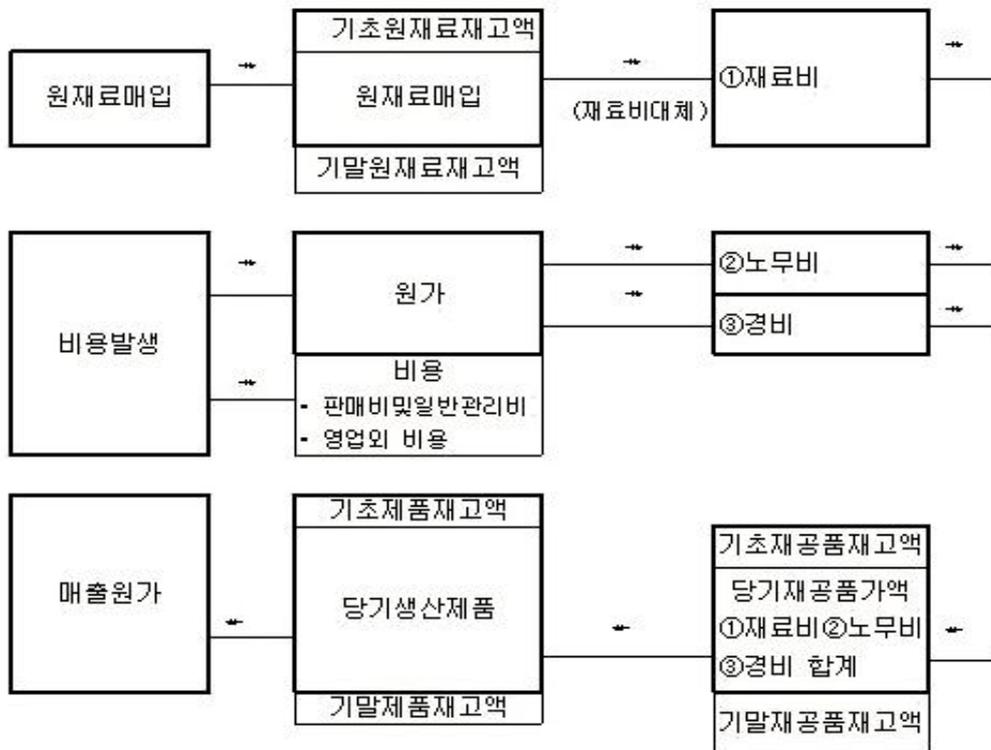


그림 13. 매출원가(생산원가) 산정절차 및 방식

- 이와 같이 퇴직급여충당금은 매출원가(생산원가)에 포함되어 공사를 비롯한 제조업, 도소매업 등 공급자(기업)가 소비자에게 판매 또는 제공하는 모든 재화 또는 서비스의 대가(원가)에 반영되고 있음. 공공공사의 경우에도 발주자 예정가격 작성시 반드시 반영하도록 규정되어 있음.
- 예정가격 작성기준(기획재정부계약예규 제281호)과 지방자치단체 입찰 및 계약집행기준(행정자치부 예규 제3호)은 그림 2와 같이 예정가격(발주자 측면의 공사원가)을 작성하도록 하고 있음.

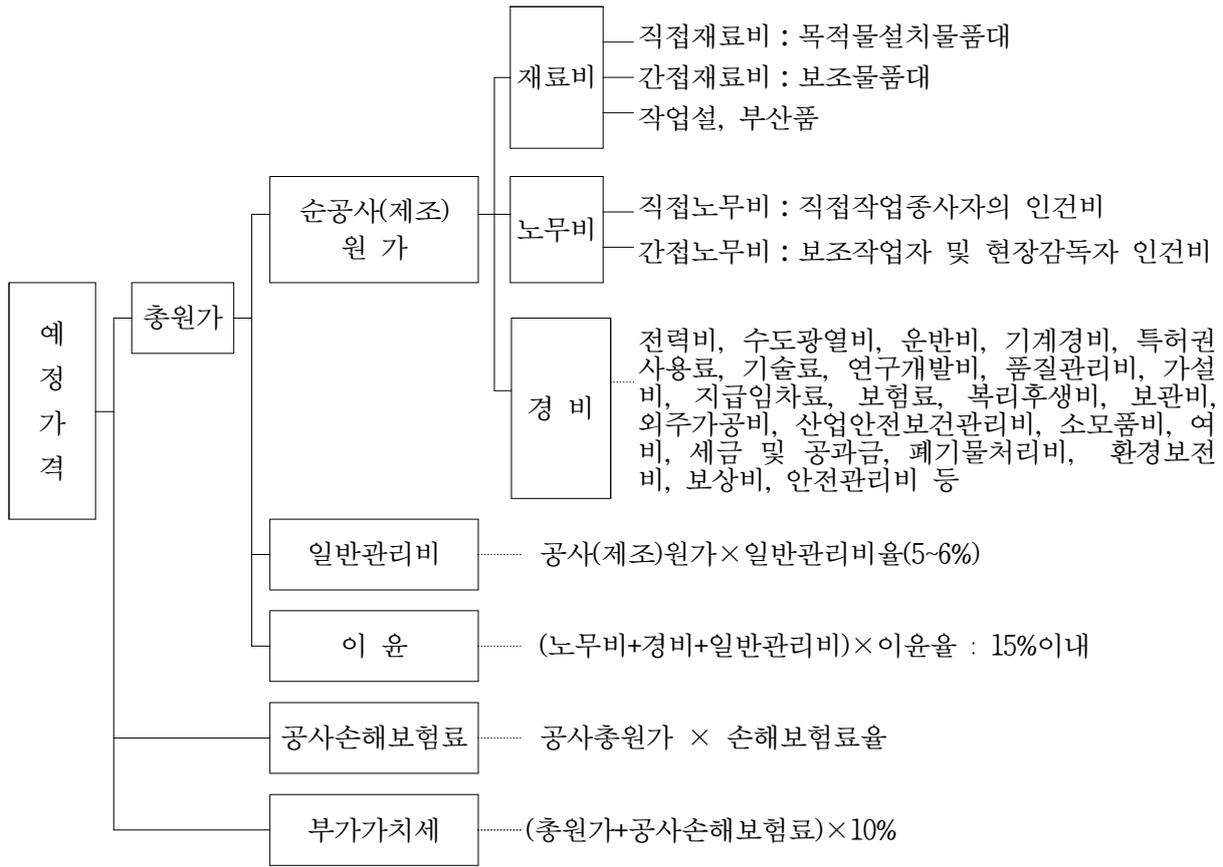


그림 2. 공공공사 예정가격 구성항목

- 퇴직급여충당금은 표 14와 같이 공공공사 예정가격 구성항목인 직접노무비의 산정항목 중 하나로 「근로기준법」이 인정하는 범위 내에서 반드시 반영하도록 하고 있음.

표 14. 공공공사 발주자의 예정가격 작성기준 중 직접노무비 산정

(원가계산에 따른 예정가격 작성) 노무비는 제조원가를 구성하는 다음 내용의 직접노무비, 간접노무비를 말한다. 직접노무비는 제조현장에서 계약목적물을 완성하기 위하여 직접작업에 종사하는 종업원 및 노무자에 의하여 제공되는 노동력의 대가로서 다음 각 호의 합계액으로 한다. 다만, 상여금은 기본급의 년 400%, 제수당, 퇴직급여충당금은 「근로기준법」상 인정되는 범위를 초과하여 계상할 수 없다.

1. 기본급(「통계법」 제15조의 규정에 의한 지정기관이 조사·공표한 단위당가격 또는 기획재정부장관이 결정·고시하는 단위당가격으로서 동단가에는 기본급의 성격을 갖는 정근수당·가족수당·위험수당 등이 포함된다)
2. 제수당(기본급의 성격을 가지지 않는 시간외 수당·야간수당·휴일수당 등 작업상 통상적으로 지급되는 금액을 말한다)
3. 상여금
4. 퇴직급여충당금

(표준시장단가에 따른 원가계산) 직접노무비는 공사현장에서 계약목적물을 완성하기 위하여 직접작업에 종사하는 종업원과 노무자의 기본급, 제수당, 상여금 및 퇴직급여충당금의 합계액으로 한다.

### 3. 퇴직공제부금과의 관계

- 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」은 건설공사 현장 일용근로자들의 고용안정과 복지향상을 도모하기 위한 제도로써 퇴직공제제도를 운영하고 있음
  - 퇴직공제제도는 건설사업주가 건설근로자를 피공제자로 하여 건설근로자공제회에 공제부금을 내고 그 피공제자가 건설업에서 퇴직하는 등의 경우에 건설근로자공제회가 퇴직공제금을 지급하는 제도임.
- 퇴직공제제도의 적용대상 근로자는 퇴직공제에 가입된 건설공사 사업장에 근무하는 일용직 근로자 또는 근로계약기간이 1년 미만인 임시직 근로자로서 퇴직급여제도와 별개의 제도임.
  - 퇴직공제에 가입된 사업 또는 사업장에 근무하는 건설근로자는 피공제자가 되나, ①1일의 소정근로시간이 4시간 미만이고 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자, ②기간을 정하지 아니하고 고용된 상용근로자, ③1년 이상의 기간을 정하여 고용된 근로자는 퇴직공제제도의 대상이 아님.
- 퇴직공제제도는 당연가입 대상공사와 임의가입 대상공사로 구분되는 바, 표 15와 같은 당연가입 대상공사의 경우에는 공사원가에 반영하고, 임의가입 대상공사는 발주자의 재량에 따라 공사원가에 반영 또는 사업주의 부담으로 함.

표 15. 「건설산업기본법」 제87조 및 동법시행령 제83조

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 국가나 지방자치단체가 발주하는 공사로서 공사에정금액이 3억원 이상인 공사</li> <li>2. 국가나 지방자치단체가 출자 또는 출연한 법인이 발주하는 공사로서 공사에정금액이 3억원 이상인 공사</li> <li>2의2. 제2호에 따른 법인이 납입자본금의 50퍼센트 이상을 출자한 법인이 발주하는 공사로서 공사에정금액이 3억원 이상인 공사</li> <li>3. 「주택법」 제16조제1항의 규정에 의한 사업계획의 승인을 얻어 건설하는 200호이상인 공동주택의 건설공사</li> <li>4. 「사회기반시설에 대한 민간투자법」에 따른 민간투자사업으로 시행되는 공사로서 공사에정금액이 3억원 이상인 공사</li> <li>5. 200호 이상의 공동주택과 주거용 외의 용도가 복합된 건축물의 건설공사</li> <li>6. 「건축법 시행령」에 따른 일반업무시설 중 200실 이상인 오피스텔의 건설공사</li> <li>7. 공사에정금액이 100억원 이상인 건설공사</li> </ol> |
|--|

- 예정가격 작성기준(기획재정부계약예규 제281호)과 지방자치단체 입찰 및 계약집행기준(행정자치부 예규 제3호)은 경비 중의 항목으로 공공공사의 예정가격에 건설근로자 퇴직공제부금비를 계상하도록 규정하고 있음. 이에 국토교통부 고시(제2012-361호)는 건설근로자 퇴직공제부금비의 소요금액 산정기준을 직접노무비의

2.30%로 명시하고 있음. 다만, 직접작업에 종사하는 근로자에 대해 퇴직급여충당금을 계상한 경우에는 제외함.

- 건설공사 도급계약의 당사자는 국토교통부장관이 정하여 고시하는 기준에 따라 건설 근로자 퇴직공제에 가입하는데 소요되는 금액을 산정하여 도급금액 산출 내역서에 명시하여야 함. 아울러 건설공사를 하도급 하는 경우에도 하수급인은 당해 하도급 부분에 해당하는 건설공사의 하도급 금액 산출내역서에 건설 근로자 퇴직공제에 가입하는데 소요되는 금액을 명시하여야 함.

□ 앞서 설명한 바와 같이 퇴직공제부금비는 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조와 제8조에 의한 계속근로 1년 이상의 근로자에게 사용주가 지급하는 퇴직금과는 별개이며, 서로 상계되지 않음.

- 이로 인해 일용근로자 또는 당초 1년 미만의 기간을 정하여 고용된 근로자가 동일 사용주에게 고용되어 1년 이상 계속 근로하였다면, 사용주는 당해 근로자에게 퇴직공제부금(근로기간 1년)과 퇴직금(계속근로기간)을 모두 지급해야 함. 즉, 사용주는 근로기간 1년 동안 퇴직공제부금 공제증지를 첨부(퇴직공제부금의 부담)와 함께 퇴직급여(퇴직급여충당금)도 별도로 충당해야 한다는 의미임.

- 표 16의 고용노동부 유권해석에서 보는 바와 같이 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」(96. 12. 31)에서는 퇴직급여와 퇴직공제부금과의 상계조항이 규정되어 있었으나, 사용주가 퇴직공제부금을 부담하지 않는다는 이유로 인해 법령 개정(02년 12월 31일) 시 삭제됨.

표 16. 퇴직공제부금과 퇴직금 상계에 관한 고용노동부 유권해석(임금68207-478, 03. 06. 20)

<p>1. 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」(96. 12. 31) 제17조 규정에 의거 퇴직공제에 가입한 하나의 건설공사 현장에서 퇴직공제의 피공제자로 된 건설 근로자가 계속 1년 이상 근로하고 퇴직하여 「근로기준법」 제34조제1항의 규정에 의한 법정퇴직금을 지급받게 되는 경우에는 퇴직공제 가입 사업주는 당해 피공제자에게 지급할 법정퇴직금 중 그가 납부한 공제부금에 이자를 합산한 금액을 공제하도록 정하고 있었으나, 개정법률(02. 12. 31)에서는 동 조항을 삭제하였습니다.</p> <p>2. 이와 같이 종전의 개정법률에서 종전의 법률 제17조를 삭제한 주된 이유는 퇴직공제 의무가입 건설공사의 경우 「건설산업기본법」상 발주자가 공제부금을 원가에 반영하도록 규정하고 있어 실제로는 법정퇴직금을 지급하여야 할 의무가입 사업주가 공제부금을 직접 부담하지 않기 때문입니다.</p> <p>3. 다만 개정법률 제11조 및 개정시행령(안) 제5조의 규정에 의한 피공제자가 될 수 없는 자의 범위에 포함되는 않는 건설근로자 즉, 일용근로자 또는 1년 미만의 기간을 정하여 고용된 임시근로자가 동일 사업장에서 건설근로자복지수첩에 공제증지를 첨부한 기간이 1년을 경과하여 「근로기준법」의 규정에 의한 퇴직금 지급대상이 된 때에는 퇴직공제 가입사업주는 당해 근로자에 대해 그 이후의 기간(1년이 경과한 날의 다음 날)부터는 공제증지를 첨부할 의무가 없는 것으로 보아야 할 것입니다.</p>
--

### Ⅲ. 퇴직급여충당금 산정·지급 현황 및 개선의견

- 퇴직급여충당금의 산정·지급현황과 향후 개선방향에 관한 의견을 파악하고자 공공 발주기관의 견적 실무자, 계속근로 1년 이상 근로자에 대한 퇴직금 지급주체인 사용자(전문건설업체)를 대상으로 설문조사를 실시함.
- 공공 발주기관의 견적 실무자 설문대상은 조달청 등 중앙부처, 지방자치단체, LH 등의 공기업에서 예정가격을 작성하는 부서의 직원이며, 퇴직금 지급주체인 사용자 설문대상은 건설근로자와 근로계약을 체결하여 가장 많이 고용하고 있는 전문건설업체의 대표임.
- 설문조사의 내용은 퇴직급여충당금의 예정가격(공무원가) 산정 현황, 일용근로자 등 건설근로자 퇴직금 지급현황, 퇴직급여충당금의 공무원가 산정 필요성 및 운영 방식에 관한 의견임.
- 이들의 대상으로 한 설문조사를 15년 12월부터 16년 1월까지 수행되었으며, 이를 통해 공공 발주기관 견적 실무자 응답 설문지 43부, 전문건설업체 응답 설문지 133부를 회수하여 분석함.

#### 1. 퇴직급여충당금의 공무원가 산정(현황)

##### 1) 산정현황에 관한 의견

- 예정가격 작성기준(기획재정부계약예규 제281호)과 지방자치단체 입찰 및 계약집행기준(행정자치부 예규 제3호) 의거하여 직접작업에 종사하는 근로자의 직접노무비 산정 시 반영해야 하는 퇴직급여충당금의 실제 계상여부를 공공기관 견적 실무자와 전문건설업체 대표에게 질문하여 그림 3과 같은 결과를 얻음.

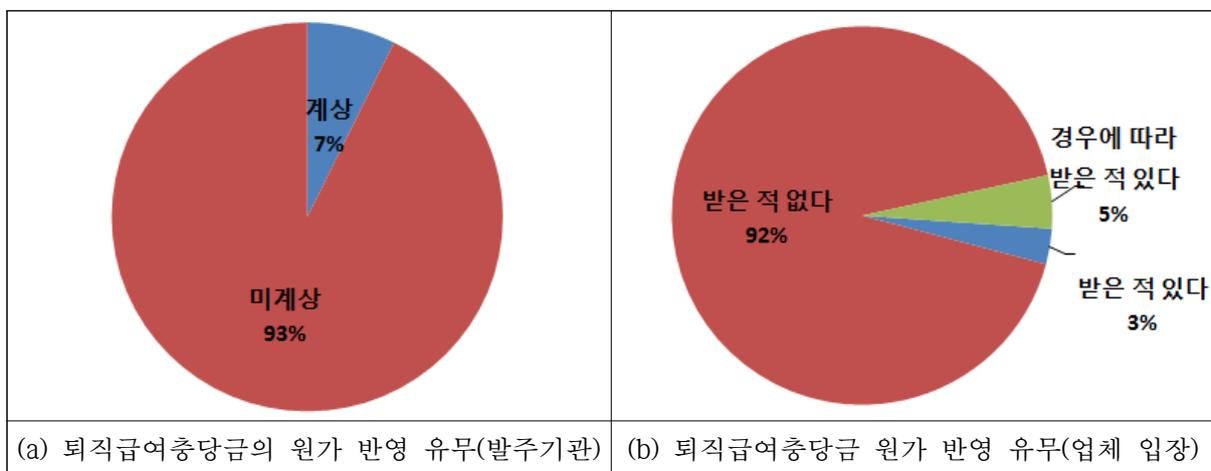


그림 3. 퇴직급여충당금 공무원가 산정현황에 관한 의견

주: 상기 그래프에서 발주기관 또는 사용자가 퇴직급여충당금을 계상 또는 받았다는 응답은 퇴직공제부금과의 혼동에서 발생한 것으로 사료됨.

- 그림 3의 (a)와 같이 응답자의 93%는 소속 공공 발주기관이 발주한 실제 공공공사에서 퇴직급여충당금을 계상하지 않는다고 밝힘. 또한 원도급자에게 하도급 받아 수행하는 전문건설업체의 경우에도 그림 3의 (b)에서 보는 바와 같이 응답자의 92%가 도급금액에 퇴직급여충당금이 계상되어 받아 본 경험이 없는 것으로 조사됨. 이와 같은 점을 고려할 때 공공공사 예정가격(공사원가) 산정 시 퇴직급여충당금이 반영되는 경우는 매우 드문 것으로 보임.

## 2) 퇴직급여충당금 공사원가 미 산정 이유

- 예정가격(공사원가) 작성과 관련된 규정에서 직접작업에 종사하는 근로자의 직접노무비 산정 시 퇴직급여충당금을 반영토록 하고 있음에도 불구하고 계상되지 않는 이유를 공공 발주기관 견적 실무자를 통해 살펴본 결과, 그림 4와 같은 결과를 얻음.

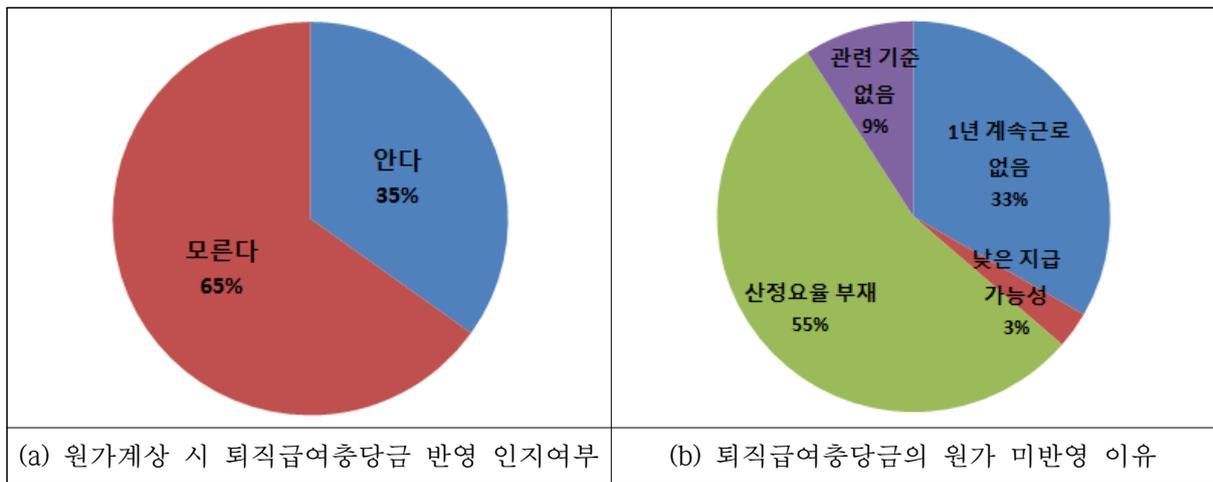


그림 4. 퇴직급여충당금 공사원가 미 계상 사유

- 그림 4의 (a)와 같이 공공 발주기관 견적 실무자의 35%만이 공사원가 계상기준에서 퇴직급여충당금을 반영토록 하고 있다는 사실을 “알고 있다”고 응답함. 이러한 점을 감안할 때, 건설 근로자 퇴직급여충당금 계상에 관한 공공 발주기관의 인식 부족과 교육 미흡이 퇴직급여충당금의 원가 미 계상 원인 중의 하나로 작용하고 있음.
- 또한 그림 4의 (b)와 같이 공공 발주기관 견적 실무자는 퇴직급여충당금의 원가 미 계상 이유로 산정요율의 부재(55%), 직접작업에 종사하는 근로자의 1년 이상 계속근로가 없을 것이라는 인식(33%)을 꼽고 있음.
  - 예정가격 작성기준(기획재정부계약예규 제281호)과 지방자치단체 입찰 및 계약집행기준(행정자치부 예규 제3호)을 기반으로 공공 발주기관은 자체의 공사원가 산정 기준을 마련하고 있음. 표 17에서 보는 바와 같이 일부 공공 발주기관의 공사원가 산정기준을 살펴본 결과, 직접노무비 산정 시 퇴직급여충당금 반영을 명시적으로

규정하지 않고 있거나, 퇴직공제부금비와 같은 산정요율을 마련하지 않는 것으로 파악됨. 이밖에 공사원가 산정기준이 조사되지 않은 공공 발주기관(한국농어촌공사, 서울시, 한국도로공사 등)에 대해서도 유선 인터뷰를 실시한 결과, 퇴직급여충당금 산정요율을 별도로 규정한 발주기관은 없는 것으로 조사됨.

- 이들 공공 발주기관은 원가계산에 의한 방법을 통해 예정가격을 작성함에 있어 직접노무비를 노무량과 노무량 단위당 가격(시중노임)을 곱하여 산출하고 있음. 그러나 대한건설협회가 발표하는 시중노임 단가는 시간 외 수당, 야간수당, 휴일수당, 상여금, 퇴직급여충당금을 제외하고 조사된 것임. 이와 같은 점을 고려할 때 원가계산에 의한 예정가격 작성 시 직접노무비의 퇴직급여충당금은 반영되지 않는다고 할 수 있음.
- 예정가격을 작성하는 또 다른 방법 중의 하나인 표준시장 단가에 의한 방법에서 표준시장 단가는 계약단가, 입찰단가 및 시공단가를 수집하여 분석된 단가임. 앞서 살펴본 바와 같이 공공 발주기관의 예정가격에 퇴직급여충당금이 계상(원가계상 방식)되지 않았으므로, 건설회사의 계약단가, 입찰단가 및 시공단가에도 퇴직급여충당금이 반영되지 않은 것임. 그러므로 이러한 단가를 기초로 산정되는 표준시장 단가에도 퇴직급여충당금이 반영되었다고 할 수 없음.

표 17. 공공 발주기관 공사원가 산정기준 중 직접노무비 계상내용

공공 발주기관	직접노무비 산정 내용	관련 기준
서울특별시	노무량 × 노무량 단위당 가격 노무량 단위당 가격은 시중노임 적용	건설공사 계획수립부터 유지관리까지 건설공사 매뉴얼, 2014
부산광역시	공사 · 공정별로 작업인원, 작업시간, 수량을 기준으로 계약 목적물의 완성 에 소요되는 노무량을 산정하고 노무 비 단가를 곱하여 계산함. 노무량 × 노무비 단가	2015 부산광역시 건설공사 설계지침서
대전광역시	노무량 × 노무량 단위당 가격 노무량 단위당 가격은 시중노임 적용	2014 건설공사 설계지침
한국토지주택공사	원가계산 시 단위당 가격(시중노임) 적용	공사원가 산정자료(건축), 2012

- 직접작업에 종사하는 근로자의 1년 계속 근로는 없을 것이라는 공공 발주기관의 인식은 직접노무비와 관련된 유권해석(건설기술-1383, 회신일자 2001. 01 .29)에서도 확인할 수 있음. 표 18에서 보는 바와 같이 건설공사의 직접작업에 종사하는 근로자는 건설기계운전사 등을 제외하고 대부분 일용근로자이기 때문에 발주자가 예정가격 작성 시 노무량에 기본급(시중노임단가)만을 곱하여 직접노무비를 계상하는 것이 일반적이라 해석하고 있음. 즉, 직접작업에 종사하는 근로자 중 1년 이

상 근로계약기간인 상용근로자도 일부 존재하고 일용근로자 중에서도 계속근로기간이 1년 이상인 근로자가 있음에도 불구하고, 당해 유권해석은 직접작업에 참여하는 근로자는 대부분 일용근로자이고 이들의 근로기간이 1년 이상인 경우는 없다는 이유로 퇴직급여충당금을 반영할 필요가 없다고 권고하고 있음,

표 18. 직접노무비 산정과 관련된 유권해석(건설기술-1383)

- 건설공사에서 직접노무비 산정시 직접작업에 종사하는 종업원 및 노무자가 연간 상시근로자인 경우라면 귀하께서 제시한 방법에 따라 산정한 금액을 초과하지 않는 범위 안에서 직접노무비를 계상할 수 있으며 일용직 근로자라면 노무량에 시중노임단가만을 곱한 금액을 직접노무비로 계상하여야 할 것입니다.
- 참고로 건설공사의 직접작업에 종사하는 근로자는 대부분 일용직근로자이기 때문에 예정 가격 작성 시 노무량에 시중노임단가만을 곱하여 직접노무비를 계상하는 것이 일반적이며, 건설기계운전사와 같이 연간상시근로자의 성격을 띤 직종의 경우는 법적상여금 및 퇴직급여를 반영하여 직접노무비를 계상하고 있습니다.

- 그러나 표 19, 20과 같이 공공 학술용역과 기타용역 종사 근로자에 관한 유권해석은 이들 성격이 공공공사 직접작업에 종사하는 근로자와 유사함에도 불구하고, 직접노무비 산정 시 퇴직급여충당금을 원가에 계상하도록 권고하고 있음.

표 19. 학술연구용역의 퇴직급여충당금 계상에 관한 유권해석(계약제도과-377)

국가기관이 체결하는 계약에 있어서 신규개발품이거나 특수 규격품 등의 특수한 물품·공사·용역 등 계약의 특수성으로 인하여 적정한 거래 실행가격이 없는 경우에는 원가계산에 의한 가격을 기준으로 하여 예정가격을 결정할 수 있도록 하고 있는 바, 회계예규 예정가격 작성기준 제26조에 따라 학술연구용역 원가계산 시 인건비에 계상하도록 규정된 퇴직급여충당금은 용역수행기간을 기준으로 하는 것이 아니라 용역 참가자의 소속기관 근무연수를 기준으로 계상하여야 할 것입니다.

표 20. 기타용역(경비, 청소)의 퇴직급여충당금 계상에 관한 유권해석(조달청-73355)

공공기관이 체결한 계약에 대하여는 공공기관의 운영에 관한 법령, 공기업·준정부기관 계약사무규칙 및 발주기관의 회계규정 등에 따라 처리하여야 할 것입니다. 참고로 국가기관이 체결한 계약에 있어서 노무비는 계약기간이 1년 미만이라 하여도 퇴직급여충당금 및 연차수당까지 포함하여 계상하여야 하는 것입니다. 계약상대자가 1년 미만 근무자에게 퇴직금 및 연차수당을 지급하지 아니하였을 경우라 하여 당해 금액을 회수하는 것이 아닙니다.

## 2. 직접작업 종사 근로자의 퇴직금 지급 및 분쟁발생 현황

### 1) 1년 이상 계속 근로자의 비율

- 건설공사의 직접작업에 종사하는 근로자 중 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조와 제8조에 의해 퇴직금을 지급해야 하는 계속근로기간 1년 이상인 근로자의 비율(계속근로자 비율)을 살펴보기 위해 전문건설업체 대표에게 질의하여 표 21과 같은 결과를 얻음.

- 직접작업에 종사하는 근로자(일용근로자 포함)가 계속근로기간 1년으로 인정받기 위해서는 근로자의 전속성·계속성·종속성 요건이 충족되어야 함. 이와 같은 요건이 충족되기 위해서는 계약의 형태에 상관없이 전문건설업체의 지휘·감독 하에 근로자가 최소 월 8일(법원 판례에 따르면 최소 월 4일 이상이나 단시간 근로자와의 형평성 고려하여 8일로 지정) 이상 연속적으로 12개월(근로의 단절이 상당기간 계속되어 사회통념상 계속근로로 인정되기 어려운 경우 제외) 근무하는 것이 계속근로기간 1년이라 할 수 있음(상세한 내용은 2장 참조).
- 표 21에서 보는 바와 같이 직접작업에 종사하는 근로자 중 상기 요건(근로자의 전속성·계속성·종속성)에 충족하는 근로자가 차지하는 비율(계속근로자 비율)을 살펴본 결과, 전체 근로자 중 10.0%가 계속근로기간 1년 이상의 근로자인 것으로 조사됨. 전문건설업체의 주력업종 별로 구분하였을 경우, 높은 계속근로자 비율이 보이는 업종은 토공사업(20.0%), 철근콘크리트공사(16.8%)인 것으로 파악됨. 만일 법원 판례에 따른 월 4일 이상 연속적으로 12개월 근무하는 것을 1년 계속근로라 할 경우에는 계속근로자의 비율은 조사 값보다 높을 것으로 사료됨.
  - 토공사업의 계속근로자 비율이 높은 이유는 건설장비의 운영을 위한 건설기계운전사를 상용근로자의 형태로 많이 활용하기 때문인 것으로 사료됨. 또한 철근콘크리트공사사업의 경우에는 여타의 업종에 비해 많은 인력을 활용함에 따라 계속근로자의 비율도 높은 것으로 판단됨.
  - 사용주의 입장에서 퇴직금을 지급하지 않기 위하여 근로단절이 일부 있는 것은 사실이지만, 그럼에도 불구하고 인력의 효율적 운영과 숙련 기능공 확보를 위해 일용근로자라 할지라도 근로를 단절하지 않고 지속적으로 고용관계를 유지하고 있음을 알 수 있음.

표 21. 전문건설업체 주력업종별 1년 이상 계속근로자 비율

업종	계속근로자 비율	업종	계속근로자 비율
강구조물공사	10.0%	석공사	7.0%
건축물조립공사	6.3%	실내건축공사	9.0%
금속구조물창호공사	7.0%	시설물유지관리업	10.0%
비계구조물해체공사	1.0%	철근콘크리트공사	16.8%
상하수도공사	5.0%	토공사업	20.0%

주: 설문 조사된 133개 사의 계속 근로자의 평균 비율은 10%이며, 일부 업종의 경우에는 조사되지 않았음.

- 상기 설문조사 결과를 보면 직접작업에 종사하는 근로자의 1년 이상 계속근로는 없을 것이라는 공공 발주기관의 인식과는 달리, 1년 이상 계속 근로자는 상당 수 있다고 할 수 있음. 이러한 점을 고려할 때, 1년 이상 계속근로는 없다는 인식 하에 공무원가 계상 시 퇴직급여충당금을 미 산정하는 현상은 개선될 필요가 있음.

## 2) 퇴직금의 지급 및 근로자와의 분쟁

□ 사용주인 전문건설업체를 대상으로 퇴직금 지급 경험과 퇴직금과 관련한 건설 근로자와의 분쟁발생 경험에 관한 유무를 조사하여 그림 5와 같은 결과를 얻음.

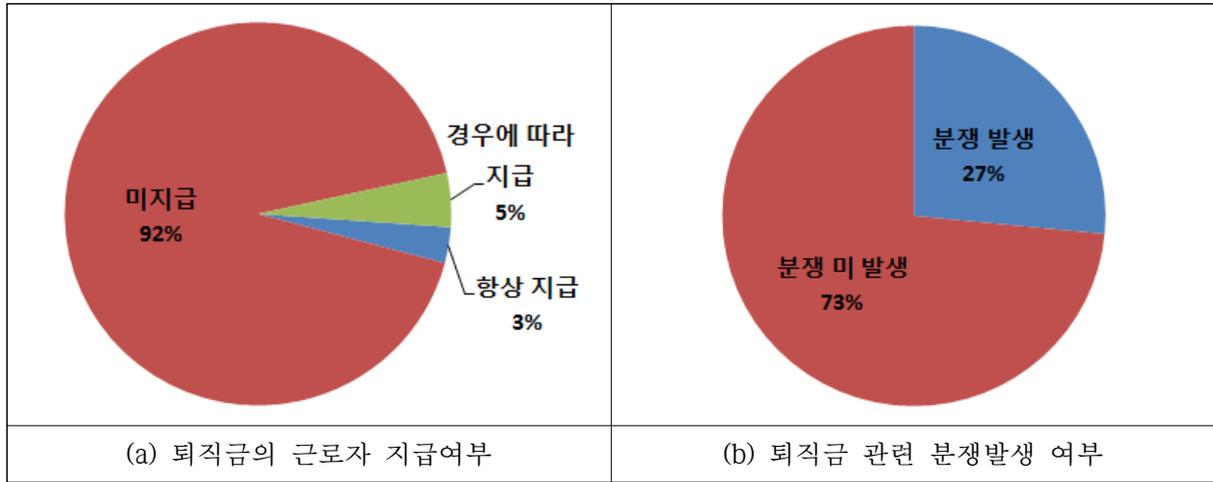


그림 5. 퇴직금의 지급 및 근로자와의 분쟁 경험 유무

- 그림 5의 (a)와 같이 전문건설업체의 8%(항상 지급 3%, 경우에 따라 지급 5%)는 1년 이상 계속근로자에게 퇴직금을 지급한 경험이 있는 것으로 조사됨. 공공 발주 기관 또는 원도급 업체(종합건설회사)에게 퇴직금여충당금을 공사원가에 계상 받지 못하였음에도 불구하고, 전문건설업체의 8%는 1년 이상 계속 근로자에게 퇴직금을 지급한 경험을 보유하고 있다는 것임.
- 그림 5의 (b)와 같이 전문건설업체의 27%는 퇴직금 지급과 관련하여 건설 근로자와의 분쟁을 경험한 적이 있는 것으로 조사됨. 이와 같은 분쟁 발생은 전문건설업체 중 일부는 직접작업에 종사한 1년 이상 계속 근로자에게 항상 퇴직금을 지급한 것이 아니기 때문인 것으로 사료됨. 또한 퇴직금 금액의 적정성에 관하여 사용주인 전문건설업체와 건설 근로자간 논란도 있었기 때문으로 이해됨.
- 실제로 앞서 살펴본 바와 같이 퇴직금을 지급한다고 응답한 전문건설업체의 5%는 공사원가에 퇴직금여충당금을 반영 받지 못한 점, 퇴직금 의무지급에 관한 인식부족 등으로 인해 “경우에 따라 지급한다” 라고 밝힌 바 있음.

## 3. 퇴직금여충당금의 공사원가 산정 필요성 및 방법

### 1) 퇴직금여충당금의 공사원가 산정 필요성

□ 그림 6의 (a)와 같이 공공 발주기관 전적 실무자의 63%는 직접작업에 종사하는 근로자 중 1년 계속근로자가 상당 수 있다면, 공사원가 산정 시 반영될 필요가 있다고 응답함. 또한 전문건설업체 대표의 74%도 원활한 퇴직금 지급을 위해 공사원가 계상 시 퇴직금여충당금을 반드시 반영할 필요가 있다는 의견을 개진함.

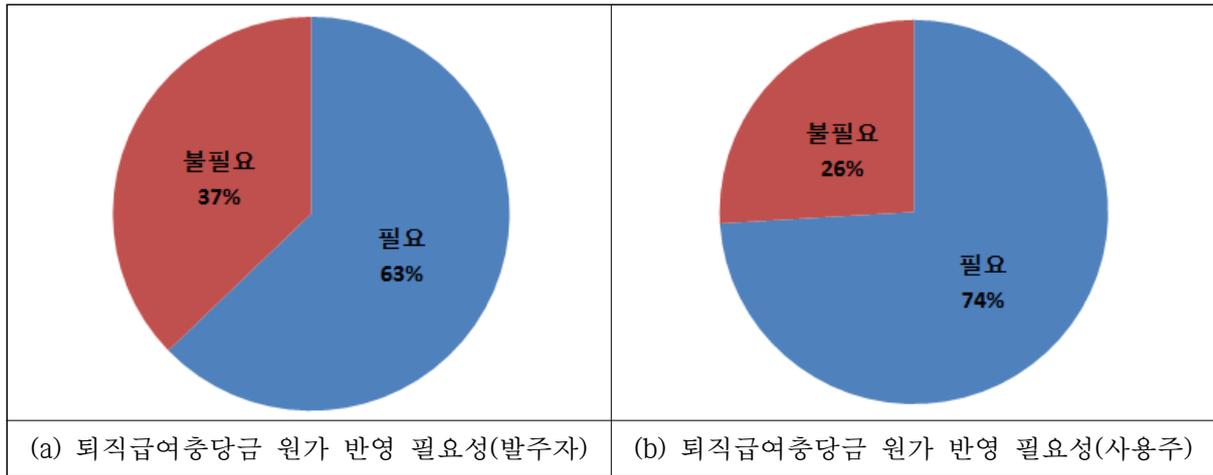


그림 6. 퇴직급여충당금의 공사원가 반영 필요성에 관한 의견

- 공공 발주기관 견적 실무자의 상당수가 찬성하는 입장을 보인 이유는 직접작업에 종사하는 근로자는 대부분 일용근로자이기 때문에 1년 이상의 계속근로가 없다는 인식과는 달리 현실에서는 상당 수 존재하고, 퇴직급여충당금은 매출원가에 포함되어 공사를 비롯한 제조업, 도소매업 등 공급자가 소비자에게 판매 또는 제공하는 모든 재화 또는 서비스 대가(원가)에 반영되는 것이 일반적이기 때문임. 또한, 공공공사의 경우 발주자 예정가격 작성 시 반드시 반영하도록 규정되어 있기 때문으로 이해됨.
- 전문건설업체의 상당수가 찬성하는 입장을 보인 이유는 공공공사의 예정가격 뿐만 아니라, 원·하도급 공사의 도급금액에도 퇴직급여충당금이 반영되면, 건설 근로자에게 퇴직금을 제대로 지급할 수 있는 환경이 조성될 수 있기 때문으로 사료됨.

## 2) 퇴직급여충당금의 합리적 운영방식

- 공사원가에 반영된 퇴직급여충당금의 합리적 운영방식에 관하여 공공 발주기관 견적 실무자 및 전문건설업체 대표에게 질문한 결과, 그림 7과 같은 결과를 얻음.

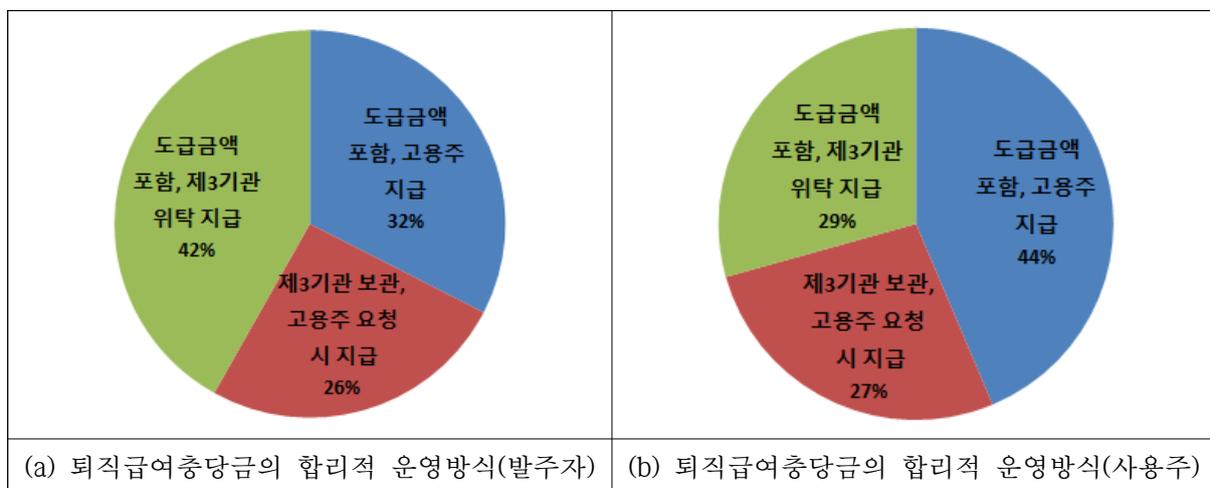


그림 7. 퇴직급여충당금의 합리적 운영방식에 관한 의견

- 퇴직급여충당금의 운영방식 형태는 ①도급금액 포함, 고용주 지급, ②도급금액 포함, 제3의 기관 위탁 지급, ③제3기관 보관, 고용주 요청 시 지급으로 대별될 수 있을 것임. 이들 방식의 특징을 설명하면 다음과 같음.
  - (도급금액 포함, 고용주 지급) 예정가격에 반영된 퇴직급여충당금이 원·하도급 금액(공사보험료와 같이 전액 반영 또는 낙찰률 반영)에도 계상되고, 건설 근로자의 최종 사용자인 전문건설업체가 도급금액에 포함된 퇴직급여충당금을 적립하여 퇴직금 지급대상(계속근로기간 1년 이상) 발생 시 해당 근로자에게 직접 지급하는 방식임.
  - (도급금액 포함, 제3의 기관 위탁 지급) 예정가격에 반영된 퇴직급여충당금이 원·하도급 금액(공사보험료와 같이 전액 반영 또는 낙찰률 반영)에도 계상되고, 건설 근로자의 최종 사용자인 전문건설업체가 도급금액에 포함된 퇴직급여충당금 전액(당해 업체가 도급받은 모든 공공공사에 계상된 퇴직급여충당금)을 매년 제3의 기관에 위탁한 후, 이 기관이 퇴직금 지급대상(계속근로기간 1년 이상)에게 지급(건설 근로자의 지급 요청 시 사용주의 1년 이상 계속근로 확인 또는 사용주의 지급요청 시 지급하는 방식으로 구분)하는 방식임.
  - (제3의 기관 보관, 고용주 요청 시 지급: 발주자 직접 납부 방식) 예정가격에 반영된 퇴직급여충당금을 원·하도급 금액에 계상하지 않고 공공 발주기관이 직접 제3의 기관에 납부하고, 이 기관이 퇴직금 지급대상(계속근로기간 1년 이상)에게 지급(건설근로자의 지급 요청 시 사용주의 1년 이상 계속근로 확인 또는 사용주의 지급요청 시 지급하는 방식으로 구분)하는 방식임.
- 상기 3가지의 퇴직급여충당금 운영방식에 관하여 그림 7의 (a)와 같이 공공 발주기관 견적 실무자는 “도급금액 포함, 제3의 기관 위탁 지급” 형태를 가장 합리적인 운영방식으로 선호하고 있는 반면에, (b)와 같이 전문건설업체 대표는 “도급금액 포함, 고용주 지급” 형태를 가장 선호하는 것으로 조사됨.
  - 공공 발주기관 견적 실무자가 “도급금액 포함, 제3의 기관 위탁 지급” 형태를 가장 선호하는 이유는 예정가격에 반영된 퇴직급여충당금이 원·하도급 금액에 계상되는 것이 공사비 지급원칙에 부합되며, 현행 퇴직공제부금비의 운영방식과 유사하여 운용상 시행착오를 겪을 소지가 적기 때문으로 이해됨. 또한, 제3의 기관이 위탁 운영하고 지급할 경우에는 사용주의 퇴직금 직접 지급 시 발생할 수 있는 이른바 “배달사고”를 원천적으로 예방할 수 있기 때문인 것으로 보임. 또한 만연하고 있는 불공정 하도급 거래의 관행 하에서 원도급자가 하도급자에게 퇴직급여충당금을 전달하지 않는 사고도 발생할 소지가 높기 때문임.
  - 전문건설업체 대표가 “도급금액 포함, 고용주 지급” 형태를 가장 선호하는 이유는 공공 발주기관 견적 실무자와 마찬가지로 예정가격에 반영된 퇴직급여충당금이

원·하도급 금액에 계상되는 것이 공사비 지급원칙에 부합되며, 「근로기준법」과 「근로자퇴직급여 보장법」에 의거 퇴직금의 지급 주체는 근로자의 사용주라는 점에서 현행 법령에 위배되는 것이 적기 때문임.

- “제3의 기관 보관, 고용주 요청 시 지급(발주자 직접 납부 방식)” 형태는 공공 발주기관 견적 실무자와 전문건설업체 대표의 선호가 다른 운영방식에 비해 상대적으로 낮은 것으로 조사됨. 이는 예정가격에 반영된 퇴직급여충당금이 원·하도급 금액에 계상되지 않고 공공 발주기관이 지정하는 제3의 기관에 보관 및 운영토록 하는 것이 공사비 지급 원리에 위배되며, 퇴직금 지급대상의 확인(1년 이상의 계속근로) 절차가 별도로 필요하다는 점에 기인한 것으로 판단됨.

### 3) 퇴직급여충당금 공사원가 산정으로 인한 직접 및 상용고용 효과

□ 그림 8의 (a)와 같이 공공 발주기관 견적 실무자의 56%는 직접작업에 종사하는 근로자 중 1년 계속근로자에 대한 퇴직급여충당금이 공사원가에 계상된다면, 이들의 직접 및 상용고용이 촉진될 가능성이 적다는 비관적 의견을 개진함. 그러나 (b)와 같이 전문건설업체 대표는 촉진될 가능성이 높다는 긍정적 의견을 밝힌 것으로 조사됨.

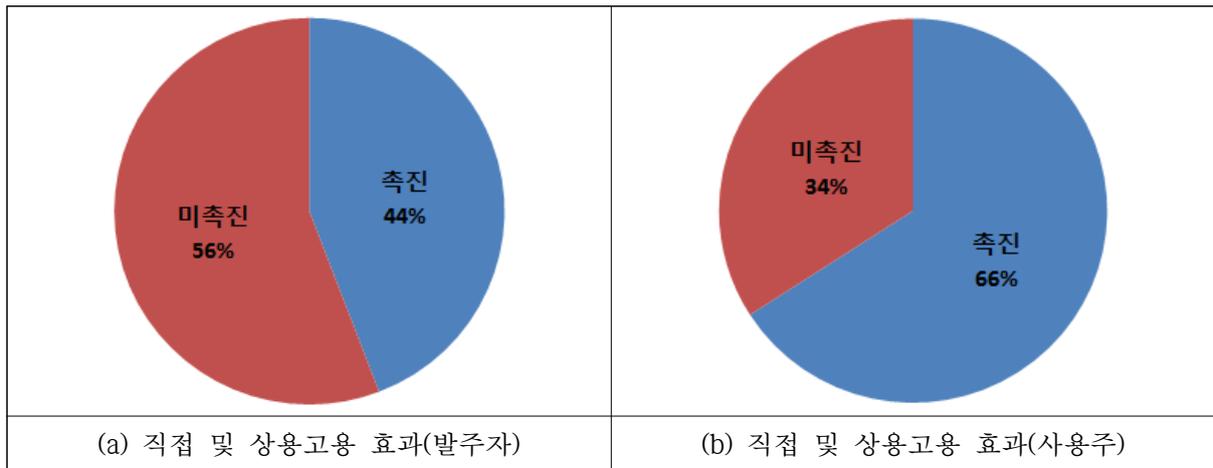


그림 8. 퇴직급여충당금의 공사원가 계상 시 건설근로자 직접 및 상용고용 촉진 유무

- 공공 발주기관 견적 실무자가 비관적인 의견을 개진한 이유는 퇴직금이 지급된다 할지라도 사용자 입장에서는 수주산업이라는 건설산업의 특성상 노동력 운용의 불확실성으로 건설 근로자를 직접 및 상용 고용하는 것이 힘들 것이라는 판단 때문으로 이해됨.
- 반면, 전문건설업체 대표가 긍정적인 의견을 개진한 이유는 공공 발주기관 견적 실무자가 이해하는 대로 노동력 운용의 불확실성으로 건설 근로자를 직접 및 상용 고용하는 것이 힘든 것은 사실이나, 노동생산성 증진, 공사품질 향상, 기능의 전수 측면에서 숙련 기능공의 직접 및 상용고용이 필요한 측면도 있기 때문인 것으로

사료됨.

- 실제로 제3차(15~19년) 건설근로자 고용개선 기본계획은 숙련 기능공의 직접 및 상용고용을 유도하기 위해 “하도급 근로자 보호 및 합리적 고용관행 개선”을 세부 추진방안 중 하나로 포함함. 또한 이의 실행방안으로 전문인력 채용지원금을 활용하여 일정등급 이상 건설인력을 상용직으로 고용한 전문건설업체에 인건비를 일부 지원하는 방안을 채택함.

## IV. 퇴직급여충당금의 공사원가 계상 및 운용방향

- 일반적으로 퇴직급여충당금은 공공공사의 원가 및 원·하도급 금액에 계상되어야 하나, 건설 근로자의 다수를 차지하는 일용근로자는 1년 이상 계속근로가 없다는 이유로 실제 반영되고 있지 않음. 이와 같이 공공공사에서 퇴직급여충당금이 실제 계상되지 않는 현실을 감안할 때, 민간공사 경우에도 퇴직급여충당금이 계상되는 경우는 없다고 판단됨.
- 퇴직급여충당금은 매출원가(생산원가)에 포함되어 공사를 비롯한 제조업, 도·소매업 등 공급자(기업)가 소비자에게 판매 또는 제공하는 모든 재화 또는 서비스의 대가(원가)에 반영되고 있음. 공공공사의 경우에도 예정가격 작성기준(기획재정부계약예규 제281호)과 지방자치단체 입찰 및 계약집행기준(행정자치부 예규 제3호) 의거 발주자 예정가격 작성 시 반드시 반영하도록 규정되어 있음.
- 건설공사의 직접작업에 종사하는 근로자는 건설기계운전사 등을 제외하고 대부분 일용근로자이고 1년 이상의 계속근로는 없다는 인식으로 인해 공공 발주기관은 예정가격 작성 시 노무량에 기본급(시중노임단가)만을 곱하여 직접노무비를 계상하는 것이 일반적임. 이로 인해 원·하도급 금액에도 퇴직급여충당금이 반영되는 경우는 없음.
- 민간공사의 경우에는 공공공사와 달리 퇴직급여충당금 계상 근거 또는 의무화 조항도 없으므로, 퇴직급여충당금이 공사원가에 계상되지 않을 뿐만 아니라 원·하도급 금액에도 반영되지 않을 것임.
- 그러나 실제로는 인력의 효율적 운영과 숙련 기능공 확보를 위해 사용주는 일부 일용근로자에 대해 1년 이상의 고용관계를 유지하여 공공 및 민간공사에 모두 투입하고 있음. 공공 및 민간공사의 원가 및 원·하도급 금액에 퇴직급여충당금이 계상되지 않았음에도 불구하고, 건설 근로자의 최종 사용주인 전문건설업체는 1년 이상 계속근로 일용근로자에게 퇴직금을 지급하고 있음.
- 직접작업에 종사하는 근로자 중 1년 이상 전속성·계속성·종속성에 충족하는 근로자(계속근로 1년 이상 근로자)는 전체의 10.0%인 것으로 조사됨.
- 따라서 공공 및 민간 발주자는 1년 이상 계속 근로한 직접작업 종사자에 대해 퇴직급여충당금을 실제 계상하여 전문건설업체의 퇴직금 지급 부담을 해소함으로써 건설 근로자의 처우 개선과 직접 및 상용 고용을 유도할 필요가 있음.
- 전문건설업체의 퇴직금 지급 부담이 해소된다면, 고용 불안정과 퇴직금 미지급으로 인한 분쟁도 해결될 수 있음. 아울러 인건비 부담으로 인한 전문건설업체의 건

설 근로자 직접 및 상용 고용 기피 경향도 해소될 수 있음.

- 직접작업에 종사하는 건설 근로자의 퇴직급여충당금이 공사원가에 실제 계상되기 위해서는 적용범위, 산정요율, 운영 및 지급방식에 관한 논의가 이루어져야 함. 이러한 논의 시 다음과 같은 점을 고려하여 방안을 강구할 필요가 있음.

### 1. 적용범위: 모든 공사에 적용되어야 하나, 현실을 고려하여 퇴직공제 제도 당 연가입 대상과 동일하게 적용범위 우선 설정

- 원칙적으로 모든 공공공사 및 민간공사에 대해 퇴직급여충당금 계상이 이루어져야 함. 그러나 공공예산의 부족 및 민간 발주자의 공사비 부담 등으로 인해 공공 및 민간공사 직접작업 종사자의 퇴직급여충당금 계상의 적용범위를 단계적으로 확대해 나갈 필요가 있음.

- 예정가격 작성기준에 의해 모든 공공공사에 종사하는 1년 이상 계속 근로자에 대해 퇴직급여충당금이 계상되어야 하나, 현실적으로 공공예산의 부족으로 실제 계상은 쉽지 않음. 더욱이 민간공사의 경우에는 퇴직급여충당금의 계상 근거도 없을 뿐만 아니라, 발주자의 공사비 증가 기피 경향으로 인해 퇴직급여충당금의 공사원가 계상은 공공공사보다도 어렵기 때문임.

- 단계적인 적용범위에 관한 대안은 다양하나, 장기적으로 퇴직공제부금제도와 퇴직급여 제도가 일원화되어야 한다는 점에서 우선 퇴직공제부금 당연가입 대상과 동일하게 예정가격 3억 원 이상 공공공사와 100억 원 이상 민간공사로 퇴직급여충당금 계상의 적용범위를 결정하는 것이 바람직할 것으로 보임.

- 장기적으로 「근로기준법」과 「근로자퇴직급여 보장법」의 퇴직급여 제도를 중심으로 퇴직공제 제도를 흡수하여 일원화하는 것이 가장 바람직함. 건설근로자가 원하는 퇴직연금 등 다양한 퇴직급여 상품의 설정이 가능해질 뿐만 아니라, 직접 및 상용고용도 촉진될 수 있기 때문임. 그러므로 우선적으로 퇴직급여충당금 계상의 적용범위를 퇴직공제부금 당연가입 대상과 동일하게 할 필요가 있음.

- 퇴직공제 제도는 이동이 잦은 건설근로자의 특성을 반영한 이른바 ‘최초의 건설근로자 맞춤형 노후제도’라 할 수 있으나, 퇴직금 수준이 너무 낮아 노후대책으로서 미흡하다는 지적을 받고 있음. 건설 근로자를 위한 보다 실효성 있는 노후대책이 되기 위해서는 「근로기준법」과 「근로자퇴직급여 보장법」의 퇴직급여 제도와 일원화될 필요가 있다는 주장<sup>7)</sup>이 제기되고 있음.

- 또한 퇴직공제 제도로 인해 사용자 1년 이상 계속근로자에게 「근로기준법」과

7) 심규범(2015)은 사업주의 불만을 해소하고 근로자의 고용안정을 촉진하기 위해 퇴직급여 제도와 퇴직공제 제도의 일원화가 필요하다는 의견을 제기함.

「근로자퇴직급여 보장법」의 퇴직금과 별도로 퇴직공제부금을 이중으로 부담하고 있음<sup>8)</sup>. 아울러 퇴직금과 퇴직공제부금을 이원화하여 운영함에 따라 퇴직급여 관련 체계가 매우 복잡해지는 결과를 초래하고 있음. 더욱이 퇴직공제 제도가 건설 근로자의 실효성 있는 노후대책이 되지 못하면서, 오히려 이들의 1년 이상 계속 고용을 저해하는 원인으로도 작용하고 있음.

- 퇴직급여충당금 계상의 적용범위를 퇴직공제부금 당연가입 대상인 예정가격 3억 원 이상인 공공공사, 100억 원 이상 민간공사로 결정할 경우, 건설공사의 건수 기준 22.0%(16,331건/74,295건), 금액기준 76.5%(101조원/132조원)가 될 것으로 예상됨.

## 2. 계상요율: 직접노무비의 0.83%로 퇴직급여충당금 계상

- 퇴직급여충당금은 직접작업에 종사하는 근로자 중 1년 이상 계속근로자에게만 지급되는 것이므로, 직접노무비에 계속근로자의 비율(10%)과 퇴직금 비율(8.3%)을 적용하여 계상될 필요가 있음.
  - 이때 중요한 점은 직접작업에 종사하는 근로자 중 1년 이상 계속근로자의 비율(계속근로자 비율)임. 본 연구에서 실시한 사용자(전문건설업체) 대상 설문조사에서는 계속근로자의 비율이 10%인 것으로 파악되었음. 퇴직금이 임금에서 차지하는 비율(퇴직금 비율, 임금의 1/12)은 8.3%이므로, 공사원가에 계상되어야 할 퇴직급여충당금의 요율은 직접노무비의 0.83%(직접노무비×10%×8.3%)이라 할 수 있음.
  - 그러나 본 연구의 계속근로자 비율은 일부 사용자 대상 설문조사에서 파악된 자료에 불과하여, 그 신뢰성이 부족한 측면이 없지 않음. 따라서 보다 정확한 퇴직급여충당금 계상요율이 산출되기 위해서는 건설근로자공제회의 DB의 활용과 광범위한 사용자 및 건설근로자 대상 설문조사 등을 통해 직접작업에 종사하는 계속근로자의 비율을 파악할 필요가 있음.
- 추후 건설근로자의 직접 및 상용고용에 관한 정책적 필요성이 강하게 부각된다면, 면밀한 조사를 통해 도출된 결과(1년 이상 고용실태 조사치) 이상으로 계속근로자의 비율을 설정하여 퇴직급여충당금의 계상요율을 결정하는 것이 필요함.
  - 계속근로자의 비율은 건설근로자의 직접 및 상용고용을 유도할 수 있는 기능을 가지고 있음. 본 연구에서 조사된 계속근로자 비율은 건설근로자의 고용실태를 보여주는 것에 불과하나, 이의 적용비율 또는 수준에 따라 건설근로자의 직접 및 상용고용이 현재보다 촉진될 수도 있음. 즉, 계속근로자의 비율을 조사치(10.0%)보다 높게 설정하여 퇴직급여충당금의 계상요율을 결정한다면, 현재의 1년 이상 계속고용

8) 정부는 퇴직금과 퇴직공제금의 재원이 다르기 때문에 사용자의 이중 부담이 아니라고 주장하고 있음. 그러나 퇴직급여는 매출원가(생산원가)에 포함되어 공사를 비롯한 제조업, 도소매업 등 공급자(기업)가 소비자에게 판매 또는 제공하는 모든 재화 또는 서비스의 대가(원가)에 반영됨과 같이 퇴직금과 퇴직공제금 모두 최종 소비자(정부 또는 민간 발주자)가 공급자(건설근로자 사용자)에게 대가의 형태로 제공하는 것임.

실태 이상으로 사용주의 건설근로자 직접 및 상용고용을 유도할 수 있다는 것임.

- 이는 제3차 건설근로자 고용개선 기본계획에서 “하도급 근로자 보호 및 합리적 고용관행 개선”을 위해 전문인력 채용지원금을 활용한 인건비 지원 방안보다는 직접 및 상용효과가 클 것임.
- 적용범위에서 언급하였듯이 퇴직급여 제도를 중심으로 퇴직공제 제도와 일원화된다면, 직접노무비의 1/12 수준으로 퇴직급여충당금 계상요율이 증가해야 할 것임.
- 퇴직급여 제도를 중심으로 퇴직공제 제도를 흡수하여 일원화한다면, 1년 이상 계속근로자 뿐만 아니라, 1년 미만 근로자도 수급대상에 포함하여 퇴직금이 건설근로자의 실효성 있는 노후대책으로 기능할 수 있을 것임. 이를 위해서는 직접노무비(임금)의 1/12수준까지 퇴직급여충당금이 산정되어야 할 것임.

### 3. 운영·지급방법: 발주자 직접납부 후 제3의 기관 보관, 고용주 요청 시 지급

- 퇴직급여충당금의 운영·지급방식은 ①도급금액 포함, 고용주 지급, ②도급금액 포함, 제3의 기관 위탁 지급, ③발주자 직접 납부 후 제3기관 보관, 고용주 요청 시 지급으로 대별될 수 있을 것임. 이들 방식의 내용과 장·단점은 표 22와 같음.

표 22. 퇴직급여충당금 운영·지급방식의 종류와 특징

종류	내용	장·단점
도급금액 포함, 고용주 지급	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 예정가격의 퇴직급여충당금이 원·하도급 금액에 계상, 사용주가 도급금액 포함된 퇴직급여충당금을 적립</li> <li>· 사용주가 퇴직금 지급</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 공사비 및 퇴직금 지급원리와 적합</li> <li>· 불공정 하도급으로 인해 배달사고 발생 소지 있음.</li> <li>· 정산에 관한 행정업무 추가 발생</li> <li>· 낙찰률에 의한 퇴직급여충당금 삭감</li> <li>· 근로자 보호기능 미약</li> </ul>
도급금액 포함, 제3의 기관 위탁 지급	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 예정가격의 퇴직급여충당금이 원·하도급 금액에 계상</li> <li>· 사용주가 도급금액 포함 퇴직급여충당금 전액을 매년 제3의 기관에 위탁하고 당해 기관이 퇴직금 지급</li> <li>· 사용주는 퇴직금 지급요청(정산×)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 현행 공사비 지급방식 적합</li> <li>· 사용주의 계속근로 확인 필요</li> <li>· 퇴직금 지급주체에 관한 논란 발생</li> <li>· 정산 등의 행정절차 생략 가능</li> <li>· 낙찰률에 의한 퇴직급여충당금 삭감</li> <li>· 근로자 보호기능 크지 않음.</li> </ul>
제3의 기관 보관, 고용주 요청 시 지급 (발주자 납부방식)	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 예정가격의 퇴직급여충당금을 원·하도급 금액에 계상하지 않고 발주기관이 인·허가시 제3의 기관 납부</li> <li>· 제3의 기관은 보관 및 운용하고, 퇴직금 지급</li> <li>· 사용주는 퇴직금 지급요청(정산×)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 공사비 지급방식 부적합</li> <li>· 사용주의 계속근로 확인 필요</li> <li>· 퇴직금 지급주체에 관한 논란 발생</li> <li>· 정산 등의 행정절차 생략 가능</li> <li>· 배달사고 원천 예방 및 낙찰률 미 적용으로 근로자 보호기능 높음.</li> </ul>

- 공공 발주기관의 경우에는 “도급금액 포함, 제3의 기관 위탁 지급”, 사용자(전문 건설업체)는 “도급금액 포함, 고용주 지급” 방식을 선호하는 것으로 설문조사 시 파악됨. 그러나 다음과 같은 이유로 인해 퇴직급여충당금의 운영·지급방법은 “제3의 기관 보관, 고용주 요청 시 지급(발주자 직접 납부방식)”이 다른 방식보다도 가장 합리적임.
- “도급금액 포함, 제3의 기관 위탁 지급” 방식은 현행의 퇴직공제와 유사함. 이러한 퇴직공제 제도에 의한 공제부금은 낙찰률에 적용을 받으므로, 입찰자의 저가 수주 시 실제 소요액보다 적게 산정될 소지가 있음. 또한 공제부금의 정산(원·하도급 공사비 반영액과 납부액이 차이가 있는 경우)에 관한 행정업무 부담이 가중되고 있음. 더욱이 민간 발주자의 경우 공제부금을 미 계상하거나 일부만 계상하는 경우가 있음에도 불구하고 강제 이행장치가 미흡한 편임.
  - “도급금액 포함, 고용주 지급” 방식은 현행의 공사비 및 퇴직금 지급방식 또는 원리와 가장 적합하나, “도급금액 포함, 제3의 기관 위탁 지급” 방식에서 발생하는 문제점과 함께 사용주의 “퇴직금 배달사고” 등의 도덕적 해이 현상도 유발할 가능성이 있음. 또한 불공정 하도급 거래가 만연한 현실에서 원도급자가 하도급자에게 퇴직급여충당금을 전달하지 않을 소지도 높음.
  - “제3의 기관 보관, 고용주 요청 시 지급(발주자 직접 납부방식)”은 발주자가 인·허가 시 예정가격에 계상된 퇴직급여충당금을 납부하고, 그 차액(설계금액과 퇴직금 지급액과의 차이)에 대하여 정산이 없어 불필요한 행정업무를 최소화할 수 있음. 또한 사용주의 “퇴직금 배달사고” 및 낙찰률 적용으로 인한 퇴직금 부족 현상을 원천적으로 예방하는 장점을 지님. 이는 퇴직금 부담으로 인한 사용주의 건설근로자 직접 및 상용고용 기피 경향을 해소할 수 있을 뿐만 아니라, 적정 수준의 퇴직금 지급을 통한 건설근로자의 노후대책 마련에도 긍정적인 기여를 할 것으로 예상됨.
- 퇴직공제 제도는 공사전별로 적용됨에 따라 원·하도급 공사비의 공제부금 반영액과 납부액이 차이가 있는 경우에는 정산이 이루어져야 함. 그러나 「근로기준법」과 「근로자퇴직급여 보장법」의 퇴직금의 경우에는 공사전별 정산이 원천적으로 불가능함. 퇴직금의 지급기간은 공사전별 건설근로자의 참여(투입)기간이 아니라 사용자에게 의해 고용된 기간이기 때문임. 또한 공사완료 시점과 퇴직금의 지급시기가 상이하므로, 발주자가 사용주의 퇴직금 실제 지급을 확인하는 것도 근본적으로 불가능함.
  - 물론 공사비 및 퇴직금 지급방식 및 원리와 어긋나고 발주자의 부담도 현행보다는 증가한다는 단점도 있음, 그러나 퇴직급여충당금의 발주자 납부는 이연임금이라는 본연의 성격과 발주자의 사회적 책무라는 점에서 충분히 극복 가능할 것으로 판단됨.



## V. 결론 및 정책적 시사점

- 퇴직급여충당금은 매출원가(생산원가)에 포함되어 공사를 비롯한 제조업, 도소매업 등 공급자(기업)가 소비자에게 판매 또는 제공하는 모든 재화 또는 서비스의 대가(원가)에 반영되고 있다는 점에서 공공 및 민간공사의 원가(예정가격)에도 반영되어야 함. 그러나 직접작업에 종사하는 근로자 중 1년 이상의 계속근로를 하는 경우가 없다는 이유로 실제 계상되지 않고 있음.
- 건설공사의 직접작업에 종사하는 근로자는 건설기계운전사 등을 제외하고 대부분 일용근로자이고 1년 이상의 계속근로는 없다는 인식으로 인해 공공은 물론 민간 발주자는 공사원가(예정가격) 작성 시 노무량에 기본급(시중노임단가)만을 곱하여 직접노무비를 계상하는 것이 일반적임. 이로 인해 원·하도급 금액에도 퇴직급여충당금이 반영되는 경우는 없음.
- 그러나 실제로는 인력의 효율적 운영과 숙련 기능공 확보를 위해 전문건설업체는 직접작업에 종사하는 근로자의 10%와 1년 이상의 고용관계를 유지하여 공공 및 민간공사에 모두 투입하고 있음. 공공 및 민간공사의 원가 및 원·하도급 금액에 퇴직급여충당금이 계상되지 않았음에도 불구하고, 건설 근로자의 최종 사용주인 전문건설업체는 1년 이상 계속 근로자에게 퇴직금을 지급하고 있음.
- 직접작업에 종사하는 근로자 중 1년 이상 전속성·계속성·종속성에 충족하는 근로자(계속근로 1년 이상 근로자)는 전체의 10.0%인 것으로 조사됨.
- 공공 및 민간 발주자는 1년 이상 계속 근로한 직접작업 종사자에 대해 퇴직급여충당금을 실제 계상하여 전문건설업체의 퇴직금 지급 부담을 해소함으로써 건설 근로자의 처우 개선과 직접 및 상용 고용을 유도할 필요가 있음.
- 전문건설업체의 퇴직금 지급 부담이 해소된다면, 고용 불안정과 퇴직금 미지급으로 인한 분쟁도 해결될 수 있음. 아울러 인건비 부담으로 인한 건설 근로자 직접 및 상용 고용 기피 경향도 해소될 수 있음.
- 직접작업에 종사하는 건설 근로자의 퇴직급여충당금이 공사원가에 실제 계상되기 위해서는 적용범위, 산정요율, 운영 및 지급방식에 관한 논의가 이루어져야 함. 이러한 논의 시 다음과 같은 점을 고려하여 방안을 강구할 필요가 있음.
- 퇴직급여충당금의 계상 적용범위는 원칙적으로 모든 공사에 적용되어야 하나, 발주자의 공사비 증가 기피 성향을 고려할 필요가 있음. 따라서 장기적으로 퇴직공제 제도와 퇴직급여 제도가 일원화되어야 한다는 점에서 퇴직공제부금 당연가입 대상과 동일하게 예정가격 3억 원 이상 공공공사와 100억 원 이상 민간공사로 퇴

직급여충당금 계상의 적용범위를 결정하는 것이 바람직할 것임.

- 퇴직급여충당금은 직접작업에 종사하는 근로자 중 1년 이상 계속근로자에게만 지급되는 것이므로, 직접노무비에 계속근로자의 비율(10%)과 퇴직금 비율(8.3%)을 적용하여 계상할 필요가 있음.
- 퇴직급여충당금의 운영 및 지급은 행정업무의 최소화, 퇴직금 배달사고 및 낙찰률 적용으로 인한 부족 현상 예방 등의 긍정적인 장점을 지닌 “제3의 기관 보관, 고용주 요청 시 지급(발주자 직접 납부방식)” 이 가장 합리적임.
- 건설근로자의 노후대책 마련과 사용주의 직접 및 상용고용을 촉진하기 위해서는 장기적으로 퇴직급여 제도를 중심으로 퇴직공제 제도를 흡수하여 일원화하는 것이 요구됨. 그러나 퇴직공제 제도의 적용대상이 현행의 근로기간 1년 미만 근로자에서 모든 건설 근로자까지 확대된다면, 건설현장의 고용구조가 특수하다는 점을 고려하여 퇴직공제 제도를 중심으로 일원화하는 것도 고민할 필요가 있음.
- 퇴직공제 제도는 이동이 잦은 건설근로자의 특성을 반영한 이른바 ‘최초의 건설근로자 맞춤형 노후제도’ 라 할 수 있으나, 그 금액 수준이 너무 낮아 노후대책으로서는 미흡하다는 지적을 받고 있음. 아울러 「근로기준법」과 「근로자퇴직급여 보장법」의 퇴직금도 건설근로자의 노후대책으로 부족함. 따라서 퇴직급여 제도와 퇴직공제 제도를 일원화하여 퇴직금이 건설 근로자의 실효성 있는 노후대책이 되도록 할 필요가 있음.

· 홍성호 연구위원 (hsh3824@ricon.re.kr)

· 홍성진 선임연구원 (hongsj@ricon.re.kr)

## 참고문헌

1. 건설근로자공제회, 건설근로자퇴직공제제도 업무처리요령(해설), 2010
2. 관계부처 합동, 제3차 건설근로자 고용개선 기본계획, 2015, 8. 4
3. 김동규, 건설기능인력의 고령화 실태와 고용연장방안, 고용노동부, 한국고용정보원, 2012, pp. 29~35
4. 대전광역시, 2014 건설공사 설계지침, 2014
5. 대한전문건설협회, 근로기준법 유권해석 및 대법원 판례, 2012
6. 대한전문건설협회, 시공참여자제도 폐지에 따른 건설현장 노무관리, 2008
7. 부산광역시, 2015 부산광역시 건설공사 설계지침서, 2015
8. 서울특별시, 건설공사 계획수립부터 유지관리까지 건설공사 매뉴얼, 2014
9. 심규범, “건설근로자퇴직공제제도에 대한 재평가 및 개선과제 도출”, 2015 제1차 건설고용포럼, 건설근로자공제회, 2015. 4. 30
10. 심규범, 퇴직공제부금의 발주자 직접 납부방식 도입 연구, 한국건설산업연구원, 2016
11. 심규범, 건설근로자 퇴직공제제도 개선방안, 고용노동부, 2007
12. 심규범, 사회보험료 사후정산제도 시행에 따른 건설일용근로자 국민연금 가입 제고 방안, 국민연금연구원, 2009
13. 한국토지주택공사, 공사원가 산정자료(건축), 2012
14. 황윤희, “일용근로자의 퇴직금 산정에 대한 연구”, 산업관계연구, 제20권제3호, 2010. PP. 115~138, 한국노사관계학회



## 건설근로자 법정 퇴직금의 공무원가 계상 활성화 방안

---

2016년 9월 9일 인쇄

2016년 9월 9일 발행

발행인 서명교

발행처 대한건설정책연구원

서울특별시 동작구 보라매로5길 15, 13층(신대방동, 전문건설회관)

TEL (02)3284-2600

FAX (02)3284-2620

홈페이지 [www.ricon.re.kr](http://www.ricon.re.kr)

등록 2007년 4월 26일(제319-2007-17호)

I S B N 979-11-5953-011-1

인쇄처 경성문화사(02-786-2999)

---