

건설근로자와 함께 한
우정의 발자취
건설근로자퇴직공제제도 10년사

건설근로자와 함께 한
우정의 발자취
건설근로자퇴직공제제도 10년사

건설근로자와 함께 한
우정의 발자취

건설근로자퇴직공제제도 10년사



SINCE 1997~2007

Korean Construction Workers Mutual Fund



건설근로자공제회가 창립되어 건설일용근로자의 복지 사업의 새로운 역사를 만들기 시작한 지 어언 10년의 세월이 흘렀습니다. 지난 10년 동안 많은 시련과 고통을 겪기도 하였지만, 현재 우리 공제회는 견고한 위상을 갖게 되었고, 임직원 여러분들의 가슴속에 넘쳐나는 도전 정신은 시련과 고통을 의미와 가치로 결실 맺었다고 자부하고 싶습니다. 「건설근로자퇴직공제제도 10년사」 편찬의 의의도 그러한 맥락에서 찾을 수 있을 것입니다.

성수대교 붕괴, 삼풍백화점 붕괴 등 대형사고 여파로 우리나라 건설 산업은 커다란 위기를 맞았었습니다. 다시 이런 인재가 겪지 않기 위한 건설 산업의 선진화는 수익성보다는 건실성으로

달성할 수 있으며, 그러한 건실성을 실현하는 주체는 다름 아닌 현장에서 땀 흘리는 건설 일용 근로자들이 아니겠습니까?

‘건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률’을 기반으로 설립된 건설근로자공제회의 지난 10년은 짧다면 짧은 세월이었습니다. IMF와 건설 경기 침체 속에서 건설일용근로자 복지정책의 일환으로서 공제제도를 정착시키기에, 그리고 열악한 근무 여건 속에서도 좌절하지 않고 세계 그 어느 나라의 공제제도에도 뒤지지 않는 시스템을 구축하기에 분명 짧은 세월이었던 것입니다. 그 짧은 세월 동안 우리는 분명 많은 일들을 해 냈습니다.

하지만 우리 공제회가 앞으로 가야 할 긴 세월이 기다리고 있습니다. 이제 장기적으로 마스터플랜을 보다 구체화시키고, 어느 정도 축적된 재정을 바탕으로 그 마스터플랜을 차근차근 실행해 나가야 할 것입니다. 즉 건설일용근로자들에게 퇴직금을 지급하는 노동 복지에 기여했다는 성과에 만족하지 말고, 보다 폭넓은 복지시스템을 구축하는 데, 우리 공제회는 배전의 노력을 기울여야 할 것입니다.

「건설근로자퇴직공제제도 10년사」를 한 페이지 한 페이지 읽으며 말할 수 없는 기쁨과 아쉬움이 교차했습니다. 우리 공제회가 이룩한 성과들이 너무도 자랑스러웠기에 기뻐했고, 건설일용 근로자들에게 보다 큰 혜택을 드리지 못했던 점에 못내 아쉬웠습니다. 하지만 우리는 아직 10년밖에 오지 않았습니다. 우리의 여정은 계속될 것이고, 기쁨은 더욱 기쁨으로, 아쉬움은 덜 아쉬움으로 만들 수 있으리라 믿습니다.

김석봉 초대, 그리고 제2대 이사장님, 안광우 제3대 이사장님의 뒤를 이어 현재 이사장직을 맡고 있는 제가 「건설근로자퇴직공제제도 10년사」의 발간사를 쓰는 것이 송구스럽기도 합니다. 그분들이 없었다면 지금의 건설근로자공제회도, 그리고 저도 있을 수 없기 때문입니다. 제가 발간사를 쓰는 영광을 그분들께 돌리고 싶습니다. 그리고 발간사를 쓰는 영광보다 더 숭고한, 발간사를 읽는 영광은 우리 공제회 임직원들과 건설 일용 근로자의 몫으로 돌리고 싶습니다.

부디 「건설근로자퇴직공제제도 10년사」 발간이, 앞으로 새로운 시대를 열어갈 우리 건설근로자공제회의 앞날을 인도해 주는 나침반이 될 수 있기를 바랍니다.

건설근로자공제회 이사장 | 손정웅

손정웅

건설근로자의 든든한
버팀목을 만들어 가시길



「건설근로자퇴직공제제도 10년사」 발간을 진심으로 축하드립니다.

건설 산업은 우리나라의 오래된 주요 기간사업의 하나입니다. 현재도 약 135만 명의 건설근로자들이 어려운 여건 속에서 묵묵히 자신이 맡은 일을 수행하고 있습니다. 국내·외 건설현장에서 흘린 이들 건설근로자들의 땀과 눈물이 오늘과 같은 경제성장의 밑거름이 되었다고 할 것입니다. 그러나 우리 건설근로자들의 처우는 아직 경제성장에 비례한 만큼 나아지지 않았습니다.

다행히 10년 전 퇴직공제제도가 도입되어 노후생활 보장이 넉넉지 않은 건설근로자들에게 큰

힘이 되고 있습니다. 물론 이 제도의 경우 시행된 지 10년밖에 되지 않아 아직은 부족한 부분이 많습니다. 그러나 정부는 지속적으로 이 제도를 확장·개선하여 건설근로자들에게 보다 실질적인 혜택을 줄 수 있도록 하나갈 계획입니다.

더욱이 이 제도를 책임지고 있는 건설근로자공제회가 지난 10년 동안 관리를 잘 해온데다 보다 많은 건설근로자들이 혜택을 볼 수 있도록 꾸준히 노력하고 있는 만큼 앞길은 밝다고 할 것입니다.

정부도 건설근로자들의 처우개선을 위해 많은 노력을 전개하고 있습니다. 임금체불의 고통에서 벗어나도록 지도를 강화하고, 고용보험을 통해 실업의 고통도 해결해드리도록 하겠습니다. 이러한 노력들을 통해 건설근로자가 보다 더 당당히 일할 수 있는 여건을 마련토록 하겠습니다.

건설근로자 공제회 이사장님 이하 임직원 여러분!

지난 10여 년 간 수고가 많았습니다. 이 자리를 빌려 다시 한번 그동안의 노고에 대해 격려의 말씀을 드립니다.

여러분 모두 건설근로자의 복지증진을 위해 앞으로 해야 할 일이 많을 것입니다. 다양한 영역으로 사업을 확대하셔서 건설근로자 공제회가 건설근로자의 복지를 위해 일하는 최일선 기관으로 우뚝 서기를 기대합니다.

다시 한번 「건설근로자퇴직공제제도 10년사」 발간을 축하합니다.

감사합니다.

노동부장관 | 이상수

이성수

건설 강대국의 영광을
재현하는 밑거름



●

국내에서 근대적 의미의 건설산업이 태동한지 60년이 지났습니다. 일제 암흑기와 한국전쟁 등을 지나 폐허 속에서 세계가놀라는 경제 성장을 이룩하는 데 필요한 기간산업으로서 가장 많은 피와 땀을 흘린 것이 바로 건설 산업입니다. 건설인이라면 누구나 한국 건설 60년의 역사가 얼마나 큰 포부와 열정으로 이루어졌는지 늘 자부심을 갖고 있을 것입니다.

하지만 산업사회에서 정보화사회로 넘어가면서 경영 환경이 바뀌고, 인력 구조도 변화하면서 건설산업은 점차 사양산업으로 인식되는 위기를 겪고 있습니다. 세계 최고 수준의 기술 경쟁력 확보, 건설한 공사, 전문인력 확보 이 세 가지 면에서 미흡한 점이 있었던 것이 그 주요 원인이라고 할 수

있습니다. 물론 이 세 가지는 셋이면서 동시에 하나입니다. 그 어떤 것도 다른 둘 없이는 존재할 수 없기 때문입니다.

이러한 위기 상황에서 건설일용근로자들에게 퇴직금을 지급하는 획기적인 제도가 탄생했고, 그 제도가 건설근로자공제회의 설립으로 이어졌던 것이 10년 전입니다. 이제 10년이란 세월이 지나 이렇게 「건설근로자퇴직공제제도 10년사」가 발간됐습니다. 어쩌면 지난 10년은 공제 업무를 직접 수행해온 건설근로자공제회 전·현직 이사장님 이하 임직원 여러분들 못지않게 우리 건설인 모두의 역사라고 생각합니다.

기술 경쟁력과 건설한 공사, 그리고 전문인력 확보가 셋이면서 하나이듯, 건설근로자공제회, 건설 일용 근로자, 건설업체 및 건설 관련 협회 역시 셋인 동시에 하나입니다. 이런 면에서 건설일용 근로자들의 복지 문제는 건설근로자공제회의 노력과 건설업체 및 건설 관련 협회의 협조 없이는 결코 풀리지 않을 숙제입니다. 따라서 「건설근로자퇴직공제제도 10년사」 발간은 많은 분들이 함께 축하할 일입니다.

앞서 말씀 드린 대로 국내 건설산업은 지금 절체절명의 위기에 처해 있습니다. 어떤 면에서 위기의 원인으로 든 세 가지의 뿌리는 건설일용근로자들에 대한 부당한 대우가 아니었나 반성해 봅니다. 건설교통부나 건설업체의 요직을 맡고 있는 사람들이 건설인으로서 자긍심을 갖고 있는 만큼, 그들도 자긍심을 가질 수 있었어야 했습니다. 전형적인 3D 직종으로 분류돼 젊은 층의 진입이 줄고 고령화가 심각하게 진행되는 것을 막았어야 했습니다.

이제 건설일용근로자공제제도의 업무가 나름대로 성과를 거둔 지금 우리 건설산업은 새로운 희망을 갖고 제2의 도약을 꿈꿀 수 있게 되었다고 생각합니다. 고용이 불안정하고, 수입도 일정치 않고, 퇴직금도 제대로 수령하지 못해 건설 현장을 떠났던 건설일용근로자들이 점차 다시 돌아오고 있습니다. 건설근로자공제회의 공로에 뜨거운 마음으로 감사드리지 않을 수 없습니다.

보다 건강한 건설문화, 보다 경쟁력 있는 건설인력 확보를 위해 지나온 10년 위에 더 멋진 10년을 보태 주십시오. 그리하여 다시 건설 강대국으로서의 옛 모습을 찾도록 힘써 주십시오. 건설인 모두의 바람을 담으며, 축사의 변을 마칠까 합니다. 여러분 수고 많이 하셨습니다. 감사합니다.

대한건설협회 회장 | 권 홍 사

권 홍 사

Contents

건설근로자퇴직공제제도 10년사

Korean Construction Workers Mutual Fund



	발간사
	축사
	현황화보
	Prologue
	- 건설근로자퇴직공제제도 및 건설근로자공제회 10대뉴스
	- 신문기사로 본 건설근로자퇴직공제제도 10년
028	제1편 건설근로자퇴직공제제도의 의의 및 도입 경위
030	제1장 지난 10년을 되돌아보며
030	1. 왜 10년사를 편찬하려 하는가?
034	2. 10년사에 답을 내놓
035	제2장 건설근로자의 특성과 퇴직금 부재
035	1. 건설산업의 특성과 건설근로자의 비정규직화
039	2. 정규직 중심의 제도와 비정규직 중심의 현실
040	3. 퇴직금 제도로부터 소외
042	제3장 퇴직공제제도의 필요성 및 목적
042	1. 제도의 필요성
045	2. 제도의 목적
045	3. 의의 : 최초의 복지제도이자 패러다임의 전환
048	제4장 퇴직공제제도의 도입 경위
048	1. 도입 배경
049	2. 건설교통부의 '건설근로자복지카드제도' 추진
055	3. 논의 초기의 도입 방안
057	4. 주요 쟁점 : 건교부 제도실시연구단 논의 중심
065	5. '건설근로자복지카드제도' 의 주요 추진 방안
073	6. 노동부의 '건설근로자퇴직공제제도' 추진
082	7. 건설근로자퇴직공제회 설립위원회 및 준비단

090	Power Interview I
	- 추병직 전 건설교통부장관
	- 손경호 전 한국장애인고용촉진공단이사장
094	제2편 건설근로자퇴직공제제도의 변천
096	제1장 퇴직공제제도의 발전 과정
096	1. 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률
101	2. 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령
103	3. 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙
105	4. 법령의 개정 시기 및 주요 내용 요약
107	제2장 관련 법령의 개정
107	1. 건설산업기본법령
111	2. 고용보험법령
114	제3장 주요 제도의 개선
114	1. 의무가입제도의 도입
116	2. 가입대상 건설공사 범위의 확대
117	3. '건설근로자공제회' 로 명칭 변경
118	4. 퇴직공제금 지급 사유 확대
118	5. 퇴직공제부금 비용 확보 규정
119	6. 전산관리방식의 도입
120	7. 퇴직공제금 부정수급자 억제 강화
122	Power Interview II
	- 김석봉 제1·2대 건설근로자공제회 이사장
	- 안광우 제3대 건설근로자공제회 이사장
	- 전진희 현 건설근로자공제회 전무이사

128	제3편 건설근로자퇴직공제제도 사업 현황
130	제1장 운영 실적 총괄 및 당사자의 인식
130	1. 건설근로자퇴직공제제도 가입률 추이
133	2. 피공제자수, 공제금지급인원 및 적립액 추이
135	3. 공제회 DB의 주요 내용 : 건설노동시장 DB로서의 가능성
142	4. 퇴직공제제도에 대한 인식 및 활용 : 설문조사 주요 결과
152	제2장 적용범위 및 가입
152	1. 퇴직공제제도 가입 의무화
153	2. 의무가입대상공사의 확대
157	3. 가입 방법
160	4. 가입자 관리
162	5. 가입에 대한 인센티브
163	6. 공제부금 납부 및 정산
167	제3장 퇴직공제금 지급
167	1. 지급 방식
170	2. 지급 금액
172	제4장 공제기금 운용
172	1. 기금운용 체계
176	2. 적립금 증가
178	10th Anniversary Talk I - 테마가 있는 회고담
184	제4편 건설근로자공제제도 운영 주체
186	제1장 정부 부처
186	1. 노동부
190	2. 건설교통부

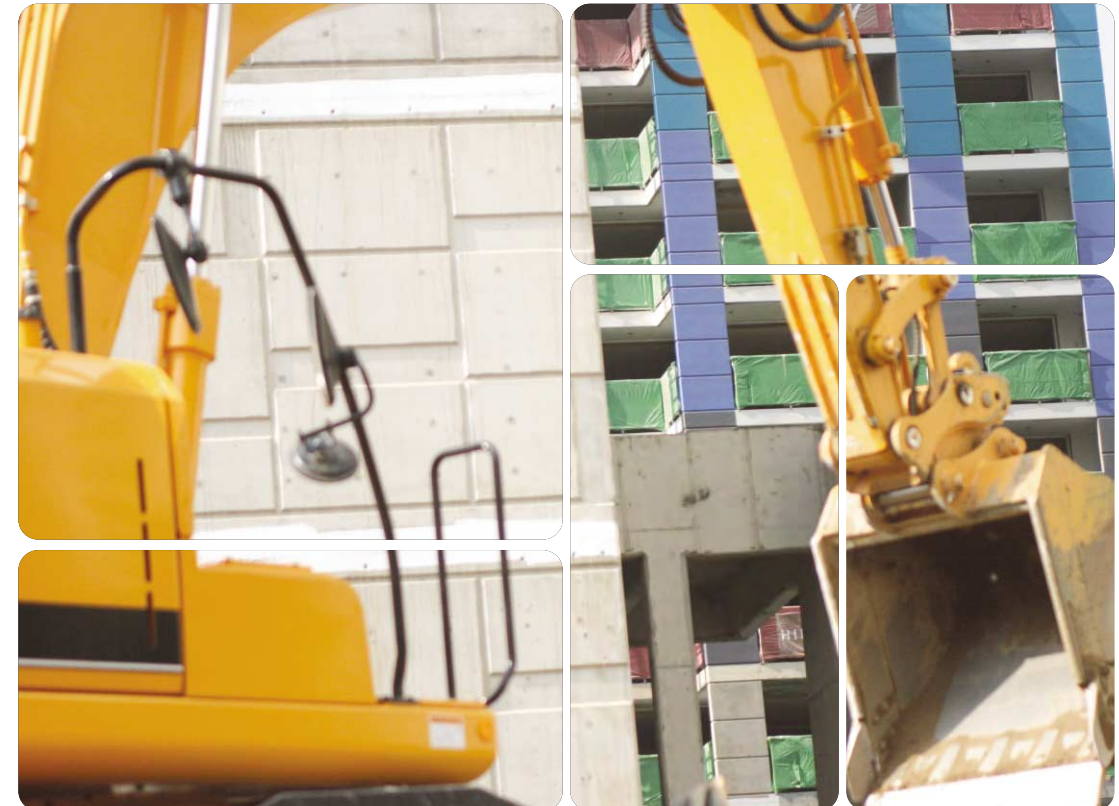
194	제2장 건설업 관련 단체
194	1. 관련 규정
194	2. 역할
196	제3장 건설근로자공제회
196	1. 개관
197	2. 사업
198	3. 운영 체계 : 조직 및 정원 변화
204	4. 주요 의사결정기구 : 이사회와 운영위원회
209	5. 재산 및 회계
210	6. 정관의 변천
212	10th Anniversary Talk II - 임직원들의 10주년 축하메세지
214	제5편 맺음말
216	제1장 지난 10년에 대한 평가
216	1. 주요 성과
220	2. 미흡한 점
221	제2장 향후 10년을 위한 다짐
222	Special Section (주요 외국의 건설근로자복지제도)
234	통계
246	부록

일러두기

◎ 건설근로자퇴직공제제도 10년사는 화보와 본문 및 부록으로 구성되어 있다.
 화보는 이미지 제고를 위한 화보와 현재의 모습을 담은 현황화보 그리고 지난 10년간 역사를 살펴볼 수 있는 화보로 나누어 구성하였다.
 본문은 제도의 도입, 성장과 발전 그리고 현재의 모습을 각각 구분하여 모두 5편으로 구성하였다.
 부록에는 건설근로자공제회의 지난 10년간 조직변화와 주요통계 등 중요한 참고자료를 선별하여 수록하였다.
 한글 사용을 원칙으로 하되, 필요한 경우에는 한자나 영문 병기는 괄호 안에 묶는 것을 원칙으로 하였다.
 통계의 경우 천 단위로 나누어 천, 만, 억 등으로 표기하였다.
 직함이나 직위는 글의 서술 시점을 기준으로 하였으나, 별도의 설명이 필요하거나 불가피한 경우 2007년 현재의 것을 따랐다.
 '건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률' 의 명칭은 '건고법'으로 '건설산업기본법' 은 '건설법'으로 '건설근로자공제회' 는 '공제회' 로 때에 따라 약칭하여 표기하였다.



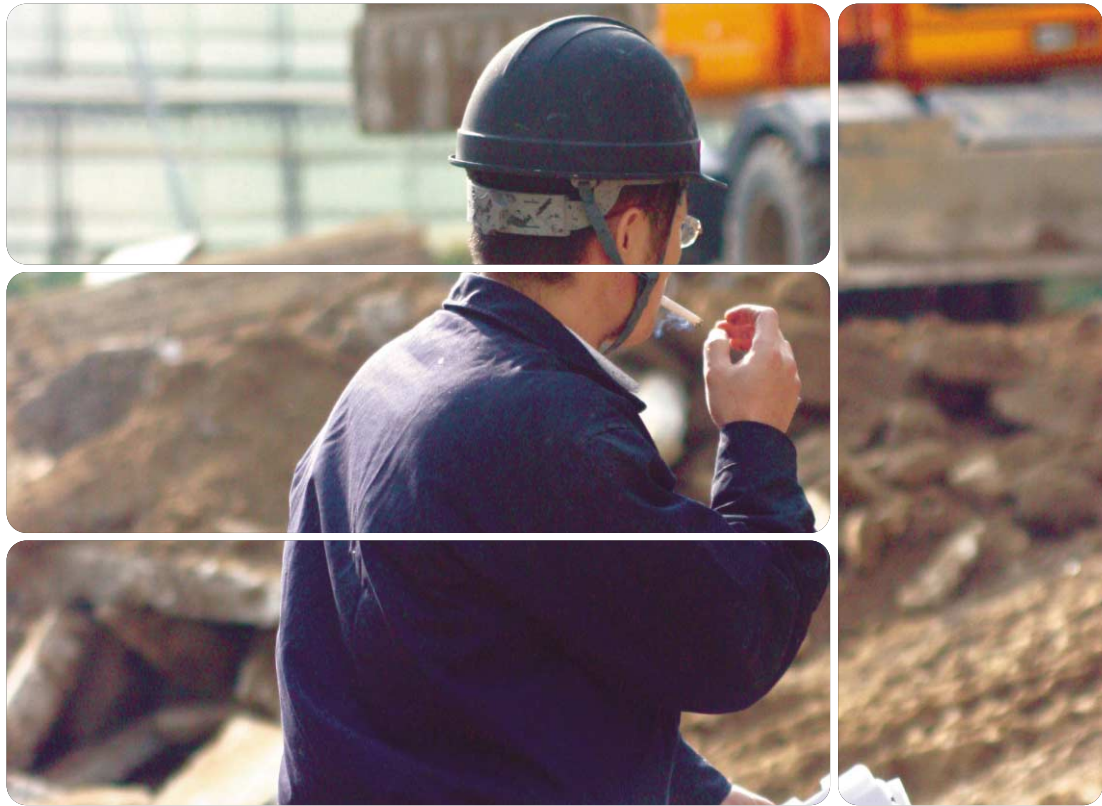

건설근로자공제회




건설근로자공제회

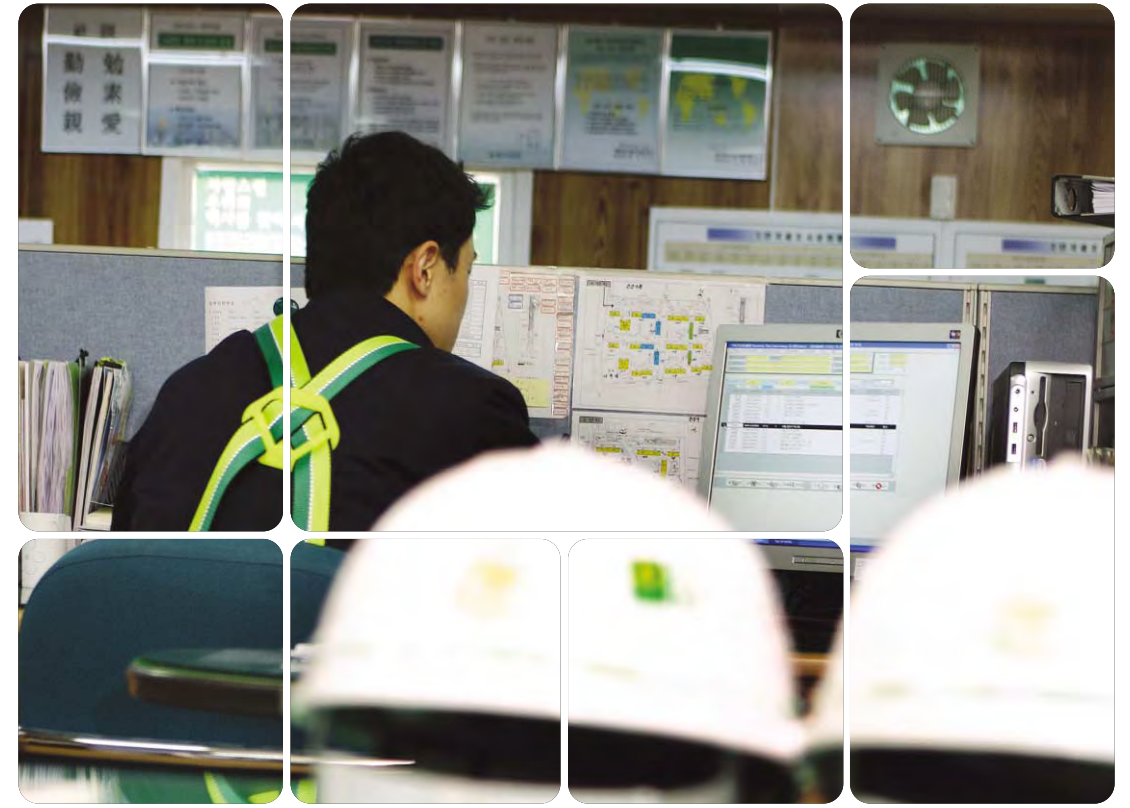









 건설근로자공제회




 건설근로자공제회






건설근로자공제회




건설근로자공제회



- 1997년 12월 9일 건설근로자의 복지향상을 위해 설립되었습니다.
건설일용근로자의 퇴직금 보장을 위한 최초의 기관이며, 나아가 건설
일용근로자의 종합적인 고용안정 및 복지증진을 위해 세워졌습니다.



퇴직공제금 지급 결의서

연월일
 2014. 12. 24

구분	성명	성별	생년월일	주민등록번호	직무	직위
퇴직공제금 지급대상자	김영수	남	1964. 08. 24	10-2020-10000000000000000000	경영지원팀 팀장	팀장

퇴직공제금 지급대상자(본인)에 대한 퇴직공제금 지급결의사항을 아래와 같이 결의합니다.

구분	구분명	구분명	구분명	구분명	구분명
퇴직공제금 지급대상자	퇴직공제금 지급대상자	퇴직공제금 지급대상자	퇴직공제금 지급대상자	퇴직공제금 지급대상자	퇴직공제금 지급대상자
	퇴직공제금 지급대상자	퇴직공제금 지급대상자	퇴직공제금 지급대상자	퇴직공제금 지급대상자	퇴직공제금 지급대상자

본인(퇴직공제금 지급대상자)에 대한 퇴직공제금 지급결의사항을 아래와 같이 결의합니다.

구분	구분명	구분명	구분명	구분명	구분명
퇴직공제금 지급대상자	퇴직공제금 지급대상자	퇴직공제금 지급대상자	퇴직공제금 지급대상자	퇴직공제금 지급대상자	퇴직공제금 지급대상자
	퇴직공제금 지급대상자	퇴직공제금 지급대상자	퇴직공제금 지급대상자	퇴직공제금 지급대상자	퇴직공제금 지급대상자

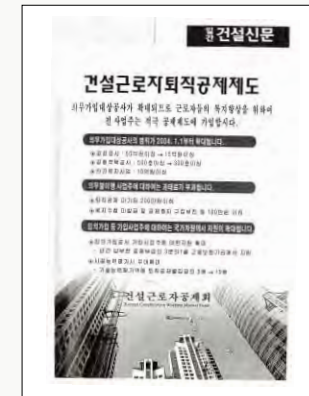
본인(퇴직공제금 지급대상자)에 대한 퇴직공제금 지급결의사항을 아래와 같이 결의합니다.

구분	구분명	구분명	구분명	구분명	구분명
퇴직공제금 지급대상자	퇴직공제금 지급대상자	퇴직공제금 지급대상자	퇴직공제금 지급대상자	퇴직공제금 지급대상자	퇴직공제금 지급대상자
	퇴직공제금 지급대상자	퇴직공제금 지급대상자	퇴직공제금 지급대상자	퇴직공제금 지급대상자	퇴직공제금 지급대상자

본인(퇴직공제금 지급대상자)에 대한 퇴직공제금 지급결의사항을 아래와 같이 결의합니다.

구분	구분명	구분명	구분명	구분명	구분명
퇴직공제금 지급대상자	퇴직공제금 지급대상자	퇴직공제금 지급대상자	퇴직공제금 지급대상자	퇴직공제금 지급대상자	퇴직공제금 지급대상자
	퇴직공제금 지급대상자	퇴직공제금 지급대상자	퇴직공제금 지급대상자	퇴직공제금 지급대상자	퇴직공제금 지급대상자

최초 퇴직공제금 수혜자 (김성규, 당시 31세, 575,060원) 탄생
- 건설근로자퇴직공제제도의 첫번째 수혜자가 탄생하였습니다. 건설근로자공제제도 도입 후 약 1년간 건설업 종사 후 퇴직을 하게되었습니다. 비록 타 업종에 비해서 큰 금액은 아니었지만 최초로 건설일용근로자에게 퇴직금을 지급하게 되었다는데 큰 의미가 있는 사건입니다.



- 건설일용근로자 복지향상을 위하여 건설근로자퇴직공제제도를 운영하고 있으나 의무가입대상 공사범위가 한정되어있어 동 제도의 혜택을 받지 못하는 건설근로자들이 존재하여 건설근로자 퇴직공제 의무가입대상공사범위를 확대함으로써, 건설일용근로자들의 복지혜택이 증대할 수 있게 되었습니다.

의무가입대상공사 범위의 확대(공공건설 50억원
→10억원, 공동주택 500호→300호)

- 1998년 1월 1일 건설업 특성상 건설현장을 수시 이동하여 근무하는 건설일용 근로자에게 퇴직공제금을 지급하기위하여 도입되었습니다.

건설일용근로자의 복지를 증진하고 건설산업의 발전을 위하여 도입되었습니다.

- 건설근로자 고용개선 등에 관한 법률의 제정 당시에는 건설사업주가 퇴직
공제제도를 이행하지 아니하여도 제재규정이 없었습니다. 그러나 2003년
7월 1일 의무가입대상 건설공사를 시공하는 사업주가 퇴직공제제도 이행
의무를 위반할 경우 이를 제재할수 있도록 과태료 규정이 도입되어, 퇴직공
제제도가 더욱 신속하게 정착될 수 있는 여건이 조성된 것입니다.



2006.1.1

공제업무 전산화 시행

- 전자관리방식의 도입으로 이동이 잦은 건설일용근로자에 대한 사업주의 편의를 높일 수 있었고, 과거 복지 수첩의 신청에서 도달까지 걸리는 시간을 없앨 수 있었기 때문에 퇴직공제 제도가 정착하는데 또 하나의 획기적인 계기로 평가됩니다.



2007.10.

공제기금적립규모 7천억 돌파

- 1998년에 94백만에 불과하던 연간 공제기금적립액이 2007년 10월 현재 7천억이 되었습니다. 의무가입대상공사범위의 확대 뿐만 아니라, 1일 공제부금 액수의 증가로 인해 공제기금적립액의 규모가 이와 같이 비약적인 증가를 이루었습니다.

2006

2006.1.1

전국에 공제회 8개지부(서울, 수원, 부산, 대구, 광주, 대전, 전주, 원주) 개설

2006

2006.1.1

공제업무 전산화 시행

2006

2006.1.1

퇴직공제부금 인상(2000원→3000원→4000원)

2007

2007.10.

공제제도 가입 건설일용근로자 200만명 돌파

2007

2007.10.

공제기금적립규모 7천억 돌파



2006.1.1

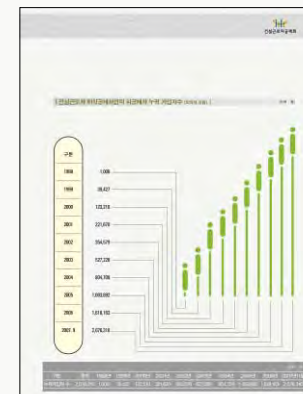
전국에 공제회 8개지부(서울, 수원, 부산, 대구, 광주, 대전, 전주, 원주) 개설

- 공제부금납부방법 변경으로 대행기관 체제가 종결됨에 따라 민원인의 공제업무에 대한 상담 및 서비스 수요를 공제회가 담당하여야 함으로 "도"단위에 지부설치 필요하였습니다. 또한, 퇴직공제 업무전산화(ED시스템 도입)로 사업장의 매월 공제부금 납부 상황을 실시간 파악 가능하므로, 미납사업장에 대하여는 현장에서 즉시 이행동려하여 피공제자의 퇴직공제금 수혜기회를 보장하게 되었습니다.

2006.1.1

퇴직공제부금 인상(2000원→3000원→4000원)

- 1998년 제도 도입시부터 1일 공제부금액을 2천원(연간 252일 근무시 504천원)으로 계속 유지하고 있으나 중 수준은 일반 기능직 근로자 퇴직금 1,927천원의 26%에 불과하여 건설일용근로자에게 실질적인 도움을 주기에는 크게 부족하였습니다. 이에 따라, 공제부금액을 연차적으로 인상하여 건설일용근로자에게 실질적인 혜택을 주고, 제도 도입 취지를 달성하기 위하여 인상을 하였습니다.



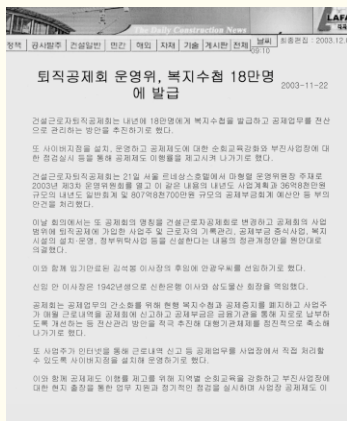
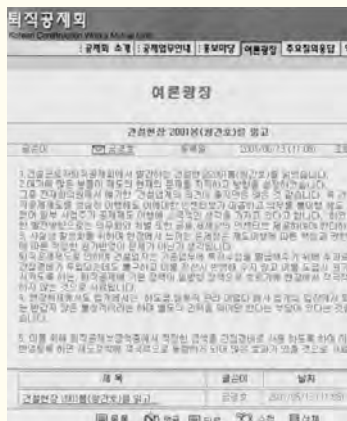
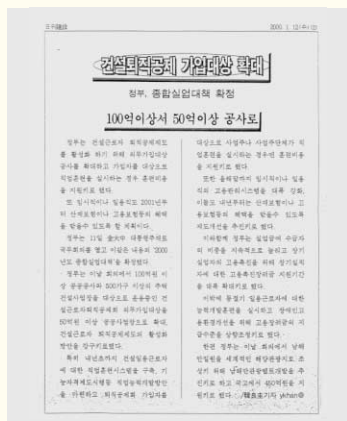
2007.10.

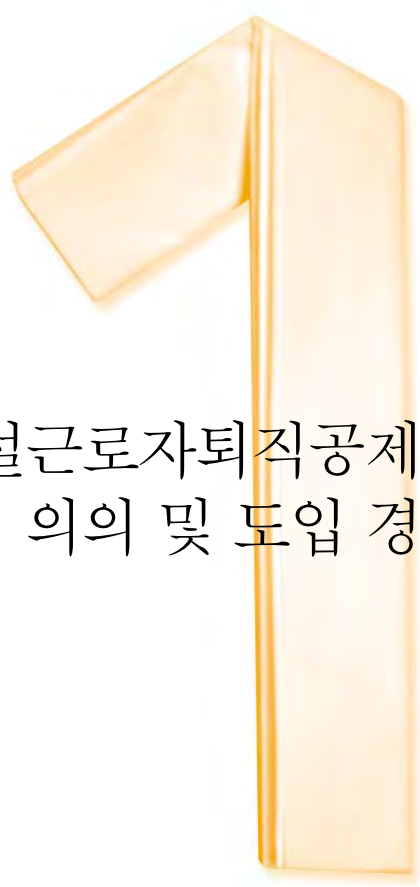
공제제도 가입 건설일용근로자 200만명 돌파

- 2007년 10월 현재 누적피공제제사는 약 200만명입니다. 이는 제도 시행 첫 해인 1998년의 1,006명에 비해 20배가량 늘어난 것이며, 2001년 및 2004년의 의무가입대상공사범위의 확대와 2006년의 전자관리방식의 도입 등으로 급속하게 증가하였습니다.



신문기사로 본 건설근로자퇴직공제제도 10년





건설근로자퇴직공제제도의 의의 및 도입 경위

제1장 지난 10년을 되돌아보며

제2장 건설근로자의 특성과 퇴직금 부재

제3장 퇴직공제제도의 필요성 및 목적

제4장 퇴직공제제도의 도입 경위

우리 속담에 '10년이면 강산도 변한다.'는 말이 있다. 세월이 흐르게 되면 늘 한결같은 것 같은 강산조차도 변하듯이 모든 것이 다 변하게 됨을 비유적으로 이르는 말이다. 나와 나 그리고 우리 모두도 예외가 아닐 듯하다. 더욱이 갓 태어난 아기의 10년은 경이로움 그 자체이다. 이 세상에 왜 나왔는지 모르고 울어대다가 부모의 보살핌에 힘입어 비로소 두발로 서서 재물로 보답하며, 개구쟁이로 말썽쟁이로 성장해 나름대로의 자기 고집과 자아를 만들며, 허황되지만 커서 무엇이 될까를 자기 스스로 그려볼 정도의 능력을 갖추게 된다. 이것이 10년의 세월이 가져다 준 경이로운 변화이다.

건설근로자퇴직공제제도의 의의 및 도입 경위

- 건설근로자들은 대체로 비정규근로자의 신분으로서 정규직 중심으로 편제된 고용 및 복지제도의 보호를 제대로 받지 못하고 있다. 특히, 근로기준법상의 퇴직금제도의 혜택도 거의 받지 못하고 있다.

|제1장| 지난 10년을 되돌아보며

1. 왜 10년사를 편찬하려 하는가?

우리 속담에 '10년이면 강산도 변한다.'는 말이 있다. 세월이 흐르게 되면 늘 한결같은 것 같은 강산조차도 변하듯이 모든 것이 다 변하게 됨을 비유적으로 이르는 말이다. 너와 나 그리고 우리 모두도 예외가 아닐 듯하다. 더욱이 갓 태어난 아기의 10년은 경이로움 그 자체이다. 이 세상에 왜 나왔는지 모르고 울 어대다가 부모의 보살핌에 힘입어 비로소 두 발로 서서 재롱으로 보답하며, 개구쟁이로 말쑥쟁이로 성장해 나름대로의 자기 고집과 자아를 만들며, 허황되지만 커서 무엇이 될까를 자기 스스로 그려볼 정도의 능력을 갖추게 된다. 이것이 10년의 세월이 가져다 준 경이로운 변화이다.

건설근로자퇴직공제제도가 도입된 지 벌써 10년이 되어 간다. 그렇다면 우리의 건설근로자퇴직공제 제도에게도 경이로운 변화가 찾아왔을까? 왜 태어났으며 누가 보살폈는가? 어떤 보답을 해왔는가? 이제 자신이 누구인지를 깨닫고 앞으로 어떻게 커나가야 할지 그리고 있을까? 이러한 질문들에 대답하기 위한 작업이 바로 '건설근로자퇴직공제제도 10년사'의 편찬이다. 자기 자신을 돌아볼 겨를 없이 앞만 보고 숨 가쁘게 달려온 이 시점에서 뒤에 남겨진 발자취를 차분히 되돌아보면서, 태어난 이유를 되새기고 지금 그 목적대로 가고 있는지 그리고 어디쯤 와 있는지 곰곰이 짚어본 후, 이제부터는 어디로 가야할지를 생각해보려는 것이다. 이것은 지나온 10년과 가야할 10년을 이어주는 이정표이자 올바른 방향을 잃

지 않도록 지켜주는 나침반이 될 것이다.

건설근로자퇴직공제제도는 작고도 단순하다. 사업주가 퇴직공제에 가입하고 공제부금을 납부하면 근로자가 건설업을 그만둘 때에 퇴직공제금을 지급 받게 되는 제도이다. 동 제도는 동일 현장에서 1년 이상 근로하지 못해 근로기준법상의 퇴직금 혜택으로부터 소외된 대부분의 건설근로자에게도 퇴직금을 지급하고자 1998년부터 시행되었다. 여기서 건설근로자란 비정규직으로 일하는 건설현장의 생산직근로자로서 건설일용근로자 또는 건설기능인력으로 불리기도 한다.

이렇게 작고도 단순한 제도가 건설근로자와 건설산업에는 매우 중요한 의미를 지닌다. 공식적인 제도의 사각지대에 방치되어 아무런 관심의 대상이 되지 못했던 건설근로자에 대한 '최초의 맞춤형 복지제도'이기 때문이다. 또한 열악한 근로환경 속에서 갈수록 심화되는 청년층의 진입 기피와 고령화로 인해 약화 일로에 놓인 건설기능인력 생산요소에 대한 '최초의 생산기반 강화 조치'이기 때문이다.

건설근로자퇴직공제제도가 지니는 의미가 이렇듯 중대해진 이유는 우리나라의 노동 및 복지제도의 내용과 건설근로자의 특성 간에 메우기 힘든 간극이 존재해왔기 때문이다. 대체로 우리의 노동 및 복지 관련 제도는 특정 사업장에서 근무하는 정규근로자와 고정된 사업장을 염두에 두고 설계되어 있다. 근로기준법상의 퇴직금제도 역시 동일 사업장에서 1년을 넘게 근로해야만 수급권이 발생하게 된다. 하지





건설근로자퇴직공제제도는 정규근로자 중심의 마인드에서 벗어나

비정규근로자에게도 복지제도가

접근할 수 있음을 보여준 획기적인 시도였다.

만 생산과정에서 공정 및 직종에 따라 노동력 투입이 이루어지고 주문생산 및 옥외생산이라는 특성 때문에 생산중단 기간이 발생하게 되므로 건설업체는 건설근로자를 비정규직으로 활용하고자 한다. 그 결과 비정규직으로 고용되는 건설근로자는 1년 넘게 동일 사업주의 현장에서 일하는 경우가 매우 드물다. 따라서 건설근로자도 연간 근로일수를 누계하면 일반 정규근로자에 비해 적지 않은 근로일수를 보임에도 불구하고 평생을 건설현장에서 근로해도 퇴직금을 받을 수 있는 가능성은 매우 희박했다. 또한 이동이 잦아 국민연금의 피보험자 관리도 이루어지지 않았다. 결국 건설근로자들은 노후대책의 사각지대에 놓이게 되었다.

따라서 건설근로자라는 직업을 지닌 근로자들은 30년 내지 40년 동안 건설현장에서 열악한 근로환경을 무릅쓰고 일을 해도 결국은 가난한 노후를 맞게 된다는 인식을 심어주었다. 노후대책이 없다는 문제점은 고용불안 그리고 장시간 노동 및 저임금 등과 더불어 건설현장을 기피하게 만드는 주요 요인으로 꼽혔다. 이것은 건설근로자의 고령화와 숙련저하로 이어져 결국은 건설산업 기반을 위협하는 수준에 이르게 되었다.

이러한 문제점을 극복하려는 중대한 시도가 바로 건설근로자퇴직공제제도의 도입이었다. 사업장 간 이동이 잦더라도 건설산업이라는 동일 산업에서 계속 일할 경우 매 근로일수를 축적하여 일정 일수에도 달하면 퇴직금을 지급하는 것이다. 따라서 동 제도는 정규근로자 중심의 마인드에서 벗어나 비정규근로자에게도 복지제도가 접근할 수 있음을 보여준 획기적인 시도였다.

이렇듯 중대하고도 획기적인 시도가 실현된 후 10년을 맞게 된 것이다. 따라서 기존의 정규직 중심의 제도와 비정규직 중심의 건설현장 간의 간극을 메우려는 시도가 과연 성공했는지에 대한 궁금증은 당연하다 하겠다. 이제 보다 현실적인 질문에 답해야 한다. 정말로 건설근로자에게도 퇴직금이라는 공식제도가 전달되었는가? 나아가 퇴직공제제도의 도입으로 공식적인 복지제도의 사각지대에 방치되었던 건설근로자의 소외감을 어루만지고 그들의 삶을 풍요롭게 바꾸어 놓는 경이로운 변화가 이루어졌는가? 건설근로자퇴직공제제도 10년의 세월이 건설현장도 바꾸어 놓았는가? 그리고 향후 또 다른 10년의 세월로 건설근로자에게 어떠한 경이로운 변화를 맞이하게 할 것인가? 이러한 질문에 답하고 새로운 10년을 다짐하려는 것이 바로 '건설근로자퇴직공제제도 10년사'를 편찬하려는 목적인 것이다.

2. 10년사에 답을 내용

먼저 제1편 ‘건설근로자퇴직공제제도의 의의 및 도입 경위’에서는 제도의 태동 배경과 논의 과정 그리고 탄생에 이르는 과정을 다룬다. 즉, 동 제도의 도입 배경, 의의, 목적 그리고 과정 등이 수록되는데, 10년사 편찬의 목적과 근로복지 및 퇴직금제도로부터 건설근로자가 배제된 이유와 실태를 소개하고, 퇴직공제제도가 도입된 배경과 목적 그리고 제도의 의의를 강조한 후, 퇴직공제제도의 도입 과정을 자세히 살펴보고자 한다.

제2편 ‘건설근로자퇴직공제제도의 변천’에는 탄생 이후 현재 10년에 이르는 과정을 담게 된다. 동 제도를 담고 있는 법령의 제정 및 개정을 통해 제도의 발전 과정을 연대기적으로 정리하는 동시에 주요 제도 내용별로도 살펴보고, 퇴직공제제도와 관련된 건설산업기본법령과 고용보험법령의 관련 내용에 대해서도 정리하고자 한다.

제3편 ‘건설근로자퇴직공제제도 사업 현황’에서는 10년의 노력을 거쳐 현재 어디까지 와 있는지에 대해 기술한다. 지난 10년간 퇴직공제제도의 운영 실적을 요약하여 정리하고, 가입범위, 부금 확보 및 납부, 공제금 지급, 공제기금 운용 등에 대해 세부적으로 살펴보고자 한다.

제4편 ‘건설근로자공제제도 운영 주체’에서는 동 제도를 지난 10년간 보살피고 키워 온 주역에 대해 살펴본다. 동 제도가 담긴 법령을 담당하거나 운영에 관여하고 있는 노동부와 건설교통부 등의 정부 부처와 제도에 대한 산파 및 유모의 역할을 수행한 유관 사업주 단체를 소개하고, 제도의 집행을 담당하고 있는 건설근로자공제회의 법적 성격 및 역할, 운영 체계, 이사회, 운영위원회, 지부 운영, 정관 및 운영규정의 변천 등에 대해 살펴보고자 한다.

제5편 ‘맺음말’에서는 동 제도의 도입 취지와 지난 10년간 걸어온 발자취를 요약하여 되짚어 보고 새로운 10년을 출발하는 각오에 대해 기술한다.

| 제2장 | 건설근로자의 특성과 퇴직금 부재

건설근로자들은 대체로 비정규근로자의 신분으로서 정규직 중심으로 편제된 고용 및 복지제도의 보호를 제대로 받지 못하고 있다. 특히, 근로기준법상의 퇴직금제도의 혜택도 거의 받지 못하고 있다.

1. 건설산업의 특성과 건설근로자의 비정규직화

건설산업의 특성 개요

〈표 1〉에서 보듯이 건설업은 생산물의 성격, 생산방식 및 고용구조 등 모든 면에서 타 산업, 특히 제조업과 뚜렷한 차이를 보이고 있다. 먼저 생산물의 성격을 살펴보면 일반제조업의 생산물이 저가의 소비재 중심인 데 비해 건설업의 생산물은 고가의 내구재로서 복합적인 성격을 띤다. 따라서 제조업의 생산물은 불특정 대다수 경제주체를 그 수요자로 할 수 있어 수요가 안정적이며 ‘선(先)생산-후(後)판매’의 생산방식을 따를 수 있는 반면, 건설업의 생산물은 특정 소수의 경제주체만을 그 수요자로 하여 수요건수 자체가 적고 불확실하므로 ‘선(先)주문-후(後)생산’의 방식을 따를 수밖에 없다. 이러한 수요의 불확실성은 생산중단의 가능성으로 이어진다.

또한 제조업의 생산물은 건설업의 생산물에 비해 단위생산물을 생산하는 데 소요되는 공중이나 기술이 단순하므로 보통 단일기업에 의해 생산이 이루어지는 반면 건설업은 공종별로 전문기술이 필요하고 이를 단일기업에서 모두 보유하기 어려워 복잡한 도급생산구조로 형성된다. 이는 복잡한 고용구조로 이어진다.

생산활동이 이루어지는 작업현장 역시 다르다. 제조업의 경우 보통 실내에 각종 설비를 고정시킨 후 생산요소가 일정한 흐름을 거쳐 완성물이 산출되므로 기후조건에 대한 의존성이 낮고 생산 및 안전설비의 완전도가 높으며 현장의 이동이 거의 없다. 그러나 건설업의 경우 옥외에서 목적생산물을 중심으로 가설 생산설비를 갖추어 작업하다가 완성 이전에 이를 해체하는 방식으로 생산이 이루어지므로 기후여건에 대한 의존성이 매우 높고 생산 및 안전설비의 완전도가 낮으며 생산의 일회성으로 현장의 이동이 잦다. 이것은 높은 산재 발생 가능성으로 이어진다.

따라서 건설생산 과정에는 일상적인 중단 가능성이 존재하고 이것이 고용구조의 차이를 낳게 한다. 일반제조업의 경우에는 생산물에 대한 수요가 안정적이고 옥내에서 생산활동이 이루어져 생산의 중단 가능성이 낮다. 이것이 노동력 수요를 상시적으로 만들고 그 결과 상용직 근로자 중심으로 고용구조가 형성된다. 반면, 건설업의 경우 생산물에 대한 주문이 전제되고 기후여건이 맞아야 생산활동이 이루어지

므로 항상 생산의 중단 가능성이 존재한다. 이것이 노동력 수요를 일시적으로 만들고 그 결과 일용직 근로자 중심으로 고용구조가 형성된 것으로 볼 수 있다. 요컨대, 생산물 특성 및 수주 여부에 따른 생산의 중단 가능성 그리고 기후적 요인에 의한 생산의 중단 가능성이 생산물의 파생수요(derived demand)인 노동력에 대한 수요를 불안정적으로 만들고 이것이 건설근로자를 비정규직으로 고용하도록 한 것으로 볼 수 있다.

〈표 1〉 건설업과 일반제조업의 특성 비교

구분	건설업	일반제조업
· 생산물성격	· (반)영구적, 내구재, (준)공공재적 성격, 단위생산물의 고가성(高價性), 복합성	· 소비재, 소모재, 단위생산물의 저가, 단순성
· 생산수요	· 수요의 불확실성/불안정성	· 수요의 안정성
· 생산방식	· 선(先)주문 후(後)생산, 일회적·개별적 생산	· 선(先)생산 후(後)판매, 반복적·표준적 생산
· 생산구조	· 공종별/전문별 분할도급구조	· 대부분 직접 생산
· 작업환경	· 고정된 생산물과 이동하는 가설 작업시설, 육외생산으로 기후의존성 강함, 현장의 이동성	· 고정된 완전작업시설과 이동하는 생산물, 육내 생산으로 기후조건과 무관, 현장의 고정성
· 고용구조	· 일용직 중심의 고용구조	· 상용직 중심의 고용구조
· 직업훈련	· 개별기업은 훈련 회피, 현장에서 습득	· 개별기업 중심의 훈련 실시
· 경력관리	· 개별기업에 의한 근로자 경력관리 부재	· 개별기업에 의한 근로자 경력관리

자료 : 방하남 외(1998), 건설일용근로자의 고용구조 및 근로복지에 관한 연구, 한국노동연구원 참조

이러한 특성으로부터 건설업체의 선택적 고용전략이 도출된다. 즉, 건설업에서 생산물의 일회성 및 고착성(one-off and immobile) 그리고 수요의 비정규성은 고도의 유동적 노동력을 요구하게 된다(Villa, 1986). 수요의 불안정성에 맞추어 기업은 이윤의 극대화를 위해 노동비용 및 위험부담을 위에서 살펴 본 하도급구조를 통하여 하향 분산시키는 전략을 택하게 된다. 기업의 이러한 이윤극대화전략은 건설노동시장의 고용구조에 결정적 영향을 미쳐 기업들은 관리에 필요한 최소한의 인력만을 상용직으로 고용하고 수요의 발생 시 실제 생산에 필요한 노동력은 임시직 및 일용직에 의존하게 하는 '선택적 고용전략'을 추구하게 한다. 따라서 건설일용노동시장의 고용불안은 건설업 생산물시장의 수요 불안정성 및 그에 따른 기업의 고용전략에 구조적으로 기인하는 것이다.

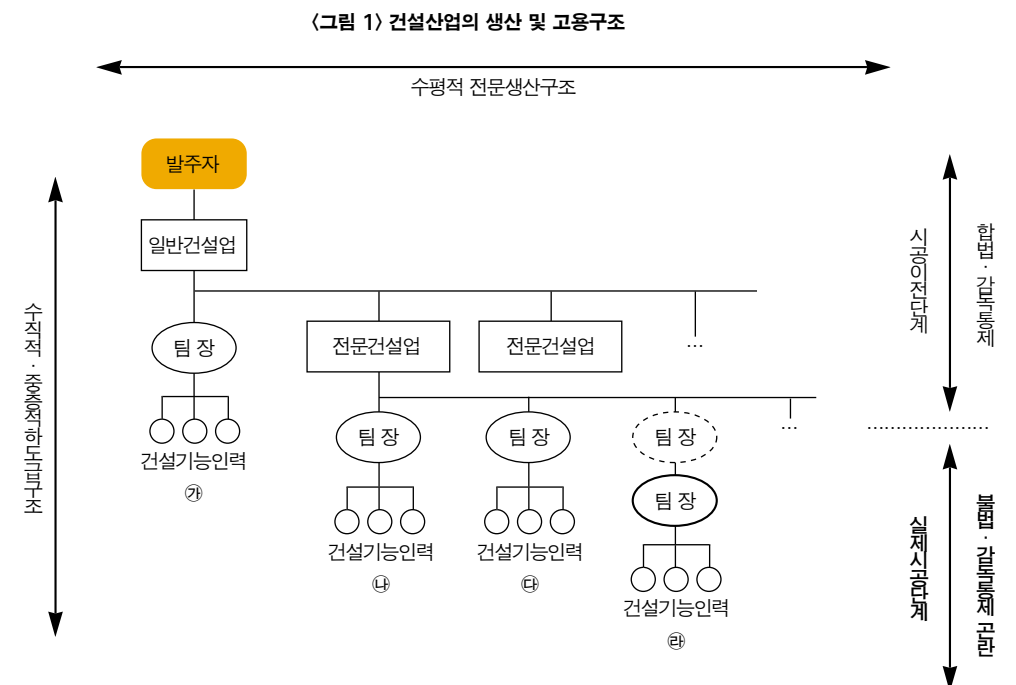
생산 및 고용구조

위에서 설명한 건설산업의 특성은 생산 및 고용구조로 나타난다. 결론적으로 말하면 건설근로자는 아래 〈그림 1〉에 표시된 다단계 도급구조의 최말단에 비정규근로자로서 존재한다. 이것이 고용관계를 모호하게 하고 고용불안을 야기한다.

우리나라 건설업의 생산구조는 수평적인 전문생산구조의 측면과 수직적인 중층적 하도급생산구조의 측면을 동시에 지니고 있다. 수평적인 전문생산구조란 건설생산물의 복합성이라는 특성에서 기인하는 것으로 어느 단일 기업이 건설생산 전(全) 과정을 담당하지 않고 각 공종별로 전문적인 생산구조를 갖게 됨을 의미한다. 이것은 전 세계적으로 공통적인 현상으로 효율적인 건설생산을 위해 필수적인 요소로 판단된다. 그에 비해 수직적인 중층적 하도급생산구조란 발주자로부터 공사를 수주한 원도급자가 이를 직접 시공하지 않고 여러 단계의 도급단계를 거쳐 생산이 이루어지는 생산구조를 의미하는데 이것은 각 사회의 건설관련 제도 및 여건에 따라 달리 나타난다.

건설현장의 다양한 생산 및 고용구조를 단순화하여 〈그림 1〉과 같이 그려볼 수 있다. 수직적으로는 시공 이전 단계와 실제 시공 단계로 나눌 수 있다. 전자에 대해서는 계약관련 법령이나 건설관련 법령으로 통제하고 있으나 후자에 대해서는 만연된 불법 관행에 대해 통제하지 못하고 있는 것이 현실이다. 다양한 생산 및 고용구조 유형 중 우리나라의 건설현장에는 ㉠과 ㉡의 경우가 가장 일반적인 것으로 알려져 있으며 그 도급단계는 더욱 많을 수 있다. 특히, ㉡의 경우 점선으로 표현된 팀·반장의 경우에는 외견상 보이지 않는 사례가 많다. 이들은 공사를 수주하여 다음 단계의 팀·반장에서 재하도급을 주는 브로커의 역할을 담당하고 있다.

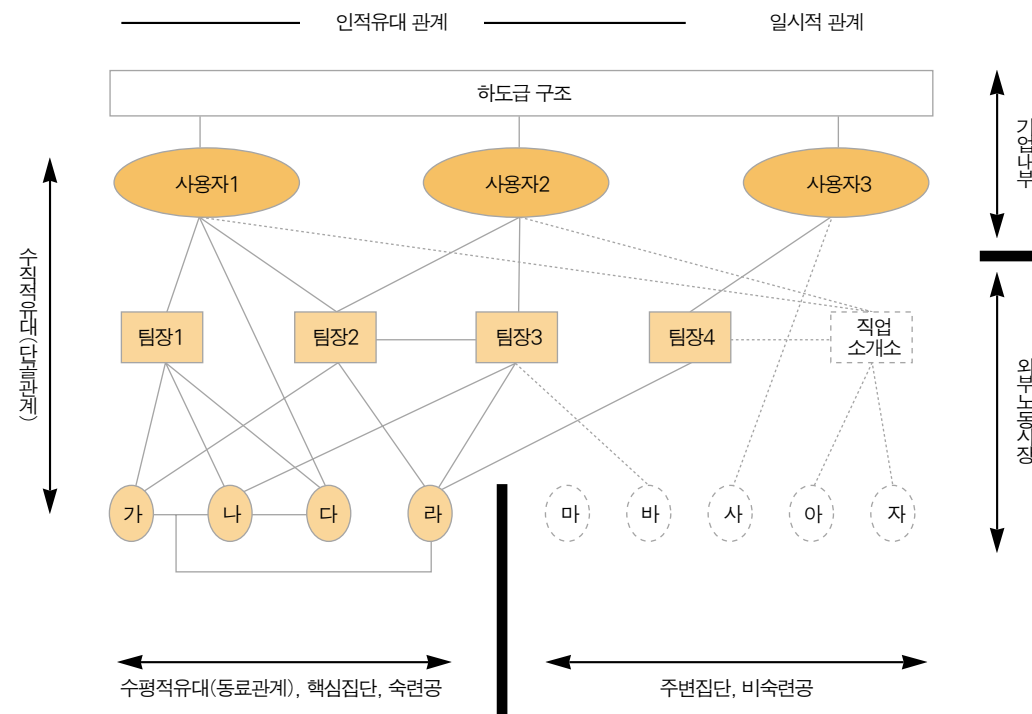
요컨대, 근로조건 개선 및 근로복지 적용은 고용관계를 전제로 이루어지는데 통제하지 못하는 수차례의 하도급구조로 얽힌 건설현장에서는 근로환경의 개선이 어렵다.



건설노동시장의 인적유대

건설생산구조에서 최하위 단계의 심장 아래 위치한 건설근로자는 대개 기업의 외부노동시장에 존재하는 비정규근로자이다. 우리나라의 건설노동시장은 <그림 2>와 같이 비공식적인 인적유대 관행에 의해 연결된 나름대로의 시장구조를 지니고 있다. 여기서 인적유대(人的紐帶, personal ties)란 오랜 경험을 통해 서로를 잘 알게 된 인간적인 관계를 의미하는데 오히려 공식제도에 비해 더 단단한 비경제적 구조를 형성하고 있다.¹⁾ 이러한 인맥구조는 공식적인 제도 없이도 일자리 정보의 전달, 임금 책정, 작업 감독, 숙련 형성 등의 순기능을 담당해 왔다. 동시에 인맥구조는 도달범위가 편협하며 공식적인 제도와 접맥되지 못함으로써 개선의 여지를 스스로 막아버리게 된 것이다. 이것이 건설일용근로자들의 근로조건이 여전히 열악한 상태에 머물고 직업전망을 갖지 못하도록 하는 역기능도 해 온 것이다.

<그림 2> 팀·반장의 비공식적 인적유대에 의한 건설노동시장의 구조화



1) 심규범(2000), 한국건설노동시장의 비공식성과 숙련현상의 한계, 고대 박사학위 논문 참조

건설근로자 중 비정규직 비율 70~80%

<표 2>는 통계청의 1996년 건설업통계조사보고서에 나타난 건설업의 직종별 종사상 지위별 취업자수를 나타낸다. 여기에서는 건설업 전체 종사자 중 임시기능공과 단순노무직을 포함하는 임시·일용고용의 비율은 71.2%로 나타나는데 사업주를 제외한 피용자만을 기준으로 할 경우에 그 비율은 더 높아져 72.3%가 된다. 그러나 본 조사에는 정부 또는 공공기관의 직영공사 및 무면허공사사업자에 의한 공사를 제외하고 있는바 이들을 포괄할 경우 건설업의 임시 및 일용근로자의 비율은 80% 가량 될 것으로 추정된다.

<표 2> 건설업의 직종별 종사자수(1995)

종사자 합계	피고용자	사무직 및 기타 종업원	생 산 종업원					사업주 및 무급가족 종사자
				기술자	기능공	임시 기능공	단순 노무자	
1,550 (100.0)	1,529 (98.6)	159 (10.3)	1,370 (88.4)	140 (9.0)	125 (8.1)	399 (25.7)	706 (45.5)	21 (1.4)

주 : 본 조사는 정부 또는 공공기관의 직영공사 및 무면허공사사업자에 의한 공사(주로 주택 및 직영공사)를 제외하여 근로자수가 과소평가되었음.

자료 : 통계청, 『건설업통계조사보고서』 (1996. 12.)

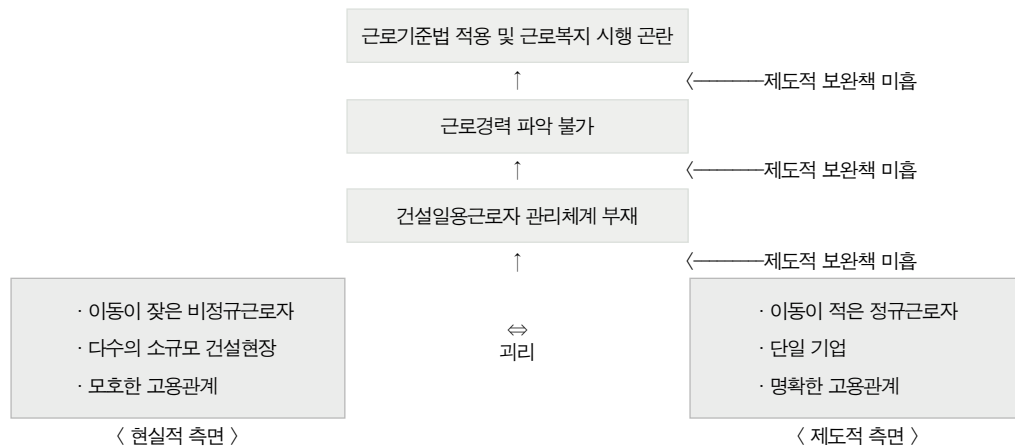
앞에서 언급한 기업차원에서의 선택적 고용전략은 노동시장 차원에서는 상용직 고용에 따른 노동비용을 줄이기 위한 ‘임시 및 일용고용’으로 나타나며 이러한 고용형태는 궁극적으로는 건설일용근로자들의 고용불안, 소득불안정 및 열악한 근로조건으로 연결된다. 건설업에 있어서 관행으로 되어 있는 임시 및 일용형태의 고용은 기업에는 비용의 분산 및 절감을 통한 이윤의 극대화라는 경제적 효과를 가져다주지만 생산의 주체인 근로자들에게는 고용의 불안 및 열악한 근로조건이라는 사회적 문제를 그 대가로 안겨주게 된다. 따라서 기업의 입장에서 단기적으로는 이득으로 보이나 중장기적으로는 건설인력 기반을 약화시켜 결국 건설산업 전체를 위협하는 결과를 초래하게 된다.

2. 정규직 중심의 제도와 비정규직 중심의 현실

근로조건 및 근로복지에 관한 공식적인 제도가 존재함에도 불구하고 건설근로자들이 이들 제도로부터 보호받지 못한 채 소외되는 근본적인 원인은 <그림 3>에서 보듯이 제도와 현실간의 괴리에서 찾을 수

있다. 우리나라의 노동 관련 또는 복지 관련 제도는 대개 개별 사업주를 통해서 제도를 전달하는 구조로 이루어져 있다. 개별 사업주가 관리하는 근로경력 및 임금 자료 또는 피보험자 자료를 통해 제도를 전달하고 있기 때문이다. 하지만 건설일용근로자의 경우 비정규근로자로서 개별 사업주의 관심 밖에 벗어나 있기 때문에 근로경력 및 임금 자료 또는 피보험자 자료 등이 존재하지 않는 경우가 많다. 특히, 이동이 잦은 특성 등에 대한 보완책이 없었던 1998년 이전에는 건설근로자에 대한 제도 적용은 더욱 어려웠다.

〈그림 3〉 비정규직 근로자 중심의 현실과 정규직 중심의 제도 간 괴리



3. 퇴직금 제도로부터 소외

퇴직금이란 계속적인 고용의 종료를 사유로 기업 또는 특정조직이 퇴직자에게 지급하는 금부이다. 퇴직금은 미지급임금을 퇴직 시에 일괄적으로 지급하는 것이라는 임금후불설의 입장이 일반적인데, 사회보장제도가 불완전한 단계에서는 퇴직금이 근로자의 노후 또는 실업중의 생활보장수단이라는 성격이 강조된다. 따라서 직업의 기본조건으로서 퇴직금은 매슬로우의 생리적 욕구 및 안전의 욕구를 충족시키는 것과 관련된다. 1998년 현재 근로기준법 제34조에 의하면 사용자는 계속근로연수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로서 퇴직하는 근로자에게 지급해야 한다.²⁾ 건설근로자는 자신의 직종에 따라 공정에 투입되므로 동일한 현장에서 1년 이상 근무하는 경우가 드물어 근로기준법상의 퇴직금 수급요건을 채우기 어렵다. 따라서 20~30년을 건설근로자로서 일하다 이직하더라도 퇴직금을 받

2) 2007년 현재 근로자 퇴직급여 보장법 제8조이다.



지 못해 노후대책이 없는 경우가 대부분이다. 〈표 3〉에서 보듯이 실업자를 대상으로 한 설문조사에서 건설일용근로자의 4.8%만이 법정퇴직금을 받았다고 응답하였다.

〈표 3〉 이직 시 법정 퇴직금 수령여부

(단위: 명, %)

구 분	전 체	건설일용근로자	건설업 외 일용근로자	정규임금근로자	비(非)임금근로자
계	100.0 (2,519)	100.0 (331)	100.0 (487)	100.0 (1,665)	100.0 (36)
있다	29.9	4.8	6.1	42.5	-
없다	70.1	95.2	93.9	57.5	100.0

자료 : 한국노동연구원 · 한국보건의사회연구원 설문조사(1998)

| 제3장 | 퇴직공제제도의 필요성 및 목적

1. 제도의 필요성

제도의 개요

‘퇴직공제’라 함은 사업주가 건설근로자를 피공제자로 하여 건설근로자공제회에 공제부금을 납부하고 그 피공제자가 건설업에서 퇴직하는 등의 경우에 건설근로자공제회가 퇴직공제금을 지급하는 것을 말한다(건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 제2조, 이하 건고법으로 약칭함).³⁾ 건설근로자퇴직공제 제도는 1998년부터 시행되었다.

근거 법률은 건고법으로서 제도의 주요 내용을 담고 있는데, 의무가입대상공사 및 원가반영 등에 관해서는 건설산업기본법 제87조에 규정되어 있다. 한편, 임의가입공사에 대한 지원 내용은 고용보험법 제18조의2에 규정되어 있다. 그리고 동 제도의 집행기구인 공제회의 운영 즉, 이사회나 운영위원회와 관련된 규정은 건고법이 아닌 공제회 정관에 규정되어 있다.

퇴직공제제도를 통해 건설업에 종사하는 일용근로자는 동일 사업주의 현장에서 1년간 근속하지 않고 여러 현장을 이동하더라도 일정 수준의 퇴직공제금을 받을 수 있다.

제도의 필요성

동 제도는 사업장간 잦은 이동이라는 특성을 고려해 건설근로자에게 노후대책을 마련해 줌으로써 근로조건 및 근로복지의 개선을 통해 근로자의 진입을 촉진할 수 있다. 고령화되고 있는 건설산업의 인력 기반을 확충하기 위해서는 기존 근로자의 이탈을 방지하고 신규 근로자의 진입을 촉진할 수 있는 대책이 필요하기 때문이다.

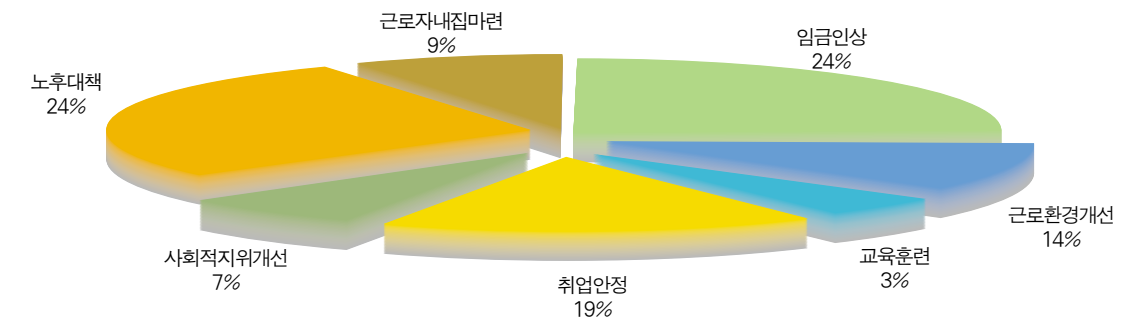
1) 노후대책에 대한 건설근로자의 욕구 절실

앞에서 살펴보았듯이 1년 이상 한 현장에서 머무는 경우가 드문 건설일용근로자는 대개 98년 현재 근로기준법상⁴⁾의 퇴직금제도로부터 소외되었다. 또한 이들은 기업 내부 근로자들처럼 일정한 직무사다

리 또는 승진사다리가 존재하지 않아 나이가 많아져 근력이 약해지면 임금은 오히려 감소하는 경향을 보인다. 따라서 노후에는 더욱 취약해지는 구조를 지니고 있다. 이러한 사정이 한국노동연구원(1998)의 설문조사 결과에도 반영되어 있다. <그림 4>에서 보듯이 “건설기능인력의 복지증진을 위해 어떤 것들이 가장 시급히 이루어져야 한다고 보는가?”라는 질문에 대해 노후대책(23.8%)과 임금인상(23.7%)이 가장 높은 비율을 차지하고 있다. 불안한 노후에 대한 인식은 건설일용근로자의 고용불안정, 높은 노동강도 및 육체노동으로 인한 짧은 근로생애기간, 정규직 근로자들이 누리고 있는 기업중심의 퇴직금제도나 연금 등의 사회보장 혜택으로부터의 배제 등이 근본 원인일 것으로 짐작된다. 노후생활에 대한 불안감은 직업에 대한 헌신성 및 성실도를 낮추고 자긍심과 사기를 저하시켜 궁극적으로는 생산물의 품질과 견고성에 부정적인 영향을 미치게 된다.

따라서, 이동이 잦은 특성을 감안하여 노후대책을 마련함으로써 노후 걱정이 없어 자신의 직업에 충실할 수 있는 여건을 조성할 필요가 있다.

〈그림 4〉 건설근로자의 복지증진을 위해 필요한 사항(근로자 982명 응답)



자료 : 방하남 외(1998), 건설일용근로자의 고용구조 및 근로복지에 관한 연구, 한국노동연구원

2) 고령화 심화 및 건설근로자 확보 대책 필요

1990년대 중반에도 이미 전형적인 3D 직종으로 분류되어 젊은 층의 진입이 줄고 고령화가 심각하게 진행되면서 건설산업의 생산 기반이 약화되고 있었다. 방하남 외(1998)에 의하면 당시 연령분포에 있어서 특징적인 사실은 건설일용근로자의 노령화이다. 이는 고용의 불안, 근로조건의 열악성 및 장래성의 불투명 등으로 인해 노동력의 세대교체가 지체되고 있기 때문이다. <표 4>에서 보듯이 연령분포에 있어

3) 건설근로자공제회(2007), 건설근로자퇴직공제제도 주요내용 및 EDI 사용방법 해설 참조

4) 2007년 현재 근로자 퇴직급여 보장법 제8조이다.

서는 고용구조조사와 건설근로자설문조사가 비슷한 분포를 보여주고 있다. 건설일용근로자의 약 20~26%가 50세 이상의 고령자들인데 이는 제조업의 10.6%에 비하여 크게 높은 비율이고 반면에 30세 이하 젊은 층은 건설업이 약 15% 정도로 제조업의 약 33%에 비하여 절반 이상 적은 비율을 차지하고 있다.

〈표 4〉 건설일용근로자의 연령 분포

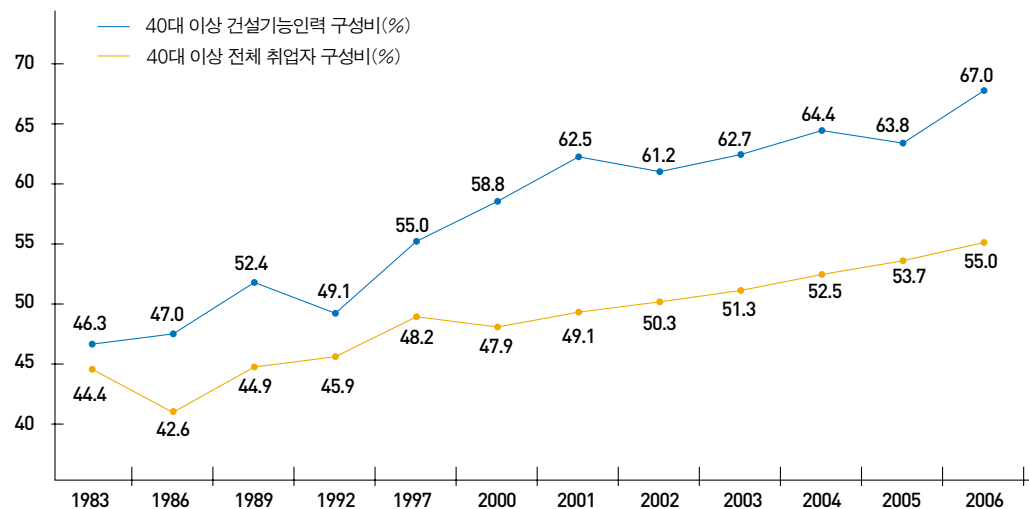
(단위 : %)

구 분	건설일용근로자설문조사 (1996)	고용구조특별조사(1992)	
		건설업 생산직근로자	제조업 생산직 근로자
19세 이하	0.2	1.2	2.8
20 - 29세	13.4	13.7	30.1
30 - 49세	66.8	59.1	56.5
50세 이상	19.6	26.0	10.6

자료 : 방하남 외(1998) 앞의 책 참조

이러한 고령화 추세는 지속되어 앞에서 보았듯이 2000년에 조사한 영종도 근로실태 설문조사에 의하면 이직의사를 나타낸 근로자의 비율이 20대 이하의 경우 73.2%, 30대의 경우 56.0%로 나타났으며 고연령대로 갈수록 이직성향이 낮아진다. 따라서 향후 기존의 건설근로자 노동력 풀에서 저연령대의 이탈이 상대적으로 크게 나타난다면 노동력의 고령화는 더욱 가속화될 것임을 예측할 수 있다. 〈그림 5〉에 의하면 전체 취업자와 건설기능인력의 40대 이상 구성비의 차이가 1983년에는 1.9% 포인트에 불과했으나, 1997년에는 6.8% 포인트로 넓혀지더니, 2006년에는 12.0% 포인트로 현격하게 벌어졌다.

〈그림 5〉 건설기능인력의 고령화 : 40대 이상 구성비 추이



자료 : 통계청, 경제활동인구조사, 각 연도(12월 기준)

2. 제도의 목적

동 제도는 성수대교 붕괴(1994.10) 및 삼풍백화점 붕괴(1995.6) 등 대형 건설 사고를 계기로 ‘건설산업 경쟁력 강화와 부실방지 대책’의 일환으로서 도입이 추진되었다. 당시 부실공사의 원인을 다양한 경로에서 규명하던 중 건설근로자의 사기저하로 인해 건설시공이 어렵다는 지적에 주목하고 이를 시정하려 하였다.

퇴직공제제도의 도입 취지는 동일 현장에서 1년 이상 근로하지 못해 근로기준법상의 퇴직금 혜택으로부터 소외된 대부분의 건설근로자에게도 퇴직금을 지급함으로써 사기를 진작시켜 성실 시공을 유도하고 나아가 양질의 노동력을 확보해 부실시공을 방지하려는 것이었다.⁵⁾ 제도의 목적을 다음과 같이 요약할 수 있다.

- 비정규직인 건설일용근로자의 복지 증진
- 건설기능인력의 자긍심과 책임의식 고취를 통한 공사의 품질 향상과 재해 예방 도모
- 장기근속에 따른 명확한 직업전망 제시를 통한 건설기능인력의 확보 · 육성 및 건설산업의 경쟁력 강화 유도

3. 의의 : 최초의 복지제도이자 패러다임의 전환

건설근로자에 대한 최초의 국가적 배려 : 소외로부터의 탈피

아직도 건설현장에는 이른바 ‘노가다’라는 표현이 남아있다. 그 유래는 일본말 ‘토방’ (土方, どかた, dokata)에서 왔다고 하며, 노동자들이 공사장 주변의 작은 토방에서 숙식을 해결하며 일했기 때문에 붙여진 것으로 추정된다. 우리 국어사전에는 ‘공사판 노동자’, ‘노동자’, ‘막일꾼’ 등으로 풀이되어 있다. 하지만 문제는 이 호칭이 지니는 사회적 어감이다. 즉, ‘사회적으로 가장 천대받는 밑바닥 인생’을 의미하고 있기 때문이다. 건설근로자들이 이러한 의미를 싫어하면서도 여전히 사용하는 이유는 자신의 처지에 대한 비하적인 푸념이기도 하다. 그 이면에는 다른 사람들은 모두 보호하면서 자기에게만은 외면하는 이 사회의 공식적인 제도에 대한 소외감도 서려있다고 짐작된다. 건설현장의 근로자들이 정부의 정책을 잘 모르기도 하거니와 알게 되더라도 그대로 믿지 않는다. 정부의 정책으로 덕을 본 것이 없다고

5) 건설근로자공제회(2007), 건설근로자퇴직공제제도 주요내용 및 EDI 사용방법 해설 참조, 자세한 도입 배경 및 경위는 다음 장에서 기술한다.

생각하기 때문이다. 이러한 피해의식과 정부에 대한 불신을 털어내기 시작한 것이 바로 건설근로자퇴직공제제도이다.

퇴직공제제도가 도입된 후 건설근로자들의 달라진 모습 중 하나가 바로 ‘건설근로자복지수첩’을 소중히 품고 다니는 모습이었다.⁶⁾ 이것만 가지고 있으면 이전에는 사회로부터 방치되었던 퇴직 이후에 크지는 않아도 약간의 목돈을 만질 수 있다는 기대가 생겼다. 그리고 건설근로자로서의 생활을 오래하면 할수록 그 돈이 점점 더 커진다는 재미도 생겼다. 뿐만 아니라 공제증지를 잘만 모아놓으면 자신의 경력을 입증할 수도 있다. 이것은 임금체불이 발생하거나 산재가 발생할 경우 자신이 어느 현장에서 일했음을 입증하도록 해 불이익을 당하지 않도록 막아줄 수 있다. 또한 이전에 경력을 입증하지 못해 배제되었던 각종 제도에 접근해볼 수 있는 수단이 될 수 있다. 따라서 소중히 간직했던 것이다. 그러나 건설근로자복지수첩이 주었던 가장 중요한 것은 ‘우리도 사회 구성원으로서 대접을 받고 있다’는 자긍심이었다. 따라서 퇴직공제제도는 건설근로자들로 하여금 정부 정책에 대한 불신과 피해의식으로부터 벗어나 ‘세상이 달라졌다’는 생각을 갖게 만든 건설근로자에 대한 최초의 복지제도라는 의미를 지닌다.

초기업 단위로 패러다임 전환 : 비정규근로자에 대한 접근 시도

건설근로자퇴직공제제도는 정규근로자 중심의 마인드에서 벗어나 비정규근로자에게도 노동 및 복지 제도가 접근할 수 있음을 보여준 획기적인 시도라는 의미를 지닌다. 정부의 제도는 훌륭한 현장의 고용관행이 잘못 되어서 혜택을 받을 수 없으니 정부를 탓하지 말라는 식의 마인드에서 탈피하여 현실의 고용관행에 적합한 제도를 설계하여 시행한 시도이기도 하다. 그 결과 비정규근로자임에도 불구하고 정부가 시행하는 공식제도의 보호를 받을 수 있게 되었다.

한편, 비정규근로자의 특성 즉, 잦은 이동과 잦은 소득 변동이라는 특성에도 불구하고 초기업 단위에서 공식적인 제도를 마련할 수 있다면 이러한 시도는 퇴직공제제도에 국한되지 않고 다양한 근로조건 및 근로복지 정책에도 확대될 수 있음을 시사한다. 지금껏 개별 기업 중심 그리고 정규근로자 중심으로 설계되어 비정규근로자들에게는 전달되지 않았던 훈련의 실시, 산업안전의 시행, 연차휴가의 실시 등 건설근로자에게 필요하기는 하나 기존의 제도로는 접근할 수 없었던 분야에서도 유사한 초기업 단위 또는 산업 차원의 시도가 가능함을 시사하는 것이다.

나아가 비정규근로자인 건설근로자에게 퇴직금제도를 비롯한 노동정책을 전달할 수 있다면 이러한 정책을 여타 비정규근로자에게도 전달할 수 있음을 시사한다. 즉, 건설근로자에 대한 적용 경험을 나침



반 삼아 전체 비정규노동시장으로 들어갈 수 있을 것이다. 향후 노동정책에 대한 평가에서 정규노동시장에 국한된 노동정책으로부터 비정규노동시장까지 포괄할 수 있는 온전한 노동정책으로 한층 업그레이드되는 계기로 평가될 수 있다고 본다. 이것이 건설근로자퇴직공제제도의 도입이 지니는 또 다른 의의이다.

6) 건설근로자복지수첩이란 근로자가 일한 날수만큼 사업주가 퇴직공제증지를 붙여주던 수첩을 말하는데 2006년부터는 EDI 시스템 도입으로 폐지되었다.

| 제4장 | 퇴직공제제도의 도입 경위

건설근로자퇴직공제제도의 도입 논의가 진행되었던 초기(1994~1996년)에는 ‘건설근로자복지카드 제도’라는 명칭으로 건설교통부의 주도로 추진되었고, 추진기구로는 새로운 기구를 신설하는 것보다는 기존의 공제조합 등을 활용하는 방향으로 검토되었으며, 임의적용방식으로 추진되었다. 1995~1996년에 노동부는 중소기업 인력난 해소 대책의 일환으로서 건설근로자에 대한 대책을 제시하면서 필요하다면 건설근로자에 관한 특별법을 제정하겠다는 의지를 밝혔다. 1996년 2월 국무총리가 주재한 중앙안전대책회의에서 노동부는 건설근로자 퇴직공제제도에 대해 건교부 지침보다는 법적 기반을 강구해 도입하자는 의견을 제시하였고 건교부도 노동부와 실무 협의하여 추진하기로 동의하였다. 결국 건교부가 지원하기로 협의하고 노동부는 1996년 7월 9일 ‘건고법’의 제정을 추진하여 퇴직공제제도를 시행하게 되었다. 건교부에서 노동부로 이관되면서 큰 틀의 논의는 대체로 유지되나 관리기구는 기존 건설공제조합을 활용하는 방향에서 별도의 전담사업단을 설치하는 방향으로 선회하게 되었다.

1. 도입 배경

건설교통부의 ‘건설기능인력 고용안정화 및 육성방안’(1995.7) 자료에 의하면 건설분야 취업자는 176만 명으로 전 산업의 8.7%를 차지하고 있으나 인력수요의 불안정으로 고용구조가 불안정하고 일용근로자가 대부분을 차지한다.

건설분야 취업자	건설근로자	일용건설근로자
176만명	142만명(80.6%)	128만명(90% 추정시)

건설근로자는 건설업에 다년간 종사하고 있으나, 여러 현장을 전전하게 되는 건설산업의 특성과 고용조건의 일용성으로 퇴직금, 국민연금, 실업급여, 직업훈련 등의 노동·복지 관련제도에서 소외되어 왔다.

한편, 낮은 복지수준과 열악한 근로환경으로 건설근로자의 책임감과 장인정신이 낮은 수준이며 이것이 주먹구구식 또는 적당주의 시공의 원인으로 작용하고 있다. 또한 건설분야의 신규인력 유입은 감소하고 기존 숙련기능인력의 유출은 증가하고 있어 건설분야 인력난이 심화되는 경향이다. 그 예로서 건

설업의 인력부족률은 1993년 3.34%, 1994년 4.84%, 1995년 4.26%로 나타난다. 하지만 건설업의 특성을 고려한 교육·훈련 체계가 갖춰져 있지 않다.

요컨대, 건설기능인은 공사품질 및 부실공사를 결정하는 핵심요소의 하나임에도 불구하고 기능인에 대한 체계적인 관리 및 지원 정책이 이루어지지 않고 있다. 즉, 건설현장의 최일선에서 공사를 수행하는 건설근로자가 안정된 고용조건과 높은 기능수준을 유지하면서 건설업에 계속하여 종사하기 위해서는 복지수준의 제고가 요구된다. 그러나 기존의 노동관련제도 및 직업훈련체계 등은 제조업의 상시근로자 위주여서 일용근로자가 대부분인 건설업과는 부합되지 않는다.⁷⁾

따라서 건설산업의 특성에 맞는 ‘건설근로자 관리제도’를 도입하여 건설근로자의 고용안정과 복지향상을 도모하고 건설분야의 인력난을 완화하기 위한 대책이 요구된다. 그러므로 건설근로자가 여러 현장을 전전하여 근무하더라도 경력관리 및 공제금 등의 합산관리가 가능한 ‘건설근로자 복지카드제도’의 도입이 필요하다. 이때 기능인에게 실질적인 경제적 혜택을 제공하여 기능인이 자발적으로 참여토록 하는 방법이 필요하며 이 방안으로서 퇴직금제도를 도입할 수 있다. 일본도 건설기능인에 대한 ‘퇴직금제도’를 두어 기능인의 실태 파악 및 관리를 하고 있다. 건설근로자복지카드제도실시연구단(1996.4)의 ‘건설근로자 복지카드제도 추진방안’이라는 자료에서도 위와 유사한 취지가 기술되어 있다.⁸⁾

2. 건설교통부의 ‘건설근로자복지카드제도’ 추진

200만호 건설 과정에 겪은 건설기능인력 부족 및 임금 상승 등의 경험으로부터 건설교통부는 건설기능인력 육성 대책에 대한 필요성은 인식하였으나 구체적인 실시단계에까지 이르지 못하다가 성수대교 붕괴(1994.10) 및 삼풍백화점 붕괴(1995.6) 등 대형 건설 사고를 계기로 건설근로자 복지카드제도를 심각하게 추진하게 되었다.

건설교통부의 건설기능인력 육성 대책 추진 : 1994. 6

건설교통부에서는 건설기능인력을 제도권 내에서 관리하기 위해 건설근로자복지수첩제도를 구상하였다.⁹⁾ 첫째, 모든 기능인력에 수첩을 발급하여 경력사항을 기록하게 한다. 둘째, 전문건설업체의 인력 보유현황 및 기능인력의 경력사항을 전산 관리한다. 셋째, 기능인력 수급계획을 수립 관리한다. 넷째,

7) 건설교통부, 건설근로자 복지카드제도 실시연구단 운영방안, 1995. 12. 20

8) 건설근로자복지카드제도실시연구단, 건설근로자 복지카드제도 추진방안, 1996. 4

9) 건설기술국, 건설기능인력 육성대책, 1994. 6. 16

기능인력 전문회사를 설립하여 인력을 공급한다. 이러한 구상 중 복지수첩제도는 이후에 건설근로자공 제제도로 계승되어 실현되었으나 다른 항목은 구상에 그쳤을 뿐 실제로 실행에 옮겨지지는 못했다.

직접적인 추진 계기 : 성수대교 및 삼풍백화점 붕괴

1996년 2월의 ‘중앙안전대책위원회’에서는 신행주대교 붕괴(1992.7), 성수대교 붕괴(1994.10) 및 삼 풍백화점 붕괴(1995.6) 등 대형 건설 사고를 계기로 부실시공 방지를 위한 제도개선의 필요성이 크게 부 각된 바 있다. ‘건설산업 경쟁력 강화와 부실방지 대책(안)’에 건설근로자 복지카드 및 임의공제제도 도 입이 포함되었다.¹⁰⁾ 구체적인 운영 방안에 대해서는 ‘건설근로자 복지카드제도실시 연구단’을 설치하 고 여기에서 세부안을 도출하고자 하였다.

건설제도 개선기획단 설치 : 1995. 7

신행주대교 붕괴(1992.7) 사고 이후 건설공사의 견실시공과 건설업의 경쟁력을 강화하기 위하여 설 계·입찰·계약·시공·하도급·감리·유지보수 등 각 분야에 걸쳐 제도개선을 꾸준히 추진하여 왔 다.¹¹⁾ 그러나 아직 제도개선의 효과가 일선현장에까지 제대로 정착되지 못하고 있으므로 그 동안 추진되 어 온 각종 대책을 재점검하여 체계적인 제도개선안을 마련하는 한편 건설산업을 국민의 신뢰를 받고 경쟁력을 갖춘 21세기의 미래산업으로 발전시키기 위하여 건설산업에 대한 중장기 정책방향을 정립할 필요가 있었다.

따라서 건설교통부에 업계·연구기관·민간전문가 및 공무원으로 구성되는 ‘건설제도개선기획단’을 설치하고, 그 동안 추진되어온 각종 대책을 재점검하여 체계적이고 근본적인 제도개선안을 마련하 고자 했다. ‘건설제도개선기획단’은 건교부 차관을 단장으로 하고, 건설지원실장을 간사로 하며, 23명 의 위원으로 구성되었다. 또한 건설지원실장을 단장으로 하는 실무작업단을 설치하고 총괄반, 건설관 련 제도반, 시공 및 안전반, 설계 및 감리반 등으로 나누어 운영하였다. 그리하여 1995년 10월까지 과제 별 개선방안을 확정하기로 하였다.

10) 건설교통부, ‘건설산업 경쟁력 강화와 부실방지 대책’ (안), 1995

11) 건설교통부, ‘건설제도 개선기획단 설치(안)’, 1995. 7. 15

건설기능인력 고용안정화 및 육성방안’ 회의 : 1995. 7. 28

건교부 건설경제과장 주재로 ‘건설기능인력 고용안정화 및 육성방안’에 대한 회의가 개최된 바 있었 다. 동 회의에는 노동부 직업훈련 담당사무관, 국토연구원, 전국일용노조협의회, 건설협회, 전문건설협 회, 설비협회, 건설공제조합, 전문건설공제조합 등이 참여하였다. 회의 결과보고에 의하면 퇴직금 제도 도입에 대해 각 협회 및 조합 등에서 원칙적으로 찬성하면서 몇 가지 지적이 있다고 기술하고 있다.¹²⁾ 즉, 건설업체가 추가로 부담하게 되는 퇴직금 부담분을 공사에정가격에 반영하여 줄 것을 요청하였고, 원 도급업자와 하도급업자간에 퇴직금 부담을 어떻게 분배할 것인지에 대한 문제제기가 있었으며, 건설기 능인 퇴직금 관리로 건설업체에 과중한 업무부담을 초래할 수 있음을 지적하고 있다. 또한 일부 참석자 (전문협회, 설비협회 등)는 자율시행보다는 의무시행이 효과적일 것이라고 하였다. 한편, 건설업체에 실 질적인 혜택이 될 수 있도록 직업훈련 및 고용보험(실업급여) 등의 제도를 개편해 줄 것을 요청하고 있다.

건설제도 개선에 대한 관계부처 회의 : 1995. 10. 23

‘건설제도 개혁기획단’에서 도출한 건설제도 개선(안) 중에는 ‘건설기능인력의 고용안정 및 육성대 책’이 포함되어 있었다.¹³⁾ 동 자료에서는 건설기능공이 여러 현장을 전전하여 근무하더라도 경력관리, 퇴직금 등의 합산관리가 가능하도록 가칭 ‘건설근로자복지카드’ 제도 도입방안을 검토하고 있다. 종합 관리업무는 기존의 건설공제조합이 담당하고, 복지카드에 기능공의 경력, 자격증, 현장별 근무기간 등 을 기재하며, 기능공을 고용하는 건설회사는 근무일수에 상응하는 퇴직금충당금을 공제조합에 납부하 는 방안이다. 그리하여 공제조합이 기능공 개인별 퇴직금을 종합관리하고, 기능공이 건설업에서 이직 하는 경우 퇴직금을 지급하는 방안을 구체적으로 검토하기 위해 ‘건설기능공 퇴직금제도 실시연구단’을 구성하기로 하였다.

또한 새로운 제도 도입으로 건설업체 부담이 과중되지 않도록 건설근로자 복지재원은 다음과 같이 충 당하는 방안을 제시하였다. 첫째, 건설업체의 부담금이다. 둘째, 공제조합 및 전문공제조합의 출연금이 다. 각 조합이 부담하고 있는 약 430억 원의 법인세 등을 복지재원에 출연한다. 셋째, 정부의 출연금이 다. 넷째, 건설업체가 부담하고 있는 분담금, 보험료(직업훈련 200억원, 고용보험료 270억원 등)이다.

그 외에 직업훈련제도 및 자격증제도 등을 건설업의 특성에 맞게 개편하고, 중장기적으로는 숙련기능 공 부족에 대처하기 위한 방안도 강구하기로 하였다.

위와 같은 내용을 제도화하기 위해서 가칭 ‘건설근로자 고용안정에 관한 특별법’ 추진을 검토하기로 하였다.

12) 건설교통부 건설경제과, ‘건설기능인력 고용안정화 및 육성방안’, 1995. 7. 28

13) 건설제도 개혁기획단 회의자료, 1995. 10. 23 참조

동 회의에서 노동부는 ‘건설근로자 복지카드제도’ 도입을 위한 재원을 직업훈련 및 고용보험료에서 충당하는 것은 제도의 근본목적 및 취지와 동떨어진 발상으로 재검토되어야 하며, 국무총리실 주관 ‘중앙안전대책회의’의 심의를 거쳐 확정할 사항이므로 관계부처의 의견을 주기 바란다는 주장을 폈다. 한편, 1995년 11월 1일에는 건설제도개선(안)에 대해 다음과 같은 노동부 의견을 송부했다.¹⁴⁾

우선, ‘건설근로자복지카드제도’는 근로기준법상 퇴직금과는 법적 성질이 상이하므로 명칭을 달리 하여 명백히 구분할 필요가 있다. 아울러, 정부조직법상 근로자의 직업안정 및 복지증진은 노동부 소관 사항으로 규정되어 있으므로 동 업무는 노동부에서 검토 중인 중소기업퇴직금공제제도가 입법화 된 후 동법에 의거하여 건설공제조합이 실무를 담당하는 것이 실효성 있고 합리적일 것이나 법 제정 이전에 건설업계 자발적으로 임의공제제도를 운영할 수는 있을 것이다. 한편, 건설업체가 부담하는 직업훈련 분담금 및 고용보험료를 복지재원으로 충당하는 것은 직업훈련이나 고용보험제도의 기본 틀을 벗어나므로 수용하기 어렵다. 또한 근로기준국에서는 공제제도의 실효성 확보를 위해 모든 건설공사를 적용 대상으로 하여야 하며, 건설근로자퇴직공제제도는 전국조직을 가지고 있는 근로복지공단에서 담당하는 것이 제도운영의 효율성 제고와 관리의 합리화 측면에서 바람직하다고 보았다.¹⁵⁾

‘건설근로자복지카드제도실시연구단’ 설치 : 1996. 1

건설교통부의 ‘건설근로자 복지카드제도 실시연구단 운영방안’ (1995.12.20)을 효과적으로 추진하기 위해서 ‘건설근로자 복지카드제도실시 연구단’ (이하 제도실시연구단)을 설치하기로 하였다.¹⁶⁾ 또한 ‘상설실무작업반’을 제도실시연구단 산하에 구성하여 세부적인 운영방안을 연구하도록 하고, 연구단에서 도출된 내용을 관계 부처, 협회 등의 의견수렴과정을 거쳐 최종안으로 확정하기로 한다.¹⁷⁾

1) 제도실시연구단 구성

제도실시연구단은 건설경제심의관을 단장으로 하고, 건설경제과장, 노동부 임금복지과장, 건설협회(오진웅 실장), 전문협회(이정규 이사), 설비협회(이재희 이사), 건설공제조합(문덕호 이사), 전문건설공제조합(장형섭 이사), 주택건설공제조합(정준영 이사), 한국건설산업연구원(박명수 연구위원) 등 9명의 단원으로 구성되었다.

2) 실무작업반 구성

실무작업반은 건설경제과장을 반장으로 하고, 건설경제과 2인(도태호 사무관, 어명소 사무관), 노동부 1인(이재운 사무관), 건설협회(김성락 차장), 전문협회(채규주 부장), 설비협회(조현일 차장), 건설공제조합(윤영욱 팀장), 전문건설공제조합(주선일 과장), 국토개발연구원(김석주 책임연구원) 각 1인 등 9명의 반원으로 구성되었다.

3) 임무

제도실시연구단은 다음과 같은 사항에 대한 실무를 수행하는 임무를 띠었다. 특히, 복지카드제 도입에 있어 일본의 건설업퇴직금공제제도를 적극 참조하였다.

- 복지제도 대상업체, 근로자의 범위 및 가입의무화 여부
- 관리기관 및 인원, 예산 등에 관한 사항
- 복지카드, 기타 제반 서식의 발행 및 교부절차 등에 관한 사항
- 복지카드 시행을 위한 도상연습 등

4) 추진일정

제도실시연구단은 1996년 상반기에 최종안을 마련하고 하반기에 입법화 과정을 거쳐 1997년 중에 실시하기로 하였다.

‘건설산업 경쟁력 강화와 부실방지 대책’ (안) : 1996. 2. 13

중앙안전대책위원회의 ‘건설산업 경쟁력 강화와 부실방지 대책(안) (1996.2.13) 자료(제출자 : 건설교통부 장관)에는 ‘건설제도개혁기획단’ 운영 결과 도출된 주요 대책 중에 건설근로자와 직결되는 다음의 내용도 포함되어 있었다.¹⁸⁾

건설공사에 참여하는 십장 등 현장근로자를 신고 받아 권익을 보호하고 시공책임도 부과하는 ‘건설공사 현장실명제’를 도입한다. 그리고 건설기능공이 여러 현장을 전전하여 근무하더라도 경력관리, 공제금 등을 합산 관리하는 ‘건설근로자 복지카드’ 제도를 도입한다.

14) 노동부, 건설근로자 퇴직금 공제제도 추진경위, 1996(추정)

15) 노동부 근로기준국, 건설제도 개선(안)에 대한 검토의견 제출, 1995. 10

16) 건설교통부, 건설근로자 복지카드제도 실시연구단 운영방안, 1995. 12. 20. 그에 따라 실시연구단 위원에 대한 위촉 공문은 1995년 12월 28일에 발송하였다.

17) 건설교통부, 건설근로자 복지카드제도 운영방안, 1996. 1. 12.

18) 중앙안전대책위원회, 건설산업 경쟁력 강화와 부실방지 대책(안), 1996. 2. 13(제출자 : 건설교통부 장관)

건설근로자퇴직공제제도 실무회의 : 1996. 3. 20

1996년 3월 20일에 관계 부처의 담당자들이 참석한 실무회의가 있었다. 이 회의에서는 아래와 같은 주요 쟁점에 대한 논의가 이루어졌다.¹⁹⁾

첫째, 건설근로자퇴직공제제도의 근거 법률 제정 문제이다. 건교부는 퇴직공제 근거법 제정 이전에 건설공제조합법 등을 근거로 퇴직공제제도를 실시하자는 의견을 제시하였다. 이에 대해 노동부는 현행 건설근로자공제조합법만으로 건설근로자를 위한 공제사업을 실시할 수 있을 것이나, 법정 퇴직금과의 조정이 곤란하고, 공제사업에 대한 정부의 지원도 불가능할 것이므로 당초 협의된 바와 같이 관련법 제정이 필요하다고 주장하였다.

둘째, 퇴직공제제도와 법정퇴직금과의 조정문제이다. 건교부는 피공제 근로자가 근로기준법상 퇴직금 지급대상에 해당될 경우 공제부금을 업체에 반환하도록 하면 퇴직금과의 중복 지급문제의 해결이 가능하다고 하였다. 이에 대해 노동부는 다수 업체가 장기간 부담한 공제부금을 특정업체의 퇴직금 해당을 이유로 반환시키는 것은 근로자가 건설업계에서 장기근속하도록 하기 위한 공제제도의 취지에 위배되며, 또한 근로자가 공제금을 받은 후에 업체에 퇴직금을 청구할 경우 법정 퇴직금에서 임의적 공제금을 감액할 수 없어 업체에 이중 부담을 초래할 것이라고 주장하였다. 이러한 주장에 대해 건설협회 등 참석자 대부분이 법정 퇴직금제도와와의 조정을 위해 근거법 제정이 필요하다는 점에 공감하였다.

셋째, 중소건설업체에 대한 공제부담 경감 문제이다. 건교부는 중소건설업체에 대해 정부 보조로 공제증지 10~30% 할인 혜택을 주는 방안을 제시하였다. 하지만 재경원은 일반회계에서 지원하는 문제는 타 업종과의 형평상 곤란할 것이라고 주장하였다.

넷째, 관리기구이다. 건교부는 건설공제조합이 총괄관리기관이 되고, 전문건설조합·주택사업공제조합 등은 소속업체의 공제업무를 처리하는 방안을 제시하였다. 노동부는 조합원에 대한 융자, 보증업무만 취급하는 건설공제조합은 근로자를 위한 공제사업이 실시에 부적합하므로 별도 관리기구를 신설하고 개별 공제조합은 퇴직공제업무를 위탁·대행하는 방안을 검토할 필요가 있다고 피력하였다.

다섯째, 퇴직공제사업 시행 시 건설근로자 소득세 부담 문제이다. 건설협회는 건설업계가 갑근세 면탈을 위해 임금을 면세점(1일 5만원)으로 낮추고 근로일수 및 인원을 늘려 임금대장을 작성하는바, 공제제도 시행 시 실근로자수가 확인되면 '실근로자수에 의한 임금 외의 인건비'는 사업소득으로 과세될 것으로 우려되므로 세무당국의 배려가 필요하다는 의견을 개진하였다. 또한 퇴직공제수첩이 근로자 연간

19) 노동부, 건설근로자 퇴직공제제도 실무회의결과 보고, 1996. 3 참조

소득 추적자료로 활용될 경우 공제혜택보다 소득세 부담이 클 것이므로 근로자들이 오히려 공제가입을 기피할 것이라고 주장하였다. 하지만 재경원은 국민이라면 세금은 제대로 내야 할 것이므로 이 문제는 논의대상이 될 수 없다고 일축하였다.

동 실무회의에서는 논의되었던 내용은 향후 관계부처 과장 등이 참석하는 실시연구반에서 계속 논의하기로 하였다.

3. 논의 초기의 도입 방안

논의 초기에는 건교부가 건설근로자 복지제도의 도입 방안으로서 퇴직공제제도 이외에도 다양한 방안을 검토하였다. 즉, 국민연금제도 내에 수용하는 방안, 국민연금제도 내에 건설근로자 복지카드방식 연금을 도입하는 방안, 일본식의 별도 건설근로자 공제제도를 운영하는 방안 등이 논의되었다.²⁰⁾

제1안 : 국민연금제도 내에 수용하는 방안

1) 주요 내용

자영업자에 준하여 건설근로자들에게 국민연금 가입을 의무화하는 방안으로서, 건설근로자가 소득월액의 3~6%를 연금보험료로 납부하는 것이다. 이때 보험료의 일부는 정부에서 보조한다.

2) 장단점

장점은 노후에 연금을 수령할 수 있으므로 노후생계 안정에 기여한다는 점이다. 반면 단점은 건설근로자가 연금보험료를 부담하여야 하므로 부담이 과중(월 3~10만원)하여 연금보험료 체납이 예상된다는 것이다. 그리고 부실공사 방지를 위해 필요한 건설근로자 경력관리 및 직업훈련 등은 불가능하다.

여기에 노동부는 몇 가지 단점을 덧붙였다.²¹⁾ 즉, 소속 사업장이 일정치 않고 취업상황도 불규칙한 건설일용근로자의 특성상 매월 보험료 납부를 기대하기 곤란하다는 점과 건설업자의 부담으로 건설근로자 복지카드제를 실시기로 한 총선공약과 상이하여 건설근로자들의 반발이 우려된다는 점이다.

20) 건설교통부, 건설근로자 복지제도 도입 방안 검토, 1996. 8. 19

21) 노동부, 건설근로자 복지제도 도입방안에 대한 검토, 1996. 8

제2안 : 국민연금제도 내에 건설근로자 복지카드방식 연금을 도입하는 방안

1) 주요 내용

근로자별로 복지카드를 교부하고 사업주가 근로일수에 따라 공제증지를 첨부하게 하여 근로자별로 공제분담금을 적립하는 방안이다. 보험료는 사업주와 근로자가 각각 1/2씩 부담한다. 건설근로자가 다른 업종에 취업할 경우 납부된 보험료를 산정하여 국민연금에 소급하여 인정한다. 그리고 복지카드는 연금관리 및 경력관리, 자격관리 등으로 활용한다.

2) 장단점

장점은 노후에 연금을 수령할 수 있으므로 노후생계안정에 기여할 수 있다는 점이다. 또한 건설근로자의 고용특성에 맞는 연금제를 실시할 수 있고 사업주가 보험료 일부를 부담하여 근로자의 부담이 경감된다. 그리고 복지카드를 통해 건설근로자의 경력 및 자격관리 등에 활용할 수 있다.

반면 단점은 소득이 일정치 아니한 건설근로자가 연금보험료를 정기적으로 납부하여야 하므로 연금보험료 체납이 예상된다는 점이다. 또한 건설근로자가 타 직종 취업 시 건설근로자 연금에서 국민연금으로 기간을 소급하여 산정해야 하는 기술상의 복잡한 문제가 발생한다. 그리고 건설분야 일용근로자에게만 특별한 연금제도를 두게 되어 타 산업 일용근로자와 형평성 문제가 발생된다. 한편 부담능력이 취약한 중소기업체 등의 부담이 가중된다.

여기에서도 노동부는 일당임금제의 특성상 임금에서 보험료의 원천징수가 어렵기 때문에 사업주가 보험료를 전액 부담해야 하는 불합리한 결과가 초래될 수 있다는 단점을 지적했다.

제3안 : 일본식의 별도 건설근로자공제제도를 운영하는 방안

1) 주요 내용

건설업자가 근로자가 소지한 복지카드에 근로일수에 따라 공제증지를 첨부시켜 건설업계 근무경력에 상응하는 공제금을 연금 또는 일시금으로 지급한다. 임의가입제도로 운영한다. 그리고 복지카드에는 기술자격, 경력관리, 건강진단·직업훈련 여부 등을 기재하게 한다. 건설업계의 부담경감을 위해 공공 발주공사의 공사예정가에 공제부금을 반영한다.

2) 장단점

장점은 건설근로자의 비용부담 없이 고용특성에 맞는 복지제도의 실시가 가능하다는 점이다. 그리고 체계적인 경력관리를 통해 상용근로자와 같은 근로복지, 주택공급, 건강진단 실시 등 혜택을 부여할 수 있다. 또한 공제증지 첨부방식을 통해 업체의 행정관리부담을 최소화할 수 있다.

단점은 근로자에게 지급되는 공제금의 수준이 건설일용근로자의 기초노후대책으로는 미흡한 수준이며, 공제부담금의 전부를 업체가 부담하게 되어 재정부담을 초래하게 된다는 점이다.

노동부는 타 업종 일용근로자와의 형평성 문제를 초래한다는 점과 공제제도 가입업체와 미 가입 업체 간 근로조건의 격차를 초래하여 공제가입이 어려운 영세업체의 인력난을 가중시킬 것이라는 단점을 추가했다.

한편, 노동부는 건설산업의 문제는 불안정한 고용구조, 기능인력 부족, 열악한 근로조건 및 복지혜택으로 집약되는바, 그 대책으로 복지카드제도 도입만으로는 한계가 있고, 고용관리 개선, 능력개발 지원, 복지수준 향상이 동시에 이루어져야 할 것이라고 강조했다.

또한 이를 위해서는 노동부에서 추진 중인 '건고법'의 제정을 통해 종합적이고 체계적인 대책을 강구할 필요가 있다고 주장했다.

4. 주요 쟁점 : 건교부 제도실시연구단 논의 중심

건교부 제도실시연구단에서 논의되었던 건설근로자 복지카드제도 시행 시 예상되는 문제점 및 쟁점을 중심으로 정리해 보겠다.²²⁾

건설업체의 행정관리부담

1) 문제점

현장 간의 이동이 빈번하고, 현장에서 즉석 채용되는 등 고용관리가 어려운 건설근로자를 건설업체가 개인별로 파악·관리하는 것은 업체에 과중한 행정관리부담을 초래하게 된다.

22) 건설근로자복지카드제도실시연구단, 건설근로자 복지카드제도 시행 시 예상되는 문제점, 1996

2) 대안 검토

건설업체의 행정관리부담을 완화하기 위하여 건설근로자 개인별로 복지카드를 교부하여 주고 공제금 명목으로 공제증지를 첨부케 하는 방안을 검토할 수 있다. 건설업체는 공제증지만 첨부하여 주고 복지카드는 근로자 개인이 관리하는 방안이다. 장점은 업체의 행정관리부담이 대폭 경감된다는 것이다. 문제점은 업체에 근로자의 근무기록이 존재하지 아니하므로 복지카드 분실 시 근로자의 근무정력을 확인하기 곤란하다는 것이다. 따라서 복지카드 분실 시를 대비하여 근로자 또는 건설업체가 일정 기간(분기 등)마다 공제조합 등에 복지카드를 확인 받도록 하는 방안을 강구해야 한다.

건설근로자의 직종, 임금수준, 업체 수준의 다양성

1) 문제점

건설공사에는 철근공, 비계공, 미장공, 토공 등의 다양한 건설근로자가 참여한다. 또한 각 직종별로 임금수준도 다양하다(5~20만원). 업체의 규모 역시 대기업부터 중소 전문건설업체에 이르기까지 다양하다. 따라서 다양한 직종 및 임금수준을 가지는 건설근로자에 대해 공제금 수준을 개별적으로 어떻게 결정할 것인지의 문제가 발생한다.

2) 대안 검토

동일 수준의 공제금을 지급하는 방안을 검토할 수 있다. 건설근로자는 현장간의 이동이 많고 직종이 다양하므로 공제금을 차등 지급하는 것은 어려움이 있으므로 동일 수준의 공제금 지급이 바람직하다. 단점은 임금수준(5~20만원)의 차이가 현저함에도 공제금을 일률적으로 지급하는 것은 불합리하다는 것이다.

관리기구

1) 검토 필요성

현행 공제조합은 건설공제조합, 전문건설공제조합, 주택사업공제조합이 있으며, 향후 설비공제조합이 설립될 예정이다. 각 공제조합에서 복지카드 업무를 담당하고, 1개 공제조합에서 총괄 관리하는 방안 등이 검토될 수 있다. 또한 별도의 제3의 기관을 설립하는 방안도 검토 가능하다.

2) 대안 검토

제1안은 공제조합이 담당하는 방안이다. 현재 공제조합으로 건설공제조합, 전문건설공제조합, 주택사업공제조합이 있어, 각 기관이 복지카드 업무의 담당이 가능하나 이를 총괄 관리하는 기관이 필요하다. 이들 중 하나의 공제조합이 총괄관리기관이 되는 경우 근로자가 일반, 전문건설업체 등을 이동할 수 있으므로 각 공제조합 간 협조체제가 필요하다. 따라서 월말마다 공제금 내역을 총괄관리조합에 통보하고 연말에 결산하는 방안에 대한 검토가 필요하다.

장점은 기존의 기관을 활용할 수 있으므로 비용절감 효과가 있다는 것이다. 그리고 각 시·도에 공제조합지부가 산재해 있으므로 건설업체 및 근로자의 실제 이용에 편리하다. 또한 공제조합 등으로부터 일정 기금을 출연 받을 수 있다. 문제점은 기존의 공제조합회계와는 별도로 회계처리해야 하는 등 기술상의 문제가 존재한다는 것이다. 또한 공제조합 지부에서는 건설근로자 복지카드업무가 부수업무로 취급되어 소홀해질 우려가 있다.

제2안은 제3의 기관이 담당하는 방안이다. 장점은 건설근로자 복지카드업무를 전담할 수 있어 동 제도를 실효성 있게 추진할 수 있다는 것이다. 문제점은 새로이 제3의 기관을 설립하는 경우 기관설립에 따른 추가 비용 부담 문제가 야기된다는 점이다. 또한 건설업체 및 근로자와 유기적인 관계가 적으므로 실제 이용에는 불편이 따른다.

제3안은 절충안으로서 동 제도 시행 초기에는 공제조합에서 담당하다가 가입자가 일정 수(300,000명) 이상이 되는 경우 별개의 기관을 설립하여 운영하는 방안이다.

일본의 경우에는 ‘건설업퇴직금공제본부’라는 독립된 기관에서 전담하고 있다. 가입자는 200만 명에 이른다.

업체의 재정 부담 경감 및 참여 유인

1) 문제점

건설근로자에 대한 공제금의 추가 부담으로 건설업체는 재정적인 부담문제를 안게 된다.

2) 대안 검토

건설업체의 부담을 경감하거나 우대할 수 있는 다양한 방안을 생각할 수 있다. 첫째, 공사예정가격에 반영하는 방안이다. 가입을 의무화하는 경우에 공사예정가격에 반영하면 문제가 없으나, 임의화하는

경우에는 일단 공사에정가격에 반영하고 복지카드 미참여업체가 공사를 수주하면 설계변경을 통해 삭감하는 방안을 검토해야 한다. 둘째, PQ 심사 시 가산점(+10점)을 부여하는 방안이다. 셋째, 업체가 부담한 공제금은 손금, 필요경비로 인정하도록 한다. 넷째, 일용직 건설근로자가 동 제도의 대상이 되는 경우 고용보험료 납부대상에서 제외되는 방안도 검토한다. 다섯째, 중소기업체가 동 제도에 참여하는 경우 중소기업이 납부할 부금에 대해서는 정부에서 일부 보조하는 방안을 검토한다.

일본의 건설업퇴직금제도 참여업체에 대한 지원 내용은 다음과 같다.

- 입찰심사기준에서 우대
- 업체가 부담한 부금은 손금, 필요경비로 인정
- 중소기업체 소속 근로자에 대해서는 국가가 보조
- 공사에정가격에 반영(건설성 공사)
- 조합의 운영비는 국가가 보조
- 신규가입자에 대해서는 50일분의 부금 면제

법제화 여부

1) 검토 필요성

건설근로자에 대한 퇴직금적 성격을 가지는 공제금에 대한 근거 규정으로 새로운 법률을 제정할 것인지, 아니면 기존의 공제조합법 등을 활용할 것인지의 문제가 발생한다.

2) 대안 검토

세 가지 대안을 검토할 수 있다. 제1안은 공제조합법에 근거 규정을 두는 방안이다. 예컨대, ‘공제조합은 건설근로자를 위한 공제사업을 할 수 있다.’ 고 규정하는 것이다. 장점은 공제조합법의 개정만으로 동 제도의 추진이 가능하므로 실제 추진이 용이해진다는 것이다. 또한 기존에 있는 공제조합 등을 활용할 수 있으며 단계적인 접근이 가능하다. 반면, 문제점은 공제조합법에 근거 규정을 두는 경우 민간 차원의 공제제도의 성격을 갖게 되므로 정부지원 등에 한계를 갖게 된다는 점이다.

제2안은 새로운 법률을 제정하는 방안이다. 예컨대, 건설근로자 고용개선에 관한 특별법을 새로이 제

정하는 것이다. 장점은 별도의 특별법 제정은 정부기금지원 및 건설근로자에 대한 체계적인 지원을 가능케 한다는 것이다. 또한 복지카드제도는 근로자 개인의 퇴직금적 성격을 갖고 있으므로 가입, 해약, 공제금의 지급 등에 관해 법률적 규정이 필요하다. 그리고 건설근로자의 복지수준 및 지위향상을 위해 별개의 독립된 법률을 입법화함으로써 건설근로자에 적합한 복지제도 및 직업훈련의 실시가 가능하다. 문제점은 새로운 법률 제정은 건설업체에 대한 규제를 초래할 수 있다(예컨대, 가입 강제 또는 공제기금 부담의 강제 등)는 점이다. 또한 근로자의 고용개선 등에 관한 업무는 노동부 소관이므로 건교부에서 추진하기는 곤란하다.²³⁾ 만일 건교부에서 건설근로자에 관한 법률을 입법화하는 경우 노동부 등의 반대가 예상된다.

제3안은 건설업법에 수용하는 방안이다. 예컨대, ‘건설업자는 건설근로자의 고용개선을 위해 노력하여야 한다.’ 고 규정하는 것이다. 장점은 건설업법의 개정만으로 동 제도 추진이 가능하므로 추진이 용이하다는 것이다. 문제점은 건설업법은 건설업의 면허, 건설공사의 도급, 시공, 기술관리 등에 관하여 정한 법으로 건설근로자의 고용개선 등에 관한 규정을 건설업법에 규정하는 것은 불합리하다는 것이다. 또한 근로자의 임금적 성격을 갖는 공제금은 법률에 명백한 근거 규정이 필요하나 현행 건설업법으로는 미흡하다.

일본의 경우 중소기업퇴직금공제법(소관 : 노동부)을 두고 있으며, 동 법에 근거하여 정부에서 초기 가입근로자에 대해 50일분치 증지구입을 면제하여 주고 있으며, 조합운영비도 보조하고 있다. 또한 건설근로자의 고용개선에 관한 법률(소관 : 노동부)도 있다.

근로자 가입 임의화 여부

1) 검토 필요성

먼저 대상근로자는 건설분야에 종사하면서 근로기준법에 의한 퇴직금 혜택을 받지 못하는 근로자로서 동 제도에 가입을 희망하는 자이다. 한편, 적용 제외자는 3개월 미만 건설업 종사자(예컨대, 방학 중 건설업에서 아르바이트하는 자)와 기타 건설업에 상시 종사함이 불분명한 자이다. 일본의 경우에는 건설업을 영위하는 사업자와 근로자는 모두 가입이 가능하다.

문제는 모든 건설근로자에 대해 가입을 강제할 것인지 아니면 임의로 할 것인지에 관한 것이다.

23) 이것은 건설교통부의 입장에서 본 문제점이다.

2) 대안 검토

제1안은 가입을 강제하는 방안이다. 장점은 건설근로자 전부가 동 제도의 혜택을 받을 수 있으므로 근로자의 복지향상 등에 유리하다는 것이다. 문제점은 건설근로자 전부에 대해 동 제도 가입을 강제하여 실시하는 것은 건설업계의 현실상 실제 추진에 있어 어려움이 예상된다는 점이다. 또한 중소기업체는 행정부담이 과다해지는 문제를 야기할 수 있다. 그리고 업체에게 과다한 재정부담 문제를 초래하는 문제도 발생한다.

제2안은 임의화하는 방안이다. 장점은 업체에 과다한 부담을 초래하지 않으면서 단계적인 추진이 가능하다는 것이다. 또한 행정능력, 재정능력이 일정 수준 이상인 업체의 자발적인 참여를 유도할 수 있다. 문제점은 일부 건설근로자만 동 제도의 혜택을 받게 되는 불합리가 야기된다는 점이다.

일본의 경우 근로자의 가입 여부를 임의화하여 실시하고 있다.

대상 사업장 및 업체

1) 검토 필요성

대상 사업장의 문제는 가입의 임의화 여부와 불가분의 관계에 있다.

2) 대안 검토

제1안은 PQ 공사를 대상사업장으로 하는 방안이다. 장점은 대규모 공공공사에 대해 우선적으로 적용함으로써 단계적으로 추진이 가능하다는 것이다. 또한 PQ공사에 대해서는 복지카드참여업체 PQ심사 시 가산점을 부여함으로써 업체의 자연적 참여를 유도할 수 있다. 문제점은 일부 사업장에만 적용하게 됨으로써 건설근로자의 일부만 동 제도의 혜택을 받게 되는 불합리를 야기한다는 점이다.

그 외에 50억 원 이상 공공공사를 대상사업장으로 하는 방안을 제2안으로, 모든 사업장에 대해 동 제도의 실시를 임의화하는 방안을 제3안으로 검토할 수 있다.

일본의 경우 대상사업장 및 업체에 대한 강제규정을 두지 않고 있으며, 동 제도의 참여여부는 업체의 자율적인 의사에 의해 결정된다. 다만, 대부분의 대규모 또는 중소기업체는 모두 참여하고 있다.

공제금 부담 주체의 문제

1) 검토 필요성

동일 현장에서 시공하고 있는 원수급자와 하수급자 중 누가 부담의 주체가 될 것인가의 문제이다.

2) 대안 검토

제1안은 일반건설업체는 하도급부분을 제외한 잔여공사에 대해 공제금을 부담하는 방안이다. 하도급 업체는 하도급 받은 부분에 대해 공제금을 부담한다. 이 경우 전문공사는 노임성 공종이 대부분이므로 하도급업체의 부담이 과중해지는 문제를 초래할 수 있다.

제2안은 일반건설업체가 공제증지를 일괄 구입하고 부담하는 방안이다. 일반건설업체가 공제증지를 일괄 구입한 후 하도급업체에 교부한다.

제3안은 하도급대금에 공제증지대금을 포함하여 하도급하는 방안이다.

일본의 경우 일반건설업체가 총공사비의 1~2%에 상당하는 금액에 대해 공제증지를 일괄 구입하여 하도급업체에 교부하는 경우가 일반적이다.

증지 첨부 기준

1) 현황 및 문제점

일부 건설업체는 노임대장을 허위(이중)로 작성할 수 있다. 건설업체는 건설근로자의 소득세 원천징수를 회피하기 위해 소득세가 부과되지 않는 50,000원 이하의 저임으로 노임을 지급한 것처럼 허위의 노임대장을 작성할 수 있다. 만일, 건설업체가 근로자가 실제 작업한 일수에 따라 공제증지를 첨부시켜 주면, 실제 첨부시켜 준 공제증지수(A)와 노임대장상의 근로자수(B)가 불일치하게 될 것이다(A<B). 건설업체가 실제 고용한 근로자수에 따라 공제증지를 첨부시켜주는 경우 건설현장에서 실제로 고용한 총 근로자수가 나타나게 됨으로써, 업체의 세원이 노출되어 과중한 소득세, 법인세 등을 부담하게 될 가능성이 있으며, 이 경우 업체는 복지카드제 참여를 기피하게 될 것이다.

또한, 일부 업체가 복지카드제에는 가입하되 세원노출을 최소화하기 위하여 공제증지를 실제 고용한 근로자수보다 많이 구입하는 사례도 발생할 수 있다. 건설공제조합에서 총괄 관리되는 근로자별 공제증지첨부실적에 의해 근로자의 연간총소득금액이 노출되어 종합소득세가 부과되면, 당초 취지와는 다

르게 건설근로자에게 혜택보다는 부담만을 초래할 수 있으며, 건설근로자도 복지카드제 참여를 기피할 우려가 높다.

한편, 실제 고용한 근로자수에 따라 공제증지를 첨부시켜 주는 경우, 근로자의 소득세 원천징수가 불가피하며, 업체는 소득세의 원천징수로 인한 근로자의 자사현장 기피를 방지하기 위하여 근로자가 납부하여야 할 소득세분까지 포함하여 노임을 지급할 가능성도 있는바, 이 경우 건설근로자 노임이 소득세분만큼 상승하게 된다.

2) 대안 검토

제1안은 업체가 공제증지를 임의로 구입하여 첨부시켜 주는 방안이다. 장점은 업체의 세원노출이 최소화되므로 복지카드제에 많은 업체의 참여가 가능해진다는 것이다. 단점은 실제 현장에서 작업한 근로자수보다 많은 허수의 근로자에 대하여 공제증지를 첨부시켜주는 결과를 초래할 수 있다는 점이다. 또한 업계의 허위노임대장 작성 등의 관행을 시정키 어렵다.

제2안은 근로자가 실제 작업한 일수에 따라 공제증지를 첨부시켜 주는 방안이다. 장점은 실제 현장에서 작업한 일수만큼만 공제증지를 첨부시켜줌으로써 실제 고용하는 근로자와 노임대장과의 일치를 유도할 수 있다는 점이다. 또한 업체의 회계처리 정상화 및 탈세방지 효과를 기대할 수 있다. 단점은 건설업체가 실제 구입한 공제증지수는 세무당국이 인정추징 과세하는 근거가 되어 업체는 많은 세금부담을 질 수 있다는 점이다. 또한 업체는 실제 고용한 근로자수에 따라 노임대장을 작성하기 위해서는 근로자의 노임에서 소득세 원천징수가 불가피하며, 근로자에 대한 소득세 원천징수로 자사현장에 근로자가 취업하기를 기피하는 것을 방지하기 위하여 소득세 원천징수분까지 포함한 노임을 지급할 가능성도 있으며, 이 경우 소득세분만큼 노임상승 효과가 있게 된다.

실시연구단이 제시한 안은 업체가 실제 고용한 근로자수에 따라 노임대장 작성 및 공제증지를 첨부하도록 권장하되, 복지카드제가 정착되기 전까지는 업계가 이중으로 노임대장을 작성하여 온 관행을 인정하고, 노임대장에 근거하여 업체가 임의로 공제증지를 첨부하는 경우도 인정하자는 것이다. 또한 일용근로자의 면세점을 상향 조정함으로써 업체의 허위노임대장 작성요인을 최소화하고, 일용건설근로자에 대해서는 홍보 등의 방법을 통해 소득세를 납부토록 권장하고, 건설업체가 근로자에 대한 노임지급 시 갑근세의 원천징수를 철저히 하도록 지도하는 것이다.

일용근로자의 소득세 공제액 상향 조정

1) 현황 및 문제점

현행 소득세법상 일용근로자에 대한 소득세 공제는 50,000원까지 인정하고 있으나, 일용근로자의 대부분을 차지하는 건설근로자의 실제 임금 50,000~100,000원선으로서 소득세법상 공제액을 대부분 상회하는 것으로 보인다.

만일 복지카드제 실시로 근로자의 노임에 대해 소득세를 원천징수한다면, 근로자는 소득세가 원천징수되는 공사현장을 기피할 가능성이 높으며 복지카드제가 정착되기는 어려울 것으로 예상된다.

2) 대안 검토

현행 소득세법상 일용근로자의 공제액을 상향조정함으로써 업체가 실제 고용한 근로자수에 따라 노임대장을 작성토록 유도하고(50,000원⇒70,000원 : 소득세법 개정), 공제액 이상의 노임을 받는 일용건설근로자에 대해서는 건설업체가 소득세의 원천징수를 철저히 하도록 지도·감독하고, 일용근로자에 대해서도 홍보 등을 통해 소득세를 납부토록 권장한다. 한편, 소득세 원천징수로 인한 근로자의 피해를 최소화하기 위하여 업체로 하여금 원천징수되는 소득세를 보전한 노임을 지급하도록 권장한다.

5. '건설근로자복지카드제도'의 주요 추진 방안

건설근로자복지카드제도실시연구단(1996. 4)은 위에서 살펴본 바와 같은 주요 쟁점에 대해 다양한 논의를 거쳐 아래와 같이 '건설근로자 복지카드제도 추진방안'을 마련하였다.²⁴⁾

제도의 개요 및 기본 추진 방향

건설업자가 '건설근로자복지카드'에 근로자가 작업한 일수에 따라 공제증지를 첨부시켜 줌으로써 근로자별로 건설업계에서 일한 일수가 전부 합산되도록 하여 해당근로자가 건설업에 일정기간 종사 후 건설업계를 이직하게 되었을 때는 공제조합이 근로자에게 직접 공제금을 지급토록 한다. 건설업체가 공제조합과 건설근로자 공제계약을 체결하여 공제금충당금을 납부함으로써 공제계약자가 되고 건설근로자를 피공제자로 한다.

24) 건설근로자복지카드제도실시연구단, 건설근로자 복지카드제도 추진방안, 1996. 4

기본 추진 방향은 다음과 같다. 첫째, 복지카드제도 실시로 건설업체의 행정관리 및 재정부담이 적게 되는 방향으로 검토한다. 둘째, 새로운 관리기구를 신설하기보다는 기존의 공제조합 등을 활용하는 방향으로 검토한다. 셋째, 복지카드제도 실시로 건설근로자가 실질적인 혜택을 받을 수 있도록 하고 건설 공사의 질을 높이는 방향으로 접근한다.

세부 추진 방안

1) 가입대상 근로자 및 적용대상

대상근로자는 건설업계에 계속하여 종사하는 근로자로서 근로기준법 등에 의한 퇴직금 혜택을 받지 못하고 있는 자(직종 여하 불문, 일급제 또는 주급제 등 불문)이다. 따라서 중장비기능공, 기타 상용근로자등과 같이 근로기준법상 퇴직금적용대상이 불분명한 근로자도 복지카드제에 참여할 수 있으나, 이들이 나중에 퇴직금 적용대상이 되는 경우에는 업체가 해당근로자에 첩부시켜 준 공제증지에 상응하는 공제금충당금은 공제조합으로부터 반환 받을 수 있도록 한다.

대상건설업체는 건설업을 영위하는 건설업자 중 복지카드제 가입을 희망하는 건설업자로 한다.

건설업자별 또는 공사현장(사업장)별로 복지카드제에 대한 업체 가입은 임의로 하되, 적용은 공사현장별로 함으로써 해당 현장에 고용되는 모든 근로자가 복지카드제 혜택을 받을 수 있도록 하는 것을 원칙으로 한다. 다시 말해, 업체의 행정관리부담을 최소화하고, 능력 있는 업체부터 복지카드제에 단계적으로 참여할 수 있는 임의적용방식으로 추진하되, 적용은 공사현장(사업장)별로 함으로써 해당 현장에 고용되는 모든 근로자가 복지카드제 혜택을 받을 수 있도록 한다.

2) 관리기관

관리기관으로서 건설공제조합을 활용한다. 건설공제조합이 총괄관리기관이 되고 전문공제조합, 주택사업공제조합, 설비공제조합 등은 필요한 부분을 처리하도록 한다. 향후 가입 근로자가 증가하는 경우 별도의 '건설근로자복지카드 관리기관'을 신설한다.

복지카드업무가 공제사업의 일종이므로 업종별로 설립된 공제조합에서 담당토록 해야 하나, 공제조합 간 회계처리 등의 기술적인 문제로 1개 공제조합에서 위탁받아 총괄 관리하는 것이 바람직하다. 이때 공제조합 간에는 업무제휴협약을 체결한다.

건설근로자 복지카드제도의 운영에 관한 사항을 결정하기 위해 정부, 각 협회, 각 조합의 관계자가 참여하는 '운영위원회'를 건설공제조합에 설치한다.

건설근로자를 위한 공제사업재산이 다른 용도로 전용되지 않도록 기존 공제조합의 회계와는 별도의 계정으로 구분처리하도록 한다. 건설근로자에게 보다 많은 혜택이 돌아갈 수 있도록 공제금충당금은 수익률이 높고 안정적인 금융기관에 예치토록 한다. 업무를 총괄하는 건설공제조합의 기능은 다음과 같다.

- 건설근로자 개인별 복지카드 총괄 관리(공제증지첩부실적, 경력관리 등)
- 업체별 공제금충당금 납부실적 관리
- 공제증지 발행 · 교부
- 공제금충당금의 수납 및 반환
- 공제금충당금의 운영
- 공제금의 지급
- 건설근로자 복지카드 발행 · 교부
- 건설근로자 공제계약 체결(일반업체 등)
- 기타 건설근로자의 경력관리, 건강진단 실시 등

전문건설공제조합, 주택사업공제조합 등 다른 조합의 기능은 다음과 같다.

- 공제증지 교부
- 공제금충당금의 수납 및 반환
- 공제금의 지급
- 건설근로자 복지카드 교부
- 건설근로자 공제계약 체결(전문업체, 주택업체)

3) 건설근로자 복지카드 기재 사항

건설근로자 복지카드에 기재할 사항은 다음과 같다.

- 개인별 인적사항(이름, 주소, 주민등록번호 등)
- 건설기능사 자격수첩 등 각종 자격증 보유 여부
- 현장별 근무기간, 작업공종 등
- 건강진단 실시, 직업훈련, 안전교육 이수 여부 등

4) 공제증지 발행 및 교부

공제증지의 1일 권 금액은 근로자가 지급받게 될 공제금의 수준과 업체의 부담 측면도 고려하여 1,500원~2,500원 선으로 정한다. 예컨대, 1일 권을 1,500원으로 정하는 경우 예상지급금액(연리 10% 복리적용)은 다음과 같다.

- 5년 근무 근로자 : 2,307,727원
- 10년 근무 근로자 : 6,024,346원
- 20년 근무 근로자 : 21,649,949원

공제증지는 건설근로자를 고용하는 건설업자가 각각 구입하여야 하나, 공사현장별로 복지카드제가 모두 적용되게 하고, 공제증지 구입에 따른 편의를 기하기 위하여는 원도급업체가 일괄 구입하여 하도급업체에 공제증지를 직접 교부토록 하는 것이 바람직하다. 예컨대, 일본의 경우 원도급업체가 공제증지를 일괄 구입하여 하도급업체에 필요한 증지를 무상으로 교부하는 것이 원칙이다(원도급업체 부담).

건설업체는 공사규모 및 공종별로 공사금액의 일정 비율 이상의 공제증지를 구입하고, 그 구입실적을 공제조합에 제출한다. 일본의 경우에는 공제증지 매입기준으로 토목공사는 공사도금액의 3.5/1,000 이상, 건축공사는 2.5/1,000 이상을 구입하도록 정하고 있다.

건설업체는 근로자의 임금지급일 등의 매 일정시기마다 근로자가 실제 작업한 일수에 따라 공제증지를 첨부시켜 준다. 공제증지를 첨부시켜주면서 현장소장 등은 근로자가 실제 작업한 기간, 공종 등을 복지카드에 확인하여 준다. 이때 현장소장이 공종, 기간 등을 직접 기재하는 방법은 번거로울 수 있으므로 공종 등이 나타나는 인영을 제작하여 간편하게 확인하는 방안을 검토해야 한다. 한편, 근로자가 복지카드를 분실한 경우에는 그때까지 첨부 받은 공제증지를 합산 받지 못할 수 있으므로 근로자가 일정기간(분기 등)마다 공제조합에 복지카드를 우편으로 발송하거나 직접 제출케 함으로써 공제증지 첨부상황을 확인받도록 한다.

한편, 건설근로자 복지카드 참여업체는 공사현장별로 복지카드제가 적용됨을 알리는 표지판을 게시하도록 의무화한다.

5) 공제금의 지급

건설업계에 장기간 종사한 근로자가 우대받을 수 있도록 공제금 지급대상을 정한다. 공제금 지급대상은 '건설근로자 복지카드'에 공제증지 첨부월수가 최소한 12개월 이상인 근로자에 한해서만 수급권을

부여한다. 이때 1개월은 21일로 환산하므로, 12월은 252일분이다. 장기 근로자가 보다 많은 혜택을 받을 수 있도록 공제금 지급방식은 연차별 누진체계를 적용한다.

공제금 지급사유는 다음과 같다.

- 건설근로자 본인이 사망하게 된 때(유족에게 수급청구권 발생)
- 부상 또는 질병으로 더 이상 건설업 종사가 곤란하게 된 때
- 건설업 이외의 다른 산업에 고용되게 된 때
- 기타 공제금을 지급하여야 할 사유가 발생하게 된 때

6) 도상 연습 실시

복지카드제를 실시하기 전에 도상연습을 실시하여 예상되는 문제점을 사전 점검하고 도상연습에서 나타난 문제점을 보완하여 시행착오를 최소화하도록 한다(96.5~6월 중). 이를 위해 건설공제조합에서 협회, 업계 직원들이 참여한 모의연습을 실시한 후 2~3개 공사현장을 선정하여 실제 도상연습을 실시하여 문제점을 발굴한다.

지원이 필요한 사항(각 부처 협조 사항)

1) 건설업체에 대한 지원

① 공사예정가격 반영(재정원)

공공발주공사에는 건설근로자에 대한 공제금을 공사예정가격에 반영한다. 건설업법 및 공제조합규정에 공사규모 및 공종별로 구입하여야 할 최소한의 공제증지매입기준(2/1,000)을 정하고, 공사예정가격에도 동 기준을 적용하여 반영한다. 건설공사의 규모 및 공종별로 투입되는 근로자의 연인원 및 총인건비 등을 조사하여 공종·규모별 공제증지매입기준을 정한다. 복지카드 미참여업체가 공공공사를 낙찰 받게 되는 경우는 설계변경 시 건설근로자에 대한 공제금을 감액조치토록 한다. 50억 원 이상의 공공공사를 낙찰 받은 건설업체는 공사금액의 일정비율 이상의 공제증지를 구입하도록 의무화한다(공사계약 일반조건 개정). 발주관청에는 건설업체가 공사완공보고 시 공제조합이 교부한 '공제금충당금 납부확인서'를 제출토록 의무화한다.

② 입찰자격심사기준(PQ)에 반영(재경원)

복지카드 참여업체에 대해서는 PQ기준의 신인도 항목에 가점(+10점)을 반영하여 우대한다. 건설업체의 공제증지매입실적을 매년 평가하여 PQ기준으로 활용한다. 다만, 동 제도가 정착되는 경우에는 폐지한다. 공사실적 신고 시 함께 제출토록 한다. 일본의 경우에도 건설업퇴직금공제제도 가입 여부를 PQ 기준으로 반영한다.

③ 수급능력 공시기준에 반영(건교부)

건설업자의 수급능력 공시기준으로 건설근로자 복지카드제도 참여 여부를 반영하여 동 제도 가입업체를 우대한다. 개별 건설업체가 구입한 공제증지 매입실적으로 매년 평가하여 반영한다.

④ 건설업체가 납부하는 공제금충당금의 손금, 필요경비 인정(재경부)

현행 법인세법 및 소득세법에 의해 손금, 필요경비에 산입되는 퇴직급여충당금은 1년간 계속하여 근로한 임원 또는 사용인에게 지급한 총급여액의 10분의 1을 한도로 인정한다. 따라서 건설업체가 납부하는 공제금충당금은 단기간 근무하는 건설근로자를 위한 퇴직급여충당금적인 성격을 갖고 있으나, 현행 법인세법 및 소득세법의 규정으로는 손금처리가 어려운 문제점이 있다.

이러한 문제점을 해결하기 위해 건설업체가 일용건설근로자를 위해 납부하는 공제금충당금은 퇴직급여충당금으로 간주하여 손금, 필요경비로 인정하도록 한다(법인세법, 소득세법 시행령 개정).

⑤ 중소기업체에 대한 특별지원(노동부, 재경원)

대형건설업체는 복지카드제 참여에 따른 공제금충당금을 부담할 능력이 있으나 중소기업체는 재정적 곤란 등으로 부담능력이 떨어질 것으로 예상된다. 그 결과 건설근로자는 복지카드제가 적용되는 대형건설업체 사업장에만 취업하기를 원하게 됨으로써 중소기업체는 숙련기능공 확보가 상대적으로 어렵게 될 것으로 예상된다.

이러한 문제점을 해결하기 위해 중소기업체가 납부하는 민간공사의 공제증지대금에 대해서는 고용보험기금에서 일부 보조하도록 한다.

2) 공제조합에 대한 지원

① 건설근로자 복지카드제도 운영비 보조(노동부, 재경원)

공제조합은 복지카드제 운영에 따른 운영경비 등으로 연 10~20억 원의 추가경비가 소요될 예정이다. 건설업체가 납부하는 공제금충당금으로 운영비를 충당하는 경우는 건설근로자에게 지급되는 공제금의 혜택이 그만큼 감소하게 된다.

따라서 복지카드제 실시에 따른 운영비는 국가에서 보조하도록 한다. 고용보험기금의 고용안정사업 항목에서 공제조합에 매년 일정액의 운영비를 보조하거나 정부예산에 운영보조비를 편성하여 공제조합에 지원하는 방안이 필요하다. 일본의 경우에는 건설업퇴직공제본부의 운영비는 국고에서 보조하고 있다.

② 건설근로자 공제사업으로 생기는 수익에 대한 비과세(건교부, 재경원)

건설근로자 공제사업은 비영리사업의 성격을 가지나, 공제조합이 복지카드제를 운영하여 수익이 발생하는 경우 현행 법인세법의 규정으로는 법인세의 과세가 불가피하다.

따라서 건설업법에 공제조합이 건설업체가 납부하는 공제금충당금을 관리할 수 있는 근거규정을 신설하고 공제금충당금 운용에서 발생한 수익은 별도의 특별계정에 고유목적 사업준비금을 적립하도록 한다.

③ 공제조합의 출연금에 대한 세액공제지원(재경원)

건설업체의 부담을 경감시켜 주기 위해서는 건설공제조합, 전문건설공제조합 등으로부터 출연금을 납부 받아 건설근로자 공제금 재원으로 활용할 필요가 있다. 그러나 공제조합 등이 출연금을 납부하더라도 세액공제 혜택을 받지 못한다면 출연금 납부를 기피할 우려가 있다.

따라서 공제조합이 건설근로자 공제금재원으로 납부하는 출연금은 손금혜택을 받을 수 있도록 조치해야 한다(법인세법 개정).

법제화 방안

1) 현황 및 문제점

현행 공제조합법에 공제조합이 조합원에 고용된 자의 복지향상 등을 위한 공제사업을 할 수 있도록 규정하고 있어 임의사업으로 건설근로자공제사업을 실시하는 것은 가능하다. 그러나 '건설근로자 복지

카드제도’를 공제조합법에만 근거하여 실시하는 경우에는 민간차원의 공제제도의 성격을 띠게 되어, 공사에정가격 반영이나 공제사업에 대한 정부지원 등에 한계가 있다. 또한 건설근로자에게 지급되는 공제금은 임금적 성격도 있으므로 공제금의 지급대상, 공제계약의 체결 등에 관하여 법적인 근거를 두어 근로자의 권리를 보호할 필요가 있다.

2) 법제화 방안

세 가지 법령에 관련 근거 조항을 마련해야 한다. 첫째, 건설업법에 근거 규정을 신설한다. 공제조합이 일용건설근로자를 위해 건설근로자 공제사업을 실시할 수 있도록 한다. 또한 각 공제조합 간 정보교류 등 상호협력과 공동사업을 할 수 있도록 한다. 그리고 건설업자는 건설근로자의 고용개선을 위해 건설근로자 공제사업에 참여하여야 한다는 규정을 신설한다. 건설근로자 공제사업을 실시하는 공사현장에는 건설근로자 공제제도가 적용됨을 알리는 표지판을 게시하도록 하고, 건설업자가 건설근로자의 고용개선을 위해 공제금충당금을 납부하는 경우 국가는 필요한 지원을 할 수 있도록 한다.

둘째, 일용건설근로자 고용개선에 관한 특별법을 제정한다(노동부). 일용건설근로자의 고용개선 및 복지증진을 위해 건설근로자 복지카드제도를 실시할 수 있다는 규정을 둔다. 세부적으로는 건설근로자 공제계약의 체결, 해제, 가입대상 근로자 및 건설업자 등을 정한다. 또한 공제금 수급청구권자 및 수급청구권의 발생시기 등을 정하고, 공제금을 지급받지 못하는 결격사유 및 양도금지규정 등을 두며, 공제금의 지급방법 및 공제금을 청구할 수 있는 시효 등을 둔다. 한편, 건설업자 및 공제조합이 건설근로자의 고용조건을 위해 건설근로자 공제사업에 참여하는 경우 고용보험기금에서 보조할 수 있다는 규정을 둔다. 그 외에 일용건설근로자의 기능수준 향상을 위해 일용건설근로자의 특성에 맞는 직업훈련제도 및 기능사자격증제도를 둘 수 있다는 규정을 신설한다. 세부적으로는 건설관련 협회, 공제조합 등이 건설근로자의 기능향상을 위한 직업훈련원을 설치하여 직업훈련을 실시할 수 있도록 하고, 건설관련 직업훈련원을 이수한 자나 2개 이상의 회사에서 발부하는 현장기능사자격증을 취득한 자는 국가기술자격법상 기능사자격증을 취득한 것으로 갈음할 수 있다는 규정을 둔다. 다른 한편, 건설근로자의 복지향상을 위해 건설업자가 현장숙소 등을 설치하는 경우 고용보험기금에서 지원할 수 있도록 한다.

셋째, 건설근로자 공제규정을 제정한다(공제조합, 건교부). 건설근로자 복지카드제도에 대한 대강은 건설업법 및 ‘일용건설근로자 고용개선에 관한 특별법’에 정하되, 기타 세부사항은 ‘건설근로자 공제규정’에 정해 건설업자가 자율적으로 동 제도에 참여할 수 있도록 한다. 이때 건설근로자 공제규정에 정할 사항은 다음과 같다.

- 건설근로자 공제계약의 체결에 관한 사항(공제계약자, 피공제자 등)
- 건설근로자 복지카드의 교부 등에 관한 사항
- 건설업자가 납부할 일일부금 및 공제증지에 관한 사항
- 공제금의 청구 및 지급에 관한 사항
- 공제금충당금의 운영에 관한 사항
- 원수급인의 사무처리에 관한 사항
- 건설근로자 복지카드제도 운영위원회의 설치 및 운영에 관한 사항
- 공제계약자의 조합에 대한 보고에 관한 사항

기대 효과

건설근로자 복지카드제도의 실시로 다음과 같은 효과가 기대된다. 첫째, 퇴직금적 성격을 가지는 공제금을 근무연수에 비례하여 지급함으로써 건설근로자의 복지수준이 제고될 것이다. 그 외에 건강진단의 실시 및 근로자주택 입주자격 부여 등의 인센티브를 검토할 수 있다. 둘째, 복지카드 가입자에 대해서는 경력관리, 직업훈련 등을 실시함으로써 숙련기능공 양성 및 확보에 기여할 것이다. 셋째, 건설근로자의 책임감과 장인정신이 제고될 것이다. 이를 통해 주먹구구식 또는 적당주의식 시공을 지양할 수 있을 것이다. 넷째, 건설근로자의 실태 파악이 가능해지므로 건설근로자 수급대책 및 고용개선 대책 등의 구체적인 정책 실시가 가능해질 것이다.

6. 노동부의 ‘건설근로자퇴직공제제도’ 추진

건설근로자 관련 특별법안 준비

노동부의 ‘건설산업 경쟁력 강화 및 부실방지 대책(안)에 대한 종합의견’에 의하면 노동부에서도 건설공사의 부실방지와 건설시장 개방에 대비한 건설산업의 경쟁력 강화를 위해서 건설근로자의 고용안정과 기능향상이 필요하다는 인식은 공감하고 있었다.²⁵⁾ 당시 노동부에서는 ‘건고법(안)’을 추진하고 있었다. 이 법에서는 복지카드제도와 임의적 퇴직금공제제도를 도입하는 방안을 검토하고 있었으며, 또한 건설근로자의 고용개선, 기능향상 및 복지증진을 위한 각종 사업을 규정하여 직업훈련분담금과 직

업능력개발보험기금을 건설근로자들에게 집중적으로 투입할 수 있도록 근거를 마련하고자 했다. 따라서 노동부는 건설산업 경쟁력 강화 및 부실방지 대책(안)에 포함되어 있는 것과 같이 지침으로 임의공제 제도를 도입하는 방안보다 건교부와 노동부가 실무협의를 거쳐 근거법령을 마련하는 것이 바람직하다는 의견을 제시했다. 그에 대해 건교부 장관도 “대책(안)의 내용에 들어 있는 특별법(안)을 노동부가 만들어 준다면 노동부 공무원도 참여하고 있는 실시연구단에서 연구하여 구체적인 실천방안을 마련하여 시행하도록 하겠다.”고 긍정적인 반응을 보였다.

중소기업 인력난 해소 대책(안)에서의 건설근로자 논의

노동부는 중소기업 인력난 해소 대책의 일환으로서 건설근로자에 대한 대책을 제시했다.²⁶⁾ 건설직업 훈련원 설치 지원 등 건설기능 향상 방안을 강구함과 동시에 건설일용근로자 고용안정대책 등이 그 추진 사업이었다. 그 내용은 다음과 같다.

건설일용근로자는 실업·노후대책이 없으므로 이를 해결하기 위해 일용근로자에 대한 실업급여 지급을 검토한다. 이를 위해 1996년 중 노동연구원 고용보험연구센터에서 실시 방안을 연구하고 이를 토대로 고용보험법을 개정하기로 한다. 재원은 노사가 각각 50%를 부담하고, 건설일용근로자와 사업주가 고용보험료 수입인지를 구입하여 근로한 날에 수첩에 첨부하고 소인하며, 실업이나 이직 시 납부한 일수에 비례하여 지급하는 방식이다. 또한 고용보험기금을 활용하여 건설일용근로자를 위한 이동식 숙소 등 고용안정대책을 수립하여 시행하기로 한다.

한편, 건설일용근로자 등록관리 및 취업알선 전담창구를 개설하고자 한다. 십장별로 휘하의 인부 수, 기능수준, 경력 등을 직업안정기관에 등록케 하여 관리토록 함으로써 건설일용근로자의 취업알선창구를 직업안정기관으로 점진적으로 유도한다. 또한 건설일용근로자별로 개인의 기능, 채용 시 안전보건 교육 실시 유무 등을 기재한 ‘건설근로자 근로수첩’을 배포하고 관리한다. 이를 위해 전국 직업안정기관에 건설일용근로자 취업알선 전담창구를 개설하고 전문인력을 배치하고자 한다.

추진계획으로서 노동부, 건설교통부 등 관계부처와 한국노동연구원, 건설협회 등에 연구반을 구성(1996. 1월 중)하고, 건설근로자의 고용동향 및 고용형태, 작업환경 및 복지실태, 기능 및 직업훈련에 관한 사항 등에 대한 실태를 조사하도록 한다. 그 결과를 토대로 건설근로자의 고용관리, 복지 및 보호 강화, 기능수준 향상 등을 포함한 대책을 마련하여 시행한다. 또한 시행 결과 등을 토대로 실효성 있는 추진을

위해 필요한 경우 ‘건고법’의 제정을 추진하기로 한다.

1996년 2월 16일에 고용정책과의 주도로 ‘건고법’ 제정 추진을 위해 고용관리과, 고용보험기획과, 훈련정책과, 능력개발과, 훈련지도과, 임금복지과 등 관련 부서 실무자가 참석하는 회의를 거친 후, 2월 21일에는 차관 주재로 검토회의를 개최한다.

건교부로부터의 제도 이관 및 시행 방안

노동부 근로기준국의 ‘건설근로자 퇴직공제금제도 추진방안 검토’(1996.8) 자료를 살펴보면 건교부에서 논의되던 건설근로자 복지카드제도가 노동부의 ‘건고법’로 이관되는 과정과 특별법안에 담길 제도의 내용이 나타나 있다.²⁷⁾

1) 건교부에서 노동부로의 이관 과정

1995년 7월 28일 노동부는 ‘건설기능인력 고용안정 및 육성방안’ 관련 관계기관 회의 시 건설근로자 퇴직공제제도 도입 문제를 건교부에서 제기하면서 고용보험기금과 직업훈련기금으로 공제사업 운영비 등을 지원해 줄 것을 요구한다.

1995년 11월 1일 노동부는 제도의 취지상 직업훈련분담금과 고용보험료를 건설근로자 복지에 사용하자는 곤란하다고 건교부에 통보한다.

1996년 2월 13일 건교부에서 ‘건설산업 경쟁력 강화와 부실방지 대책’을 국무총리 주재 중앙안전대책회의에 제출한다. 노동부는 건설근로자퇴직공제제도에 대해 건교부 지침보다는 법적 기반을 강구해 도입하자는 의견을 제시한다. 건교부는 퇴직공제제도의 법적 기반 마련에 대해 노동부와 실무 협의하여 추진하기로 동의한다. 그에 따라 1996년 2월 22일과 3월 20일에 관계부처 및 건설업단체 관계자 등이 참여한 실무회의를 개최하였고, 법제화 방안 등 건설퇴직공제제도 도입 문제를 협의하였다.

1996년 4월 13일 건교부에서 건설산업 경쟁력 강화와 부실방지대책 추진현황을 노동부에 요청한 것에 대하여 노동부는 1996년 중 ‘건고법’의 제정을 추진하여 퇴직공제제도의 시행 방안을 강구하겠다는 의견을 통보했다.

1996년 4월 24일 건교부에서 ‘건설근로자 복지카드제도 추진방안’ 시안에 대한 의견을 노동부에 요청했다.

25) 노동부, 건설산업 경쟁력 강화 및 부실방지 대책(안)에 대한 종합의견, 1996

26) 노동부 중소기업인력대책반, 중소기업 인력난 해소 대책(안), 1996. 1

27) 노동부 근로기준국, 건설근로자 퇴직공제금제도 추진방안 검토, 1996. 8

1996년 7월 9일 노동부는 ‘건고법’의 제정을 추진하여 퇴직공제제도의 시행방안을 강구하겠다는 의견을 건교부에 통보했다. 이미 노동부의 건설근로자 퇴직공제제도 추진에 건교부가 지원하기로 협의된 바 있다.

2) 퇴직공제제도의 추진 방안

① 제도의 개요

건설업의 사업주가 퇴직공제금사업단과 소속 근로자를 수혜대상으로 하는 ‘공제계약’을 체결하여 공제부금을 납부하고, 근로자의 퇴직 시 사업단이 근로자에게 퇴직공제금을 지급한다.

피공제 근로자에게 근무경력, 공제부금의 납부내역이 기재된 ‘공제수첩’을 발급하여 근로자가 다른 건설현장으로 전직하더라도 근무경력의 합산을 통해 퇴직공제금의 혜택을 받을 수 있도록 한다.

② 법제화 방안

건교부에서는 ‘건설업법’과 ‘건고법’로 퇴직공제제도에 대한 대강을 정한 후 세부내용은 ‘건설근로자공제규정’(건교부 훈령)으로 정하여 건설업자들이 자율적으로 참여하게 한다는 입장이었다.

그러나 건설근로자에 대한 중요한 근로조건으로 적용될 퇴직공제제도를 건교부 훈령 등에 의해 건설업자가 자율적으로 운영하게 할 경우 퇴직공제금에 관한 권리·의무 관계 등에서 발생할 문제에 대한 해결이 어렵고 특히, 법정 퇴직금과의 조정방안이 마련되어야 할 것인바 이를 건설관계법령이 규정하기는 어려울 것이다. 공제금 청구권 및 부정수급자에 대한 반환 등의 문제가 발생할 경우 법령으로 명확히 규정하지 않으면 민사절차에 의해 해결할 수밖에 없을 것이기 때문이다.

따라서 퇴직공제에 관한 권리 및 의무와 제도운영 및 법정퇴직금과의 관계 등을 명확히 할 수 있도록 노동법 체계 내에 법적 근거를 마련할 필요가 있다. 이에 건설근로자에 대한 직업능력개발, 고용관리개선사업 등과 연계하여 퇴직공제제도를 시행할 수 있도록 ‘건고법’의 제정을 추진한다. 또한 법정 퇴직금제도와와의 조정을 통해 기업의 이중부담 방지방안을 강구하고 관리기구 설치 및 운영에 따른 부담 경감을 위해 기존 조직을 최대한 활용한다.²⁸⁾

28) 근로기준국 임금복지과, 건설근로자 퇴직공제금제도 추진방안, 1996. 6

3) 퇴직공제제도의 시행 방안

① 가입대상 및 가입단위

건설업법 제2조제2항의 규정에 의한 건설업의 사업주가 임의로 가입할 수 있도록 한다. 공제가입 사업주가 건설업이 아닌 다른 업종의 사업주가 되었을 경우 사업단이 공제계약을 해지할 수 있게 하고, 부금을 납부하는 것이 곤란하다고 인정되거나 피공제자의 3/4 이상의 동의를 얻은 경우에는 사업주(공제계약자)가 해지할 수 있게 한다.

사업주단위로 가입함을 원칙으로 하되, 건설공사 현장별로도 공제계약을 체결할 수 있도록 한다. 사업주단위로만 가입케 할 경우 동일사업주 소속 근로자는 퇴직공제의 혜택을 계속 받을 수 있는 장점이 있으나, 이 경우 공무원가에 공제부금이 반영되지 않을 때에는 공제부금을 사업주가 전적으로 부담하게 되어 퇴직공제 가입을 기피할 것이므로 현장단위의 가입도 가능케 해야 한다.²⁹⁾

② 피공제자

공제가입 사업주가 고용한 모든 근로자를 피공제자로 함을 원칙으로 하되, 근로시간·근로형태 및 직종 등의 특성상 일부 근로자를 제외할 수 있게 한다. 단시간 근로자, 퇴직공제금을 지급받을 수 없음이 분명한 자 및 공제계약 체결 당시 법정퇴직금 해당자 등은 제외한다. 만일 퇴직공제금을 부정수급 받으려 하는 근로자는 피공제자 자격을 1년간 정지시킨다.

③ 재원의 조달

사업주는 피공제자에게 임금을 지급할 때마다 퇴직공제수첩에 근로일수에 해당하는 공제증지를 붙이고 소인을 찍어 공제부금을 납부한다. 공제부금은 건설근로자의 임금수준을 감안하여 1일 1,000~2,000원 범위 내에서 정한다.

공사현장별로 공제제도가 모두 적용될 수 있도록 원수급업체가 공제증지를 일괄 구입하여 하수급업체에 교부하도록 권장한다. 또한 부담능력이 취약한 중소건설업체의 가입촉진을 위해 고용보험기금에서 중소건설업체 공제부금의 일부를 지원할 수 있도록 한다.

공제사업의 사무집행에 소요되는 비용은 일반회계에서 부담하도록 하여 사업주가 납부하는 공제부금은 퇴직공제금 지급에만 사용되도록 한다.

29) 당시 건교부에서는 퇴직공제제도의 활성화를 위해 공공부문 입찰자격심사 시 공제가입자 가점 부여 및 공사예정가 반영방안 등을 추진 중이었다.

④ 퇴직공제금의 지급

사업단은 피공제자가 건설업을 이직한 때는 ‘퇴직공제금’을 공제부금의 납부월수에 따라 피공제자 또는 그 가족에게 지급한다. 다만, 부금 납부월수가 12개월 미만인 피공제자가 건설업을 이직하는 경우에는 법정퇴직금과의 형평 차원에서 퇴직공제금을 지급하지 아니한다.

공제금 등을 받았거나 받을 수 있는 피공제자가 법정퇴직금을 지급받을 권리가 발생한 경우에 퇴직금 지급의무 사업주는 자신이 납부한 공제부금 납부월수에 상응하는 공제금의 범위 내에서 퇴직금 지급의무를 면할 수 있게 한다.

공제금 등을 받을 수 있는 권리는 양도 또는 담보로 제공하거나 압류할 수 없으며 미성년자인 피공제자도 법정대리인의 동의 없이 독자적으로 공제금을 청구·수령할 수 있게 한다.

⑤ 부정이득의 징수

사업단은 허위 기타 부정한 방법으로 퇴직공제금 등을 받은 자에 대하여 그 공제금의 2배에 해당하는 금액을 징수할 수 있다. 이 경우 공제금 등의 지급이 공제계약자의 허위보고 또는 증명에 기인한 때에는 공제계약자에게 연대하여 책임을 지운다.

⑥ 퇴직공제금수첩

사업단은 공제계약이 체결된 경우 피공제자 1인당 1매의 퇴직공제금수첩을 교부한다. 퇴직공제금수첩에는 근로자 인적사항, 기술·기능자격증 보유, 현장별 근무기간, 작업공종, 건강진단, 안전교육사항 등을 기재하도록 하여 건설인력의 종합적인 관리에 활용한다.

⑦ 관리기구

퇴직공제금사업과 건설근로자 복지사업 등을 효율적으로 수행하기 위하여 ‘건설퇴직공제금사업단’을 설치한다. 건설공제조합 등 건설업 관련단체를 활용하는 방안은 동 공제조합이 사업주간의 상부상조를 위한 사용자단체로서 임금적 성격이 큰 퇴직공제금사업을 주관하기에는 적합하지 않다. 따라서 퇴직공제금사업의 합리적 운영과 권리분쟁에 공정하고 중립적인 해결을 위해 사용자로부터 독립된 기구에서 주관함이 바람직하다. 일본의 경우 ‘건설업·청주제조업·임업퇴직금공제조합’을 별도의 법인으로 설치하여 노동대신이 지도·감독한다.

퇴직공제제도 가입자의 편의와 관리비용의 절감을 위해 사업단의 조직은 최소화하고 공제계약의 체결, 증지판매, 공제금 지급업무 등을 금융기관 및 건설공제조합 등에 위탁할 수 있게 한다.

⑧ 세제지원

건설업체가 부담하는 공제부금은 퇴직급여충당금적인 성격을 갖고 있음에도 현행 법인세법 및 소득세법상 손금처리가 어려우므로 건설업체가 납부하는 공제부금을 퇴직급여충당금에 준하여 세법상 손금 또는 필요경비로 인정하는 방안을 강구한다(법인세법 제13조, 소득세법 제33조).

근로자가 지급받는 퇴직공제금 또는 해약수당의 퇴직급여적 성격을 감안하여 세법상 퇴직소득에 준하여 조세감면을 받을 수 있게 한다(소득세법 제22조).

한편, 사업단을 조세감면규제법상 공공법인의 범위에 포함시켜 법인세 및 소득세를 감면받을 수 있게 함으로써 사업주가 납부한 공제부금이 최대한 퇴직공제금 지급과 근로복지에 사용될 수 있게 한다(조감법 제59조~제61조).

‘건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률’ 제정을 위한 공청회

노동부는 1996년 9월 16일 ‘건고법’ 제정을 위한 공청회를 개최하였다. 공청회에서는 노동부가 법률안을 발표하고 사용자대표 4명, 근로자대표 4명, 학계 및 연구기관 3명, 정부대표 1명 등의 토론이 이루어졌다.³⁰⁾

동 법률(안)은 5개장 25개 조항과 부칙 2개 조항으로 구성되어 있다. 제1장 총칙(4개 조항), 제2장 건설근로자의 고용개선(4개 조항), 제3장 건설근로자퇴직공제금제도(12개 조항), 제4장 보칙(2개 조항), 제5장 벌칙(3개 조항), 부칙(2개 조항) 등이다.

법률의 주요 내용은 다음과 같다. 첫째, 법률의 목적은 건설근로자의 고용관리개선, 고용안정 및 직업능력의 개발·향상을 지원·촉진하고 건설사업주가 소속 근로자를 수혜대상으로 하는 공제계약을 체결하여 공제부금을 납부하고, 근로자의 퇴직 시 퇴직공제금을 지급하는 ‘퇴직공제금제도’를 실시함으로써 건설근로자의 고용개선과 복지증진을 도모하려는 것이다. 둘째, 건설고용개선계획의 수립 및 시행이다. 건설근로자의 고용관리개선, 고용안정과 능력개발 및 복지증진 등을 지원하기 위한 시책을 건설고용개선계획에 따라 종합적·체계적으로 추진한다. 셋째, 건설근로자 고용개선 조치이다. 이를 위

30) 노동부·한국노동연구원, ‘건고법’ 제정을 위한 공청회, 1996. 9. 16 참조

해 고용관리책임자를 지정하고 고용에 관한 문서를 교부하고 서류를 비치하도록 한다. 넷째, 건설근로자 고용개선 등 사업의 실시이다. 노동부 장관은 고용보험이 정하는 바에 의하여 건설근로자의 고용관리개선·고용안정 및 직업능력의 개발·향상 등을 도모하기 위하여 규정된 사업을 지원할 수 있다. 다섯째, 퇴직공제금제도의 실시이다. 건설사업주가 임의로 가입토록 하고, 건설공사 현장별로도 공제계약을 체결할 수 있도록 하며, 공제제도가입 사업주가 고용한 모든 근로자를 피공제제자로 함이 원칙이다. 사업주가 피공제자에게 임금을 지급할 때마다 퇴직공제금수첩에 근로일수에 상당하는 공제증지를 붙이고 소인을 찍어 공제부금을 납부한다. 피공제자가 건설업을 퇴직한 때에는 퇴직공제금을 지급한다. 피공제자에게는 1인당 1개의 퇴직공제금수첩을 교부하고, 수첩에는 근로자 인적사항, 기술·기능 자격증 보유, 현장별 근무기간, 건강진단, 안전교육사항 등을 기재토록 하여 건설인력의 종합적인 관리에 활용한다.

공청회의 주요 내용을 요약·정리하면 다음과 같다.

〈표 5〉 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 제정을 위한 공청회 요약

구 분	개 요
■ 공청회 개요	<ul style="list-style-type: none"> ○ 일시 : 1996. 9. 16. 월. 14:00~17:50 ○ 장소 : 한국노동연구원 대회의실(중소기업회관 10층) ○ 방청인원 : 50여명 ○ 진행순서 <ul style="list-style-type: none"> - 인사말 및 사회 : 한국노동연구원 이선 부원장 - 주제발표 <ul style="list-style-type: none"> · 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률안 주요내용(전진희 과장) - 토론 <ul style="list-style-type: none"> · 윤지선(전국건설노동조합연맹 정책기획부장) · 오진웅(대한건설협회 정책사업본부장) · 정연택(충남대학교 교수) · 홍재혁(대한전문건설협회 상임부회장) · 백석근(전국건설일용노동조합협의회 사무처장) · 김정호(국토개발연구원 건설경제연구실장) · 이재희(대한설비공사협회 사업총괄이사) · 김성오(포항건설일용노동조합 위원장) · 방하남(노동연구원 부연구위원) · 김영배(한국경영자총협회 상무) · 조한천(한국노동조합총연맹 정책본부장) · 방정석 2명 : 심규범(한국노동연구원), 조상구(대한전문건설협회) - 토론내용에 대한 답변 <ul style="list-style-type: none"> · 조순문(근로기준국장) · 전진희(고용정책과장)
■ 토론내용 요약	<ul style="list-style-type: none"> ○ 법 제정의 필요성 <ul style="list-style-type: none"> - 대다수 참석자들이 법제정의 필요성 및 취지에 찬성 - 현재와 같이 경제가 어려운 상황에서는 경제성장을 저해할 우려가 있으므로 퇴직공제금제도의 도입을 신중히 검토(홍재혁) - 국민연금제가 시행되고 있고 퇴직금제도도 임의제도로의 전환이 검토되고 있는 시점에서 새로운 형태의 규제법안을 만드는 것은 전반적인 방향과는 맞지 않는 면이 있으며 건설업이 다른 업종과 그렇게 차별성이 있는지 동감하기 어려우며, 다른 업종의 일용근로자와 형평성 문제 발생 우려(김영배)

구 분	개 요
■ 토론내용 요약	<ul style="list-style-type: none"> ○ 고용관리책임자 지정, 문서교부 및 서류비치 <ul style="list-style-type: none"> - 고용관리책임자 지정, 고용관계에 대한 문서교부 및 원수급인의 하수급인별 고용관계의 관리는 건설업 특성상 사업주에게 커다란 부담으로 작용 <ul style="list-style-type: none"> · 특히, 고용관계가 매일 매일 변동되는 일용근로자에 대한 고용계약 관계를 문서로 교부하는 것은 현실적으로 곤란(오진웅, 이재희) - 고용관리책임자 선임과 고용관계서류비치 위반에 대해서는 과태료를 벌금으로 상향 조정(정연택) ○ 퇴직공제금제도 가입 형태 <ul style="list-style-type: none"> - 사업주가 임의가입토록 되어 있는 퇴직공제금제도를 강제규정으로 변경(윤지선, 김성오) - 퇴직공제금제도 가입은 일정규모 이상은 무조건 강제로 적용하고, 사업주별로 가입토록 하는 것이 바람직(정연택, 백석근) - 퇴직공제금제도가 임의제도화됨에 따라 사업주가 가입을 기피할 경우 법의 실효성 문제 발생이 우려(조한천) - 퇴직공제금제도가 실효성 있는 제도가 되기 위해서는 고용보험기금, 보조금 등으로 많은 지원을 하는 것이 필요(오진웅, 이재희) ○ 퇴직공제금사업단 설치 <ul style="list-style-type: none"> - 퇴직공제금사업단은 각 분야별로 설립되어 있는 건설공제조합 등 기존 조직을 활용하는 것이 바람직(오진웅, 이재희, 홍재혁) - 퇴직공제금사업단은 건설일용근로자의 취업·기능훈련, 사회복지, 자격심사 등 업무를 수행토록 구성(백석근) - 퇴직공제금사업단의 별도 설치는 반대이며, 산재보험업무, 근로자복지제도에 관한 업무를 수행하고 있는 근로복지공단에서 담당하는 것이 바람직(조한천) - 퇴직공제금사업단은 중립성을 갖춘 기관에서 담당하는 것이 바람직하며, 노동부에서 관장하는 기관이어야 함(김세창, 윤지선) ○ 퇴직공제금수첩 활용 <ul style="list-style-type: none"> - 퇴직공제금수첩을 의료보험, 국민연금, 건강진단과 연계될 수 있도록 관리·운영하는 것이 필요(정연택, 백석근, 김세창) - '퇴직공제금수첩'의 명칭을 '복지카드제도'로 변경(이재희) - 퇴직공제금수첩을 향후 도입될 실업급여제와 연계되도록 검토(방하남) - 퇴직공제금수첩을 건설근로자수첩제도화하여 전체 건설근로자에게 교부하고 관리할 수 있도록 하고 이를 담당할 기구, 출장소를 설치(심규범) ○ 기타 <ul style="list-style-type: none"> - 건설근로자의 개념을 각 건설업법에서 등록된 업자들이 고용한 근로자를 대상으로 규정(이재희, 김세창) - 건설일용근로자의 고용안정과 취업문제를 전담하기 위한 고용안정기관의 설립 필요(윤지선, 백석근, 김세창, 정연택, 심규범) - 법률안에 건설근로자의 휴일·휴가 등 근로조건, 안정적인 일자리 등 고용안정을 위한 조항을 규정(윤지선) - 고용보험기금에서 퇴직공제부금에 대한 지원이 가능한 것인지 의문이며, 퇴직공제금제도는 장기적으로는 국민연금제도와 실업급여 등에 포함되는 것이 바람직(정연택, 방하남) - 건설노동에 내재된 본질적인 문제와 법이나 제도의 실효성 확보를 위해서는 기본적으로 불법적인 다단계 하도급제의 개선이 필요(백석근, 김세창) - 건설근로자의 직업능력개발에 있어서도 근로자단체, 현장 오아지 참여 보장이 필요(김성오, 심규범, 방하남) - 고용관리개선, 직업능력개발 등 주요사업의 내용 및 사업주체를 구체화하고 명확히하는 것이 바람직(방하남, 김정호, 김세창)

자료 : 근로기준국 임금복지과, 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 제정을 위한 공청회개최 결과보고(1996. 9)

‘건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률’ 제정

‘건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률’ (이하 건고법)은 공청회를 마친 후 규제개혁위원회, 법사위, 환경노동위원회 등을 거쳐 정기국회에 제출되어 1996년 12월 31일자로 제정되었다(법률 제5249호). 시행일은 1998년 1월 1일이다.

7. 건설근로자퇴직공제회 설립위원회 및 준비단

정부의 건설근로자퇴직공제회 설립 추진

노동부와 건교부가 건설근로자퇴직공제회 설립 초기에 설립방안을 마련하여 건설업 관련 단체가 공제회 설립을 도왔다.

1) 설립 추진 배경

건고법에 의하면 건설근로자 퇴직공제사업은 ‘건설근로자퇴직공제회’가 수행하도록 되어 있으며, 퇴직공제회는 건설업관련 단체(사업주단체 및 공제조합)가 노동부장관의 인가를 받아 공동으로 설립하도록 되어 있다. 그러므로 퇴직공제사업을 법정기일(1998.1.1)부터 시행하기 위해서는 사업주체인 퇴직공제회가 조속히 설립되어 동 사업의 진행에 필요한 준비를 해야 했다. 그런데 공제회는 건설업 관련단체가 공동으로 설립하도록 되어 있어 현실적으로 정부의 적정한 지도 없이는 설립이 곤란한 실정이었 다. 따라서 노동부와 건교부가 협의하여 공제회 설립방안을 마련하여 설립준비를 위한 지도를 도왔다.³¹⁾

건고법 부칙 제2항(공제회의 설립준비)은, 노동부장관 및 건설교통부장관이 이 법 시행 전에 제9조의 규정에 의한 공제회의 설립인가, 공제회의 설립업무에 대한 지원 등 공제회설립에 필요한 사무 처리를 할 수 있다고 규정하고 있다.

31) 근로기준국 임금복지과, 건설근로자퇴직공제회 설립방안 검토, 1997. 4 및 근로기준국 임금복지과, 건설근로자퇴직공제회의 설립·운영(안)(1997. 4 참조)

2) 공제회의 법적 성격

공제회는 비영리재단법인으로 하며, 공제회의 설립·운영 및 감독에 관하여는 민법 중 재단법인에 관한 사항을 준용한다(건고법 제9조제2·3항).

다음의 설립요건을 충족시켜야 한다.

- 비영리사업목적(민법 제32조)
- 설립행위(민법 제43조)
- 재산의 출연
- 정관의 작성 : ①목적 ②명칭 ③사무소의 소재지 ④자산에 관한 사항 ⑤이사의 임면에 관한 사항 (이상 필요적 기재 사항)
- 주무관청(노동부)의 인가(민법 제32조)
- 설립등기(민법 제33조)

설립주체는 건설업관련 공제조합 및 사업주단체로서, 당해단체의 가입자격이 있는 사업주의 2분의 1 이상이 가입되어 있는 공제조합 및 사업주단체(건고법 제8조, 시행령 제4조)이다. 이러한 관련단체에서 설립준비단을 구성하여 실무작업을 추진한다. 건설업 관련단체란 대한건설협회, 건설공제조합, 대한전문건설협회, 전문건설공제조합, 대한설비공사협회, 설비공제조합, 대한주택협회, 대한주택건설사업협회, 주택공제조합 등 9개 단체를 말한다. 당시 건설업 관련단체의 현황은 <표 6>와 같다.

〈표 6〉 건설업 관련단체 현황(1996. 9)

구 분	근거법률	가입대상	조 직
대한건설협회	건설업법 제42조제1항	일반건설업자(토목, 건축공사업) 특수건설업자(철강재설치, 준설, 조경)	15개 시·도 지부
건설공제조합	건설공제조합법		30개소(지점 23, 출장소 7)
대한전문건설협회	건설업법 제42조제1항	전문건설업자(의장, 토공, 미장, 석공, 조적, 창호, 비계·구조물 해체공사업 등)	15개 시·도 지부
전문건설공제조합	전문건설공제조합법		36개 지부
대한설비공사협회	건설업법 제42조제1항	설비공사업자(냉난방, 주방, 위생설비, 환기, 배관, 세탁설비 등)	13개 시·도회
설비공사공제조합	전문건설공제조합법 제1조의2제2호		17개지점
대한주택건설사업협회	주택건설촉진법 제47조의3	주택건설사업자	13시·도 지회
주택사업공제조합	주택건설촉진법 제47조의6		16개 지점
주택협회			

자료 : 근로기준국 임금복지과, 건설근로자퇴직공제회의 설립·운영(안)(1997. 4)

3) 공제회 설립 및 운영의 기본 방향

첫째, 자율설립 및 자립운영의 원칙이다. 공제회 조직구성의 자율성 확보, 공제회 재정자립 기반의 조성, 운영위원회를 통한 자율운영방식 등이 주요 내용이다.

둘째, 정부간섭의 최소화 원칙이다. 퇴직공제사업의 조기정착 지원, 관리의 효율성 제고를 위한 최소한의 지도 등이 그 내용이다.

4) 공제회의 주요 업무 및 조직

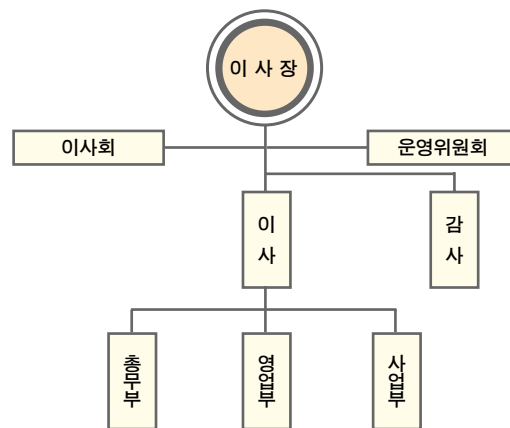
〈표 7〉에서 보듯이 공제회 본부, 수탁기관으로 구분하여 주요 업무를 규정하고 있다.

〈표 7〉 공제회의 주요 업무

구 분	주 요 업 무	비 고
공제회 본부	· 재산 및 조직 관리 · 업무처리규정의 제정 · 공제계약약관의 제정 · 퇴직공제증지의 발행 · 복지수첩의 제작 및 배포	· 관할구역의 지부 업무 수행
수탁기관	· 공제계약의 체결 · 공제증지의 판매 · 복지수첩의 발급 · 퇴직공제금의 지급	· 수탁기관 : 건설업관련 공제조합 및 사업주 단체, 금융기관 및 체신관서

공제회의 조직은 〈그림 6〉에서 보듯이 이사장을 정점으로 이사, 감사, 총무부, 업무부, 사업부 등으로 구성한다.

〈그림 6〉 공제회 조직도



운영위원회는 건설업관련 협회장, 조합이사장, 노동부·건교부 공무원으로 15인 이내에서 구성하여 임원의 선임 및 공제회 운영에 관한 중요 사항에 대해 심의·의결하도록 한다.

한편, 공제회 지부는 기존의 건설업관련 공제조합—각 16~36개 지부—이나 사업주단체—각 15개 시·도지부—의 조직을 활용하고, 시행 초기에는 관련 조합이나 협회의 인력을 활용토록 하여 관리비를 절감토록 지도한다.

정원 및 업무 소관은 다음과 같다.

〈표 8〉 공제회 직급별 부서별 정원

구 분	계	직 급 별			
		이 사	1 급	2 급	3 급
계	33	3	3	9	18
임 원	3	3	-	-	-
총무부	10	-	1	3	6
업무부	10	-	1	3	6
사업부	10	-	1	3	6

〈표 9〉 공제회 직급별 부서별 업무소관

구 분	소 관 업 무
이 사 장	· 공제회 대표권
이 사	· 공제업무 전반에 대한 집행 및 감독
감 사	· 공제업무 전반에 대한 감사
총 무 부	· 총무업무 · 경리업무 · 법무업무
업 무 부	· 공제금 지급 업무 · 증지발급 업무 · 수탁기관 관리 업무
사 업 부	· 공제계약체결 업무 · 증지판매 업무 · 수첩발급 업무

5) 공제회의 재정 규모

출연금 규모는 100억 원 이상으로 하며, 출연단체는 대한건설협회, 건설공제조합, 대한전문건설협회, 전문건설공제조합, 대한설비공사협회, 설비공제조합, 대한주택협회, 대한주택건설사업협회, 주택공제조합 등 9개 건설업 관련단체이다.

〈표 10〉 공제회의 재정 규모

구 분	재 정 규 모
출 연 금	100억 원 이상 ※ 연간 소요경비(약 10억 원) = 출연금(100억 원) × 10%(이자율)
공제회 연간 소요경비	1,190백만 원(추정)
설립준비 관련 소요경비	1,000백만 원 · 경상경비 등 : 400백만 원(사무실임대료, 비품 및 집기구입) · 사업비 : 300백만 원(전산시스템구축, 공제증지발행·복지수첩제작 및 필요서식의 인쇄) · 인건비 : 300백만 원(16명, 6개월분)

6) 공제회의 설립인가

법적 근거는 민법과 건고법이다. 민법 제32조(비영리법인의 설립과 인가)는 학술, 종교, 자선, 기예, 사고 기타 영리 아닌 사업을 목적으로 하는 사단 또는 재단은 주무관청의 허가를 얻어 이를 법인으로 할 수 있다고 규정하고 있다. 또한, 건고법 제9조(공제회의 설립 등)는 건설근로자퇴직공제사업을 실시하는 자는 노동부장관이 인가를 받아 건설근로자퇴직공제회를 설립하여야 한다고 규정하고 있다.

설립인가 시 검토사항은 다음과 같다. 첫째, 설립주체의 적법성 여부(건고법 제8조, 동법 시행령 제4조)이다. 공제조합 및 사업주단체의 적법 여부(가입자격이 있는 자의 2분의 1 이상의 총족 여부)와 시행령에 규정된 건설업관련 공제조합 및 사업주단체의 누락 여부이다. 둘째, 정관의 내용이 공제회의 설립 목적에 부합하는지 여부이다. 공제회의 ‘목적’의 적법성 여부, 공제회의 출연금 등 ‘자산에 관한 사항’의 적정성 및 합리성 여부, ‘이사의 임면 등’ 조직규모의 적정성 여부 등이다. 설립인가의 신청 및 심사 에 관한 구체적인 사항은 ‘노동부소관비영리법인의설립및감독에관한규칙’에 규정되어 있다.

7) 공제회의 사무감독

① 민법에 의한 사무감독

법적 근거는 민법이다. 법인의 사무는 주무관청이 검사·감독하도록 규정(민법 제37조)하고 있고, 감독권의 행사는 과태료의 제재(민법 제97조)와 설립허가의 취소(민법 제38조, 제77조)로 보장된다.

사무감독 사항은 일반업무가 법인의 목적사업에 적합한지 여부이다. 즉, 정관에 기재된 관련 사항의 이행 여부와 출연금 기타 자산관리의 적법 여부 등이다. 다만, 법인의 해산과 청산에 대한 검사 및 감독은 법원이 행한다(민법 제95조).

재단법인이 정관을 변경하는 경우에는 주무관청의 허가를 얻어야만 가능하다(민법 제45조제3항).

② 건고법에 의한 사무감독

법적 근거는 건고법이다. 공제회의 설립·운영 및 감독 등에 관하여는 민법 중 재단법인에 관한 규정을 준용한다(건고법 제9조제3항). 노동부장관은 공제회에 대한 법인설립의 인가 및 사무감독을 행한다(동법 시행령 제5조).

인가권과 관련된 사무감독사항은 다음과 같다. 공제부금의 금액 승인(시행령 제7조제4항), 퇴직공제금 산출을 위한 ‘기준이자율’의 승인(시행령 제8조제5항), 특별퇴직공제금 가산 시 승인(시행령 제8조제6항), 허위 기타 부정한 방법으로 퇴직공제금을 지급받은 자에 대한 반환요구의 독촉에 따른 징수에 대한 승인(법 제16조제3항), 업무의 위탁(공제계약의 체결, 수첩의 발급, 퇴직공제금의 지급, 공제증지의 판매 등의 전부 또는 일부) 시 승인(시행령 제11조제1항) 등이다.

건설근로자퇴직공제회 설립위원회

건설근로자퇴직공제회 정관 부칙 제3조(설립위원회의 업무) 제1항은 설립위원회는 공제회의 설립등기를 마친 후 이사장에게 사무를 인계하여야 하며, 설립위원회 위원은 공제회의 운영위원회 위원으로 위촉된 것으로 본다고 규정하고 있다.

① 설립준비회의(1997. 7. 2)

대한건설협회의 주관으로 건설근로자퇴직공제회 설립준비회의가 개최되었다. 설립위원회는 대한건설협회, 대한전문건설협회, 대한설비공사협회, 한국주택협회, 대한주택건설사업협회, 건설공제조합, 전문건설공제조합, 설비공사공제조합, 주택사업공제조합, 노동부, 건설교통부 등으로 구성되었다.

② 설립위원회 제1차 회의(1997. 7. 25)

설립위원회 제1차 회의를 개최하여 퇴직공제회 설립위원회 구성 등 3개 안건을 처리하였다.

이때 동 설립위원회와 퇴직공제회설립준비단 구성을 의결하고 동 설립준비단 요원을 노동부, 건교부, 협회 및 공제조합에 추천하여 줄 것을 의뢰하였다. 기관별 추천 인원은 노동부 6인(4급 이상 1인, 5급 1인, 6급 이하 4인) 이내, 건설교통부 5인(5급 1인, 6급 이하 4인) 이내, 협회 및 공제조합 5인(부장급 1인, 기타 직원 4인) 이내 등이다.

③ 설립위원회 제2차 회의(1997. 9. 19)

건설근로자퇴직공제회 설립위원회 운영규정(안)과 건설근로자퇴직공제회 운영위원회 운영규정(안) 등을 원안 의결하고, 건설근로자퇴직공제회 정관(안)과 건설근로자퇴직공제회 설립예산(안) 등을 수정조건부 원안 의결하였다.

④ 설립위원회 제3차 회의(1997. 11. 12)

건설근로자퇴직공제회 정관(수정)안과 건설근로자퇴직공제회 취업규칙(안) 등은 원안 의결하고, 건설근로자퇴직공제회 직제규정(안)은 수정조건부 원안 의결하였다. 그 외에 건설근로자퇴직공제회 인사규정(안) 내지 퇴직공제증지 취급규정(안) 등에 대해서도 원안 의결하였다.

⑤ 설립위원회 제4차 회의(1997. 11. 25)

건설근로자퇴직공제회 이사장, 비상임감사, 전무이사 선임(안)과 건설근로자퇴직공제회 비상인 이사 임면인준(안), 그리고 건설근로자퇴직공제부금액 결정(안)을 서면으로 원안 의결하였다.

건설근로자퇴직공제회 설립준비단

1997년 8월 8일 설립위원회 회의를 통해 설립준비단 직원선임(안)을 원안대로 의결하고, 그 결과 8월 11일에는 퇴직공제회 설립준비단을 구성하였다. 준비단장이 협회 및 공제조합, 노동부, 건설교통부로부터 추천받은 직원 중에서 16명으로 구성하였다. 설립준비단 직원은 협회 및 공제조합 5인(부장급 1인, 기타 직원 4인), 노동부 6인(4급 1인, 5급 1인, 6급 이하 4인), 건설교통부 5인(5급 1인, 6급 이하 4인) 등이다.

설립준비단은 다음과 같이 업무를 분장하였다. 총무부서는 정관 및 법인설립, 설립위원회 운영, 공제회 개소 준비, 공제기금 관리, 조직 관리, 총무, 창립기념행사 등을 담당한다. 업무부서는 복지수첩 발급 및 교부 관련규정 제정, 공제회 가입업체 및 근로자경력관리 전산망 구축, 공제증지 발급관련 규정, 공제부금액 결정, 각종 서식 인쇄, 공제제도의 효율적 운영방안 강구, 전산관리 규정 등을 담당한다. 사업부서는 공제계약체결 규정, 공제부금 납부 규정, 공제금 지급 규정, 공제업무 위탁 규정, 공제제도 기획홍보, 공제제도 발전 방안 연구 등을 담당한다.

설립준비단은 1997년 10월 22일에 노동부장관에게 건설근로자퇴직공제회의 법인인가를 신청하여 동년 12월 9일에 설립등기를 마쳤다.



추병직 | 전 건설교통부장관



추병직

약력
전 건설교통부장관, 건설근로자퇴직공제
제도 도입당시 건설교통부 경제심의관 재임

1973 제14회 행정고시 합격
1974 해군 복무(중위 제대)
1980 주사우디대사관 건설관
1989 신도시건설기획단 기획과 과장
기획과
1993 건설부 주택국 주택정책과 과장
1993 건설교통부 총무과 과장 총무과
1995 건설교통부 공보관
1996 건설교통부 건설경제심의관
(부이사관)
1998 건설교통부 수송심의관
1998 건설교통부 주택도시국 국장
(이사관)
1999 건설교통부 기획관리실 실장
(관리관)
2001 건설교통부 차관보
2002 제8대 건설교통부 차관
2003 열린우리당 경북도지부
창당준비위원장
2004 제17대 총선 출마
(경북 구미을, 열린우리당)
2005 제13대 건설교통부 장관

Q1 실질적으로 건설 일용 근로자들을 위한 공제 제도를 입안하신 분으로서, 이 제도의 필요성에 대한 생각이 남다르실 텐데요…….

모든 건설공사는 건설기능인들에 의해 시공되고 있습니다. 건설기능인들의 숨쉬와 열정이 공사의 품질을 좌우합니다. 칠팔십년 대 우리나라의 중동 건설 붐도 우한 우리의 기능인력들이 있어 가능했습니다. 당시 사우디 건설관으로 근무하면서 땀에 흠뻑 젖어 일하는 우리 근로자들을 보고, 한편으로는 자랑스러우면서도 다른 한편으로는 안쓰러웠습니다.

건설현장에서 이렇게 주요한 역할을 담당하는 기능인들이 현장 근무의 특성상 일 자리에 대한 불안, 잦은 이동, 힘든 작업 그리고 장래에 대한 우려 등으로 '노가다'라는 자기 비하 속에 하루속히 현장을 떠나고 싶어 하는 현상은 안타까운 일이었습니다. 건설일용근로자퇴직공제제도는 비록 그 출발은 늦었지만 퇴직금 혜택을 받지 못하는 대부분의 건설 기능인들에게 혜택을 부여하고 기능인으로서의 직업의식과 사기를 높여 주는 제도적 장치로서 건설 산업 발전을 이끌 획기적인 조치였다고 자부합니다.

Q2 80년대부터 건설 일용 근로자에 대한 복지에 대한 논의가 있어 왔던 것으로 아는데, 공제 제도라고 하는 제도적 장치에 대한 구체적인 목소리는 어떻게 해서 나오게 되었는지요?

돌이켜 생각해 보면 이 공제 제도는 "건설산업의 경쟁력 강화와 부실 방지 대책"의 일환으로 검토 중에 있었는데, 검토 중, 행주대교와 성수대교 붕괴 같은 대형 건설 사고로 인해 건설일용근로자의 고용개선의 필요성 및 중요성이 더욱 커지게 되어 그 도입이 결정되었습니다. 이 공제제도 도입 논의 초기부터 건설산업 전반을 담당하는 건설교통부 건설경제심의관이었던 저로서는, 건설근로자공제회의 설립을 보다 일찍 이루어 내지 못한 점을 늘 아쉽게 생각합니다.

Q3 공제 제도 탄생을 주도하셨던 분으로서, 건설근로자공제회가 앞으로 나아갈 방향에 대해 한 말씀 주신다면요…….

제도적으로 많은 부분이 계속 보완되어야 할 것인데, 제 생각에 최우선적으로 해야 할 일은 퇴직공제금 지급 조건인 1년 이상 근무를 더 오랜 기간으로 연장해야 하는 것이 아닐까 합니다. 물론 개인적인 사정에 따라 건설 현장을 떠나는 분들도 있겠지만 건설일용근로자의 실질적인 노후생활 안정을 위한 제도로서 발전하기 위하여 그 지급 시기, 법령 등도 개선되었으면 하는 바램입니다.

Q4 열 돌을 맞은 건설근로자공제회에 격려의 말씀 한 마디 주신다면요…….

지금까지 10년 동안의 놀라운 성과를 비추어 볼 때, 우리 건설근로자공제회 임직원 모두가 합심해 지금 말씀 드린 최우선 과제는 물론 더욱 더 많은 복지 제도를 실현해 나갈 수 있으리라 믿습니다. 아무쪼록 모두들 건강하시고, 많은 일, 큰 일 해 내시길 기원합니다.

직업 의식과 사기를 높여 주는 제도적 장치
“최우선 과제는 더욱 더 많은 복지 제도의 실현”



손경호 | 전 한국장애인고용촉진공단이사장



손 경 호

약력
전 한국장애인고용촉진공단이사장.
건설근로자퇴직공제제도 도입당시 노동부
근로기준국장 재임

1964 노동청 산재보정과
1973 노동청 산재심사관
1974 노동청 대구, 서울남부,
서울중부사무소 근로감독과장
1979 미국 콜로라도주립대학교 연수
1981 노동부 마산지방사무소 소장
1984 노동부 대구지방사무소 소장
1986 노동부 행정관리담당관
1987 노동부 근로기준과 과장
1988 노동부 기획예산담당관
1991 노동부 공보관
1992 대구지방노동청 청장
1992 인천지방노동청 청장
1994 노동부 감사관
1996 노동부 노사협력관(이사관(2급))
1997 노동부 근로기준국 국장
1999 노동부 관리관(퇴직)
1999 장애인고용촉진공단 이사장
2003 (현) 대구대학교 사회과학대
사회복지학부 객원교수
2003 한국근로기준협회 회장
(현) 중앙노동위원회 공익위원

Q1 대학에서 산업복지학을 전공하셨는데, 건설근로자공제회를 설립하신 주체자로서 매우 적절한 학문을 하셨다는 생각이 드는데요…….

저는 평생 공직자로서 대부분의 세월을 노동부에 몸담았습니다. 노동부가 노동자의 복지 문제를 해결하기 위해 정부로부터 지원을 얻어 내는 업무를 수행하는 곳이다 보니, 산업복지학을 전공한 것이 무관하진 않았습니다. 건설근로자공제회란 곳이 정규 근로자 중심의 마인드에서 벗어나 비정규 근로자에게도 노동 및 복지 제도가 접근할 수 있음을 보여주는 획기적인 조직 아니겠습니까?

Q2 건설근로자공제회 설립 당시 노동부 근로기준국장으로 계셨으니, 실질적인 설립 업무에 가장 깊이 참여하신 셈입니다. 공제회 설립 후, 그간 10년의 실적을 보시고 느끼신 점이 있으실 것 같은데요…….

설립 당시, 건설근로자공제회가 설립 취지에 맞게 공제 업무를 수행할 수 있을지에 대해 많은 불안감이 있었던 것이 사실입니다. 당시 건설 경기가 그다지 좋지 않았던 상황이라 건설업체들의 호응도 걱정이었습니다. 하지만 우리 건설인 모두의 저력은 놀랄 만한 의지를 보여 주었고, 그와 더불어 공제회 이사장님 이하 임직원들의 창의성, 적극성은 주위의 불안감들을 불식해 주었습니다. 10년이 지난 지금, 제 느낌은 한마디로 '자랑스러움' 이겠죠.

Q3 건설 근로자 퇴직 공제 제도가 최초로 추진된 곳은 건설교통부였고, 이후 입법 제정 과정에서 노동부로 이관되었습니다. 그때 상황을 좀 말씀해 주시죠.

실제로 건설근로자퇴직공제 제도는 성수대교, 삼풍백화점 붕괴 등으로 건설교통부에서 "건설산업의 경쟁력 강화와 부실 방지 대책"을 검토하는 과정에서 법 제정을 추진하게 되었습니다. 이후 정부 방침으로 건설 근로자의 고용 개선 등의 업무를 관장하는 노동부에서 입법하는 것으로 결정이 난 관계로 노동부가 건설교통부와 협조하여 퇴직 공제 제도 탄생을 위한 제반 역할을 담당하게 된 것입니다.

Q4 건설근로자공제회 설립을 위한 구체적인 준비 과정에서 겪으셨던 가장 큰 어려움은 어떤 것이었는지요?


특별히 큰 어려움은 없었던 것으로 기억됩니다. 당시 IMF 직후, 정부의 지원이 여의치 않았지만 건교부와 건설 사업주 단체의 많은 도움을 통해 건설근로자공제회를 설립하게 되었습니다. 건설경기 침체에도 불구하고 자원 마련에 큰 힘을 주신 건설교통부, 그리고 건설 관련 협회에 지금도 감사의 마음을 가지고 있습니다.

Q5 공직 생활을 은퇴하신 지 꽤 되셨는데, 지금도 건설근로자공제회에 대해 생각하십니까?

건설근로자공제회를 설립한 일은 제 평생 공직 생활 중 가장 보람 있는 일이었습니다. 언제나 관심을 갖고 지켜보고 있습니다. 이제 10주년이 된 건설근로자공제회 이사장님 이하 임직원 여러분들께 마음속으로 박수를 보냅니다.

건설근로자공제회를 설립한 일은
“제 평생 공직 생활 중 가장 보람 있는 일”





건설근로자퇴직공제제도의 변천

제1장 퇴직공제제도의 발전 과정

제2장 관련 법령의 개정

제3장 주요 제도의 개선

동 법률은 5개장 26개 조항과 부칙 2개 조항으로 구성되어 있다. 구체적으로는 제1장 총칙(4개 조항), 제2장 건설근로자의 고용개선(3개 조항), 제3장 건설근로자퇴직공제사업(12개 조항), 제4장 보칙(2개 조항), 제5장 벌칙(3개 조항), 부칙(2개 조항) 등이다.

건설근로자퇴직공제제도의 변천

- 전산관리 방식의 도입은 공제가입사업주의 편의를 높일 수 있었고, 복지수첩을 발급 및 조달시간을 없앨 수 있었으며, 퇴직공제제도 이행 상황 등을 전산으로 체계적으로 관리할 수 있게 하였기 때문에 퇴직공제제도가 정착 및 발전하는데 하나의 획기적인 전환점이 된 것으로 평가된다.

|제1장| 퇴직공제제도의 발전 과정

먼저 제1장에서는 퇴직공제제도의 발전과정을 건고법, 시행령, 시행규칙의 개정과정을 통해 살펴보고, 제2장에서는 관련 법령의 개정과정을 통해 살펴보며, 제3장에서는 주요 주제별로 다시 한 번 정리한다.³²⁾

1. 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률

제정 1996.12.31 법률 제5249호 (시행일 1988.1.1)

동 법률은 5개장 26개 조항과 부칙 2개 조항으로 구성되어 있다. 구체적으로는 제1장 총칙(4개 조항), 제2장 건설근로자의 고용개선(3개 조항), 제3장 건설근로자퇴직공제사업(12개 조항), 제4장 보칙(2개 조항), 제5장 벌칙(3개 조항), 부칙(2개 조항) 등이다.

신규 제정된 법률의 목적은 불안정한 고용환경과 열악한 근무조건 속에서 근무하는 건설근로자의 고용안정과 직업능력의 개발·향상을 위하여 필요한 지원을 하고 건설근로자에게 퇴직공제금을 지급하는



건설근로자퇴직공제사업을 실시함으로써 건설근로자의 고용개선과 복지증진을 촉진하며 건설산업의 발전을 도모하려는 것이다. 법률의 주요 골자는 다음과 같다.

- 노동부장관은 건설근로자의 고용관리개선, 고용안정, 직업능력의 개발·향상 및 복지증진 등을 지원하기 위한 시책을 종합적·체계적으로 추진하기 위하여 건설근로자고용개선기본계획을 수립·시행하도록 함.
- 건설근로자를 고용하는 사업주는 건설근로자의 모집·고용·배치 업무와 기능향상을 위한 교육훈련 및 작업환경 개선 등의 업무를 담당할 고용관리책임자를 사업장별로 지정하도록 함.
- 노동부장관은 건설근로자의 고용안정 및 직업능력의 개발·향상을 위하여 필요한 직업훈련·교육훈련 등을 실시하거나 건설근로자의 취업·고용문제에 대한 상담시설을 설치·운영하는 자에 대하여 필요한 비용을 지원할 수 있도록 함.
- 건설관련 공제조합 및 사업주단체는 건설근로자퇴직공제회를 설립하도록 하고, 동 공제회는 건설근로자를 고용하는 사업주로부터 당해 근로자를 피공제자로 하는 공제부금을 납부 받고 피공제자인 근로자가 건설업을 퇴직하는 경우 퇴직공제금을 지급하는 건설근로자퇴직공제사업을 실시하도록 함.
- 근로기준법에 의한 퇴직금을 지급할 의무가 있는 사업주는 이미 납부한 공제부금의 범위 안에서 그가 고용한 건

32) 관련 자료는 국회 홈페이지, 법제처 홈페이지, 노동부 홈페이지 등을 참조.

설근로자에 대한 퇴직금의 지급의무를 면제하도록 하여 사업주의 이중부담을 방지하도록 함.

· 건설근로자퇴직공제사업에 대한 참여를 촉진하기 위하여 동 사업에 참여하는 사업주에 대하여는 시공능력 평가 등 건설시책의 시행에 있어 우대할 수 있도록 함.

동 법률의 장별 구성 조항은 <표 11>과 같다. 그 중 제3장에 건설근로자퇴직공제제도 운영에 관한 자세한 내용이 규정되어 있다.

〈표 11〉 제정 당시 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률(1996.12.31)의 구성

장	조문
제1장 총칙	제1조 목적 제2조 정의 제3조 건설근로자고용개선기본계획의 수립·시행 제4조 권고
제2장 건설근로자의 고용개선	제5조 고용관리책임자 제6조 고용에 관한 서류의 교부 제7조 건설근로자의 고용개선 등 지원
제3장 건설근로자퇴직공제사업	제8조 건설근로자퇴직공제사업의 실시 제9조 건설근로자퇴직공제회의 설립 등 제10조 건설근로자퇴직공제계약의 체결 제11조 공제계약 체결의 예외 등 제12조 건설근로자복지수첩 제13조 공제부금 제14조 퇴직공제금의 지급 제15조 퇴직의 증명 등 제16조 반환요구 등 제17조 법정퇴직금과의 관계 제18조 공제계약의 해지 제19조 근로자에 대한 고지의무 제20조 수급권의 보호 제21조 시효
제4장 보칙	제22조 우대 제23조 보고 등
제5장 벌칙	제24조 벌칙 제25조 양벌규정 제26조 과태료
부칙	

1차 개정 2002.12.30 법률 제6848호 (시행일 2003.7.1)

동 법률의 제1차 일부개정은 2002년 12월 30일에 있었다. 개정이유는 종전에는 동 법에서는 퇴직공

제제도를 임의가입 할 수 있도록 정하고 대신 건설산업기본법에서 의무가입을 규정하고 있었으나, 이 제는 동법에서도 의무가입토록 개정하고 위반 시 제재할 수 있는 과태료 부과 규정을 신설하였으며, 건설근로자공제회의 사업범위 및 퇴직공제금의 지급대상을 확대하여 건설근로자의 복지증진을 도모하고, 건설일용근로자에 대한 고용보험의 원활한 적용을 위하여 고용관리책임자 지정·운영제도를개선하는 한편, 현행 제도의 운영과정에서 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것이었다. 주요골자는 다음과 같다.

· 건설공사를 행하는 사업주가 고용보험법 제13조의 규정에 의하여 피보험자격 취득신고를 하는 경우에는 사업장별로 지정된 고용관리책임자의 성명 그밖에 노동부령이 정하는 사항을 함께 신고하도록 함(법 제5조제3항 신설, 동조조항은 2004.1.1부터 시행)

· 건설근로자퇴직공제회의 명칭을 건설근로자공제회로 변경하고, 동 공제회가 퇴직공제에 관한 사업 외에 피공제자에 대한 자금의 대부, 복지시설의 설치·운영 등 건설근로자를 위한 각종 복지사업을 수행할 수 있도록 하여 건설근로자의 복지를 도모함(법 제9조의2 신설).

· 대통령령으로 정하는 건설공사를 행하는 사업주는 그 건설공사의 사업개시일부터 14일 이내에 퇴직공제에 의무적으로 가입하도록 함(법 제10조제1항).

· 건설공사의 도급계약 당사자는 당해 건설공사의 도급금액산출내역서에 퇴직공제에 가입하는 데 드는 비용을 명시하여 반영하도록 함(법 제10조의3 신설).

· 종전에는 공제부금의 납부월수가 12월 이상인 피공제자가 건설업에서 퇴직할 때에 한하여 퇴직공제금을 지급하도록 하던 것을, 앞으로는 피공제자가 60세에 이른 때에도 퇴직공제금을 지급하도록 함(법 제14조제1항).

· 종전에는 퇴직공제에 가입한 일용근로자가 1년 이상 고용되어 근로기준법에 의한 퇴직금이 발생한 경우 퇴직금에서 퇴직공제금을 공제하고 그 잔액을 지급토록 하였지만 이를 삭제하고 대신 1년 이상 상용근로자는 피공제제가 될 수 없도록 함(법 제17조 삭제).

· 제10조제1항의 규정에 따라 퇴직공제에 가입하여야 하는 사업주로서 그 건설공사의 사업개시일부터 14일 이내에 퇴직공제에 가입하지 아니한 자 등은 200만 원 이하의 과태료에 처함(제26조제1항 신설).

2차 개정 2007.4.11 법률 제8372호 (시행일 2007.4.11)

근로기준법의 개정에 따른 일부개정으로 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 제2조제2호 중 “근로기준법 제14조”를 “「근로기준법」 제2조”로 한다.

3차 개정 2007.4.11 법률 제8373호 (시행일 2007.4.11)

산업재해보상보험법의 개정에 따른 일부개정으로 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 제14조제2항 중 “산업재해보상보험법 제43조의2 및 제43조의4”를 “「산업재해보상보험법」 제44조 및 제46조”로 한다.

4차 개정 2007.5.11 법률 제8429호 (시행일 2007.5.11)

고용보험법의 개정에 따른 일부개정으로 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 제5조제3항 중 “고용보험법 제13조”를 “「고용보험법」 제15조”로 한다.

5차 개정 2007.7.27 법률 제8560호 (시행일 2008.1.28)

제정이유는 건설근로자고용개선기본계획에 건설업에 있어서 「근로기준법」의 준수에 관한 사항과 동절기 건설근로자 고용안정에 관한 사항을 포함하도록 하고, 화장실·식당·탈의실 등 고용관련 편의시설의 설치 등을 의무화하며, 건설공사 사업주의 퇴직공제 당연가입을 규정하여 건설근로자의 복지증진을 도모하고, 퇴직공제금의 부정수급자에 대한 배액반환규정 및 퇴직공제금 부정수급에 대한 신고포상금제도를 신설하여 퇴직공제제도의 내실화를 도모하려는 것이다. 주요내용은 다음과 같다.

- 건설근로자고용개선기본계획의 대상 범위 확대(법 제3조제2항제5호 및 제6호 신설) : 건설근로자고용개선기본계획에 임금·휴일·휴가·근로시간 등 건설업에 있어서 「근로기준법」의 준수에 관한 사항 및 동절기 건설근로자 고용안정에 관한 사항을 포함하도록 함.
- 고용관련 편의시설의 설치 등(법 제7조의2 및 제26조제1항 신설) : 대통령령으로 정하는 일정규모 이상의 건설공사가 시행되는 현장에 화장실·식당·탈의실 등의 시설을 설치하거나 이용할 수 있도록 하고, 이를 행하지 아니한 사업주에 대하여는 500만 원 이하의 과태료를 부과하도록 함.
- 퇴직공제의 당연가입(법 제10조) : 「건설산업기본법」 제87조제1항에 따른 건설공사 및 대통령령으로 정하는 건설공사를 행하는 사업주로 하여금 그 건설공사의 사업개시일부터 14일 이내에 퇴직공제에 가입하도록 하던 것을, 그 건설공사의 사업개시일부터 당연히 퇴직공제의 가입자가 되도록 함.
- ※ 종전에도 있었으나, 조항 배치만 조정하였음.
- 퇴직공제금의 부정수급자에 대한 배액반환규정 등(법 제16조 및 법 제16조의2 신설) : 건설근로자공제회는

하위 기타 부정한 방법으로 퇴직공제금을 지급받은 자에 대하여 그 지급받은 퇴직공제금의 반환을 요구할 수 있도록 하던 것을, 앞으로는 그 지급받은 퇴직공제금의 배액을 요구할 수 있도록 하고, 거짓, 그 밖의 부정한 방법으로 퇴직공제금을 지급받은 자 등을 신고하는 자에 대하여 포상금을 지급할 수 있도록 함.

2. 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령

제정 1997.8.11 대통령령 제15457호 (시행일 1998.1.1)

동 법 시행령은 모두 13개 조문으로 구성되어 있다. 제정이유는 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률이 제정(1996.12.31, 법률 제5249호)되어 건설근로자의 고용개선과 복지증진을 촉진하고 건설산업의 발전을 도모하기 위하여 건설업관련 공제조합 및 사업주단체는 건설근로자를 피공제자로 하여 퇴직공제금을 지급하는 퇴직공제사업을 공동으로 실시하도록 함에 따라, 퇴직공제사업을 실시하여야 할 자의 범위, 공제부금의 금액 및 납부절차와 퇴직공제금의 계산 및 지급방법 등을 정하려는 것이다. 주요골자는 다음과 같다.

- 건설산업기본법에 의한 건설협회·전문건설협회·건설공제조합·전문건설공제조합, 주택건설촉진법에 의한 주택사업자협회·주택사업공제조합 등은 건설근로자퇴직공제회를 설립하여 건설근로자퇴직공제사업을 실시하도록 함(령 제4조).
- 건설근로자퇴직공제계약을 체결한 사업주가 공제부금을 납부하는 경우에는 건설근로자퇴직공제회로부터 퇴직공제증지를 교부받아 피공제자의 복지수첩에 이를 붙이도록 함으로써 납부된 공제부금을 나타내는 퇴직공제증지에 따라 피공제자가 퇴직공제금을 지급받을 수 있도록 함(령 제6조제1항 및 제2항).
- 건설근로자퇴직공제계약을 체결한 사업주가 납부하여야 할 공제부금의 금액은 1일 1천 원 이상 5천 원 이하의 범위 안에서 건설근로자퇴직공제회가 노동부장관의 승인을 얻어 정하도록 함(령 제6조제4항).
- 퇴직공제금은 공제부금과 그 이자를 합산한 금액으로 하되, 공제부금의 납부월수가 48개월 이상인 건설근로자가 퇴직하는 경우에는 퇴직공제금에 특별퇴직공제금을 가산하여 지급할 수 있도록 함(령 제7조).
- 퇴직공제금을 산정함에 있어서 기준이 되는 이자율은 건설근로자퇴직공제회가 매년도 공제부금의 운용수익 등을 감안하여 산정한 수익률로 하되, 매년도의 기준이자율은 노동부장관의 승인을 얻어 다음 연도 2월말까지 산정하여 고시하도록 함(령 제8조).

동 시행령 13개 조문의 항목은 <표 12>와 같다. 그 중 제4조에서 제11조까지 건설근로자퇴직공제제도 운영에 관한 자세한 내용이 규정되어 있다.

〈표 12〉 제정 당시 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률시행령(1997.8.11)의 구성

조 문	
제1조 목적	제8조 퇴직공제금등의 계산방법
제2조 건설업의 정의	제9조 법정퇴직금과의 관계
제3조 기본계획의 중요사항 변경	제10조 퇴직공제금의 수령위임
제4조 건설근로자퇴직공제사업의 실시	제11조 업무의 대행
제5조 공제계약체결의 예외 등	제12조 과태료의 부과 · 징수절차
제6조 공제부금	제13조 권한의 위임
제7조 퇴직공제금등의 지급	부칙

1차 개정 2003.6.25 대통령령 18019호 (시행일 2003.7.1)

개정이유는 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률이 개정(2002. 12. 30, 법률 제6848호)되어 건설근로자 퇴직공제 의무가입제도가 도입되고 퇴직공제금 지급대상이 확대됨에 따라, 의무가입 대상이 되는 건설공사의 범위 등 동 법에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 정하는 한편, 현행 제도의 운영과정에서 나타난 일부 미비점을 개선 · 보완하려는 것이다. 주요골자는 다음과 같다.

- 건설산업기본법의 적용을 받지 아니하여 그동안 퇴직공제 의무가입대상공사에서 제외되었던 전기공사업법에 의한 전기공사, 정보통신공사업법에 의한 정보통신공사, 소방법에 의한 소방시설공사, 문화재보호법에 의한 문화재수리공사로서 국가 또는 지방자치단체 등이 발주하는 공사예정금액 10억 원 이상의 공사를 새로이 퇴직공제 의무가입대상공사로 정함(영 제4조의2 신설).
- 하수급인을 건설근로자 퇴직공제의 가입대상인 사업주로 볼 것을 원수급인이 건설근로자공제회에 신청을 하는 경우 건설근로자공제회가 이를 승인하는 기준을 정함(영 제4조의3 신설).
- 건설근로자 퇴직공제 의무가입 대상공사의 도급계약 시 작성되는 도급금액산출내역서에 건설근로자퇴직공제 가입 소요비용으로 명시된 금액이 실제로 건설근로자 퇴직공제 가입사업주가 납부한 금액을 초과한 경우 그 사업주는 초과한 금액을 발주자에게 반환하도록 함(영 제4조의6 신설).

2차 개정 2003.11.29 대통령령 18146호 (시행일 2003.11.30)

개정이유는 주택건설을 촉진하고, 주택을 원활하게 공급함으로써 주거생활을 안정시킬 목적으로 제

정 · 운영되어 온 주택건설촉진법이 변화된 경제적 · 사회적 여건에 맞추어 주거복지 및 주택관리 등의 부분을 보강하여 주택법으로 전문개정(2003. 5. 29, 법률 제6916호)됨에 따라 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률시행령을 다음과 같이 개정한다. 제4조제1항제3호 중 “주택건설촉진법 제47조의3의 규정에 의하여 설립된 주택사업자협회”를 “주택법 제81조의 규정에 의하여 설립된 주택사업자단체”로 한다. 제4조의6제1항 중 “주택건설촉진법 제33조제1항”을 “주택법 제16조제1항”으로 한다.

3차 개정 2004.3.17 대통령령 제18312호 (시행일 2004.3.17)

개정이유는 전자적민원처리를위한가석방자관리규정등중개정령(대통령령 제18312호, 2004.3.17)에 따라 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률시행령을 다음과 같이 개정한다. 제12조제2항 전단 중 “서면”을 “서면(전자문서를 포함한다)”으로 한다.

4차 개정 2005.9.14 대통령령 19050호 (시행일 2006.1.1)

개정이유 및 주요내용은 건설근로자 퇴직공제부금의 납부 및 피공제자 관리방법을 퇴직공제증지 구입 · 첨부방식에서 전산관리방식으로 변경하여 민원인의 편의증진과 행정능률의 향상을 도모하려는 것이다.

5차 개정 2007.10.23 대통령령 제20331호 (시행일 2007.10.28)

통계법 시행령의 개정에 따른 일부개정으로 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다. 제2조 중 “통계법”을 “『통계법』”으로 한다.

3. 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙

제정 1997.12.31 노동부령 120호 (시행일 1998.1.1)

동 법 시행규칙은 모두 19개 조문으로 구성되어 있다. 제정이유는 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률(1996.12.31, 법률 제5249호) 및 동법시행령(1997.8.11, 대통령령 제15457호)이 제정되어 건설근로자의 고용개선과 복지증진을 촉진하고 건설산업의 발전을 도모하기 위하여 건설근로자퇴직공제사업을

실시하도록 함에 따라 건설근로자퇴직공제계약의 체결절차, 퇴직공제금의 지급절차 기타 건설근로자 퇴직공제제도의 시행에 관하여 필요한 사항을 정하려는 것이다. 주요골자는 다음과 같다.

- 건설근로자퇴직공제계약을 체결하고자 하는 사업주는 건설근로자퇴직공제계약신청서를 건설근로자퇴직공제회에 제출하도록 하고, 동공제회는 신청서 접수일부터 7일 이내에 계약 체결여부를 결정하여야 하며, 계약을 체결하는 경우에는 사업주에게 건설근로자퇴직공제계약자증을 교부하도록 함(제5조 및 제6조).
- 사업주는 1일의 근로시간이 4시간 미만이고, 1주간의 근로시간이 15시간 미만인 건설근로자에 대하여는 건설근로자퇴직공제계약의 피공제자로 하지 아니할 수 있도록 함(제7조제1항).
- 공제계약사업주는 피공제자인 근로자에게 임금을 지급할 때마다 그 피공제자의 근로일수 1일에 대하여 1일분의 건설근로자퇴직공제증지를 건설근로자복지수첩에 붙이도록 함(제11조제1항).
- 퇴직공제금을 지급받고자 하는 자는 퇴직공제금지급청구서에 건설근로자복지수첩 기타 필요한 서류를 첨부하여 건설근로자퇴직공제회에 제출하도록 하고, 동 공제회는 14일 이내에 퇴직공제금을 지급하도록 함(제15조).

동 시행규칙 19개 조문의 항목은 <표 13> 같다. 그 중 제4조에서 제18조까지 건설근로자퇴직공제제도 운영에 관한 자세한 내용이 규정되어 있다.

〈표 13〉 제정 당시 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙(1997.12.31)의 구성

조 문	
제1조 목적	제11조 증지첨부기준 등
제2조 고용관리책임자	제12조 증지의 발행
제3조 고용에 관한 서류의 교부	제13조 증지의 구입 등
제4조 공제회의 업무처리규정	제14조 퇴직공제금의 산정
제5조 공제계약의 체결 등	제15조 퇴직공제금의 지급청구 등
제6조 자격심사 및 증표의 교부	제16조 공제계약의 해지
제7조 공제계약체결의 예외	제17조 근로자에 대한 고지의무
제8조 건설근로자복지수첩의 발급	제18조 업무대행의 승인
제9조 수첩의 신청·교부	제19조 과태료의 징수절차
제10조 수첩의 재교부	부칙

1차 개정 2003.6.30 노동부령 192호 (시행일 2003.7.1)

개정이유 및 주요골자는 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률(2002. 12. 30, 법률 제6848호) 및 동 법시행령(2003. 6. 25, 대통령령 제18019호)이 개정되어 건설근로자 퇴직공제의 의무가입제도가 도입되고, 퇴직공제금의 지급대상이 확대됨에 따라 퇴직공제가입절차 및 하수급인에 대한 사업주인정의 승

인기준 등 동 법 및 동 법 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 정하고, 현행 제도의 운영과정에서 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것이다.

2차 개정 2005.10.13 노동부령 제237호 (시행일 2006.1.1)

개정이유 및 주요내용은 건설근로자 퇴직공제부금의 납부 및 피공제자를 전산관리하는 것을 주요 내용으로 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령」이 개정(대통령령 제19050호, 2005. 9. 14. 공포, 2006. 1. 1. 시행)됨에 따라 이에 맞추어 근로일수의 산정기준 및 관련서식 등에 관한 사항을 정하려는 것이다.

3차 개정 2007.7.24 노동부령 제281호 (시행일 2007.7.24)

근로기준법 시행규칙의 개정에 따른 일부개정으로 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다. 제11조제1항제1호 중 “「근로기준법」 제20조의 규정에 의한”을 “「근로기준법」 제2조제1항제7호에 따른”으로 한다.

4. 법령의 개정 시기 및 주요 내용 요약

건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률, 시행령, 시행규칙의 개정 시기 및 주요 내용을 요약하면 <표 14>와 같다. 2007년 10월까지 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률은 총 5차에 걸친 개정이 있었고, 동 법 시행령은 총 5차의 개정이 있었으며, 동 법 시행규칙은 총 3차의 개정이 있었다. 일부 개정 중 다른 법률에 의한 경우를 제외하면 법률은 두 차례, 시행령은 두 차례, 시행규칙은 두 차례의 개정 과정을 거친 것이다.

〈표 14〉건설근로자 고용개선 등에 관한법률, 시행령, 시행규칙 등의 개정 시기 및 주요 내용

건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률	건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령	건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙
제정 1996.12.31 법률 제5249호, 시행일 1998.1.1 · 구성 : 5개장 26개조, 부칙 2개항 1차 개정 2002.12.30 법률 제6848호, 시행일 2003. 7. 1 · 피보험자격 취득신고 시 고용관리책임자의 성명 등 함께 신고 · 건설근로자퇴직공제회의 명칭을 건설근로자공제회로 변경, 건설근로자를 위한 각종 복지사업 도모 · 건설공사 사업주는 사업개시 14일 이내에 퇴직공제에 의무가입, 위반시 200만 원 이하의 과태료 부과 · 도급금액산출내역서에 퇴직공제에 가입하는데 드는 비용 명시(중전에는 동 내용이 건설산업기본법 제87조에만 규정됨) · 공제부금의 납부월수가 12월 이상 이외에 피공제자가 60세에 이른 때에도 퇴직공제금 지급	제정 1997.8.11 대통령령 제15457호, 시행일 1998.1.1 · 구성 : 13개조 1차 개정 2003.6.25 대통령령 18019호, 시행일 2003.7.1 · 건설근로자 퇴직공제 의무가입 대상이 되는 건설공사의 범위를 전기공사 등으로서 국가 또는 지방자치단체 등이 발주하는 공사예정금액 10억 원 이상의 공사로 정함. · 원수급인이 건설근로자공제회에 하수급인에 대한 사업주 인정신청을 하는 경우의 승인 기준 규정 · 도급금액산출내역서에 건설근로자퇴직공제 가입 소요비용으로 명시된 금액이 실제 납부한 금액을 초과한 경우 발주자에게 반환	제정 1997.12.31 노동부령 120호, 시행일 1998.1.1 · 구성 : 19개조 1차 개정 2003.6.30 노동부령 192호, 시행일 2003.7.1 · 퇴직공제가입절차 및 하수급인에 대한 사업주인정의 승인기준 등 동 법 및 동 법 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항 규정 · 현행 제도의 운영과정에서 나타난 일부 미비점 개선 · 보완
2차 개정 2007.4.11 법률 제8372호 · 근로기준법 개정에 따른 일부개정 3차 개정 2007.4.11 법률 제8373호 · 산업재해보상보험법 개정에 따른 일부개정 4차 개정 2007.5.11 법률 제8429호 · 고용보험법 개정에 따른 일부개정 5차 개정 2007.7.27 법률 제8560호, 시행일 2008.1.28 · 건설근로자고용개선기본계획의 대상 범위 확대 : 근로기준법의 준수 및 동절기 건설근로자 고용안정 포함 · 고용관련 편의시설의 설치 등 : 화장실 · 식당 · 탈의실 등 설치 또는 이용 · 퇴직공제의 당연가입 : 건설공사의 사업개시일부터 당연히 가입 · 퇴직공제금의 부정수급자에 대한 배액 반환 규정, 부정 수급 포상	2차 개정 2003.11.29 대통령령 18146호 · 주택법 전문개정에 따른 일부개정 3차 개정 2004.3.17 대통령령 제18312호 · 전자적민원처리를위한가석방자관리규정 등중개정령에 따라 일부개정 4차 개정 2005.9.14 대통령령 19050호 · 전산관리방식으로 변경 5차 개정 2007.10.23 대통령령 제20331호, 시행일 2007.10.28 · 통계법시행령 개정에 따른 일부개정	2차 개정 2005.10.13 노동부령 제237호, 시행일 2006.1.1 · 전산관리방식에 맞추어 복지수첩의 발급 절차, 근로일수의 산정기준 및 관련서식 등에 관한 사항 규정 3차 개정 2007.7.24 노동부령 제281호 · 근로기준법 시행규칙의 개정에 따른 일부 개정

| 제2장 | 관련 법령의 개정

건설근로자퇴직공제제도와 관련이 깊은 유관 법령은 건설산업기본법과 고용보험법이다. 건설산업기본법령은 의무가입대상공사 및 원가반영 등을 규정하고 있으며, 고용보험법은 임의가입공사 지원내용을 규정하고 있다.

1. 건설산업기본법령

건설산업기본법

1) 전문개정 1996.12.30 법률 제5230호 : 건설근로자퇴직공제제도의 시행 신설 (제87조는 1998.1.1부터 시행)

건설산업기본법의 법명이 건설업법으로부터 변경되던 1996년 12월 30일 전문개정에서 제87조(건설근로자퇴직공제제도의 시행)가 신설되었다. 제1항은 대통령령이 정하는 건설공사를 시공하는 건설업자는 건고법에 의한 건설근로자퇴직공제제도에 가입하여야 한다고 규정해 퇴직공제제도에 대한 의무가입을 명시하고 있다. 제2항은 건설근로자퇴직공제제도에 가입하여야 하는 건설공사도급계약의 당사자는 당해 건설공사의 도급금액산출내역서에 건설근로자퇴직공제제도에 가입하는 데 소요되는 금액을 명시하여야 한다고 규정하여 소요비용이 확보되도록 여건을 조성하였다. 제3항에서는 건설교통부장관은 건설근로자퇴직공제제도에 가입한 건설업자에 대하여는 시공능력의 평가 기타 건설시책의 시행에 있어 우대할 수 있다고 규정하여 사업주에 대한 인센티브를 마련하였다.

2) 일부개정 1999.4.15 법률 제5965호 (시행일 1999.4.15)

개정이유는 건설업의 면허제를 등록제로 전환하되 일반건설업은 건설교통부장관에게 등록하고 전문건설업은 시·도지사에게 등록하도록 함(법 제9조)에 따라 제87조제3항 중 “건설교통부장관은”을 “건설교통부장관 또는 시·도지사는”으로 하였다.

3) 일부개정 2007.5.17 법률 제8477호 (시행일 2008.1.1)

개정이유는 건설업체가 자율적으로 사업범위를 선택할 수 있도록 일반건설업과 전문건설업간의 겸업제한을 폐지하고, 하수급인 및 건설기계대여업자 등 건설공사 참여자에 대한 보호를 강화하는 등 건설산업의 건전한 발전에 필요한 제도적 기반을 구축하는 등 현행 제도의 운영과정에서 나타

난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것이었다. 제87조제2항과 관련된 개정은 “제1항의 규정에 의하여”를 “제1항에 따라”로, “당해 건설공사의 도급금액산출내역서”를 “대통령령이 정하는 바에 따라 그 건설공사의 도급금액산출내역서”로 하고, 같은 조 제3항 중 “건설교통부장관 또는 시·도지사는 제2항의 규정에 의하여”를 “건설교통부장관은 제2항에 따라”로 한 것이었다.

이때의 개정에는 시공참여자 제도의 폐지(현행 제2조제13호 및 제29조제2항 단서 삭제 및 법 제29조제4항 단서)도 담겨 있는데 이것이 퇴직공제제도의 정착에 긍정적인 영향을 줄 것으로 기대된다. 십장 등이 시공참여자로서 건설공사의 일부를 건설업자와 도급계약을 체결하고 건설근로자를 고용하여 건설공사를 수행하는 시공참여자 제도가 다단계 하도급의 수단이 되어 고용관계를 모호하게 만들고, 임금체불, 사회보험료 미납 등으로 인한 건설근로자 처우 악화의 원인이 되고 있었기 때문이다.

건설산업기본법 시행령

1) 전문개정 1997.7.10 대통령령 15433호 : 관련 조항 신설 (제83조는 1998.1.1부터 시행)

개정이유는 1996년 12월 31일 건설업법이 건설산업기본법으로 전문개정되고 건설공제조합법 및 전문건설공제조합법이 폐지됨에 따라 이 영의 명칭을 건설산업기본법시행령으로 변경함과 동시에 건설공제조합법시행령 및 전문건설공제조합법시행령을 폐지하고, 건설업의 종류가 일반건설업·특수건설업 및 전문건설업에서 일반건설업 및 전문건설업으로 단순화됨에 따라 건설업의 업종을 조정하며, 건설업의 면허기준을 완화하고 건설공제조합에 대한 의무출자제도를 2001년까지만 시행하도록 하여 건설업체를 쉽게 설립할 수 있도록 하고, 대규모 공공건설공사를 시행하는 경우에는 건설근로자퇴직공제제도에 의무적으로 가입하도록 하여 건설근로자의 복지향상을 도모하려는 것이었다.

퇴직공제제도와 직접 관련된 내용으로는 시행령 제83조 제1항에 500세대 이상의 아파트건설공사와 공공기관이 발주하는 공사금액 100억 원 이상의 건설공사를 시행하는 경우에는 건설근로자퇴직공제제도에 의무적으로 가입하도록 하는 규정을 신설함으로써 건설근로자의 복지향상을 도모하였다.

2) 일부개정 1998.12.31 대통령령 16063호 (시행일 1998.12.31)

1998년 12월 31일의 일부개정에서는 제83조 제3항을 다음과 같이 하고, 동조에 제4항을 신설하였다. 제3항에서는 발주자 등이 당해 건설공사를 시공하는 건설업자가 건설근로자퇴직공제에 가입하

였는지의 여부에 관하여 확인을 할 수 있으며 이 경우 발주자 등은 필요하다고 인정하는 경우에는 당해 건설업자에게 건설근로자퇴직공제회에 공제부금을 납부한 확인서의 제출을 요구할 수 있다고 규정하였다. 한편 제4항은 발주자 등은 건설공사의 도급금액산출내역서에 명시된 금액이 건설업자가 납부한 공제부금을 초과하는 경우에는 그 초과하는 금액을 정산할 수 있도록 규정하였다. 이러한 조치를 통해 사업주의 공제부금 납부를 촉진하는 한편 다른 용도로 전용되지 못하도록 하였다.

3) 일부개정 1999.8.6 대통령령 16512호 (시행일 1999.8.6)

제83조 제1항 제1호 중 “발주하는 공사”를 “발주하는 공사(국가를당사자로하는계약에관한법률 제21조의 규정에 의한 장기계속계약에 따라 연차별로 계약을 체결하는 공사를 포함한다. 이하 제2호에서 같다)”로 하고, 동조 제4항에 ‘이 경우 건설근로자퇴직공제회가 발행하는 공제부금납부확인서에 의하여 이를 정산할 수 있다.’는 내용의 후단을 신설하였다.

4) 일부개정 2001.8.25 대통령령 17347호 (시행일 2001.8.25)

2001년 8월 25일의 일부개정에서는 건설근로자퇴직공제에 의무적으로 가입하여야 하는 건설 공사의 범위를 국가또는 지방자치단체 등이 발주하는 공사에정금액 100억 원 이상인 공공공사에서 50억 원 이상인 공공공사로 확대하여 건설근로자의 복지향상을 도모하였다(영 제83조제1항제1호 및 제2호).

5) 일부개정 2003.8.21 대통령령 18092호 (시행일 2003.8.21 다만, 제83조 제1항의 규정은 입찰 공고일 또는 사업계획승인일이 2004.1.1 이후인 공사부터 적용)

일용건설근로자의 복지향상 및 유능한 기능인력의 건설산업유입을 위하여 일용건설근로자에게 퇴직금 성격의 퇴직공제금을 지급하는 건설근로자퇴직공제제도에 가입하여야 하는 공사의 범위를 확대하기 위하여 건설근로자퇴직공제제도 의무가입대상공사의 범위를 국가·지방자치단체 등이 발주하는 공사는 공사에정금액이 50억 원 이상인 공사에서 10억원 이상인 공사로 공동주택공사는 500호 이상인 공사에서 300호 이상인 공사로 확대하였다(영 제83조). 또한 제4호를 추가하여 사회간접자본시설에대한민간투자법에 의한 민간투자사업으로 시행되는 공사로서 공사에정금액이 10억 원 이상인 공사를 의무가입대상공사에 포함시켰다.

6) 일부개정 2007. 12. 28 대통령령 20488호 (시행일 2008. 1. 1)

2. 고용보험법령

고용보험법령에서는 임의가입공사에 대한 지원을 규정하고 있는데 건설근로자 등의 고용안정 지원의 일환으로 실시하고 있다.

고용보험법

1) 일부개정 1996.12.30 법률 제5226호 (시행일 1997.1.1)

1996년 12월 30일의 일부개정에서 제18조의2(건설근로자 등의 고용안정 지원)를 신설하였다. 제1항에서 노동부장관은 건설근로자 등 고용상태가 불안정한 근로자를 위하여 고용상태의 개선을 위한 사업, 계속고용기회의 부여 등 고용안정을 위한 사업, 기타 대통령령이 정하는 고용안정사업을 실시하는 사업주에 대하여 대통령령이 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다고 포괄적으로 규정하였다.

2) 전부개정 2007.5.11 법률 제8429호 (시행일 2007.5.11)

2007년 5월 11일에는 고용보험법 전부개정이 있었는데 이때 내용의 개정 없이 조문의 번호만 제18조의2에서 제24조로 바뀌었다.

고용보험법 시행령

1) 일부개정 1997.5.8 대통령령 제15367호 : 건설근로자퇴직공제부금의 지원 (시행일 1998.1.1)

1997년 5월 8일 일부 개정하여 제23조의2(건설근로자퇴직공제부금의 지원)를 신설하였다. 노동부장관은 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률에 의한 건설근로자퇴직공제계약을 체결한 사업주가 부담하여야 할 공제부금의 일부를 지원할 수 있도록 하였다. 이때 공제부금의 지원금액은 당해 건설근로자가 피공제자가 된 날부터 30일분의 공제부금으로 한다고 규정하였다. 그리고 공제부금의 지원신청 및 지원방법 등에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정하기로 하였다.

2) 일부개정 2002.12.30 대통령령 17853호 (시행일 2002.12.30)

제23조의2제1항에 단서를 신설하여 고용보험법에 의한 공제부금 지원대상 공사 중에서 건설산업기본법 제87조제1항의 규정에 따라 공제부금이 공사원가에 반영되는 공사는 제외하였다. 한편, 동 조제2항의 ‘30일분의 공제부금’을 ‘그 사업주가 납부한 공제부금의 3분의 1에 해당하는 금액’으로

건설일용근로자의 복지향상을 위하여 운영되고 있는 건설근로자퇴직공제에 의무적으로 가입하여야 하는 공사의 범위를 국가 등 공공시행자가 발주하는 공사로서 공사예정금액이 5억원 이상인 공사, 「사회기반시설에 대한 민간투자법」에 따른 민간투자사업으로 시행되는 공사로서 공사예정금액이 5억원 이상인 공사, 200호 이상인 공동주택(주상복합공사 포함) 및 200실 이상인 오피스텔 건설공사로 확대하였다.

건설산업기본법령의 개정 시기 및 주요 내용 요약

건설근로자퇴직공제제도와 관련된 건설산업기본법 및 동법 시행령의 개정 시기 및 주요 내용을 요약하면 <표 15>와 같다. 2007년 10월까지 건설근로자퇴직공제제도와 관련된 건설산업기본법의 조문은 제정 이후 큰 변화는 없었고, 동법 시행령은 총 네 차례의 개정이 있었는데 그 중 세 차례는 의무가입대상 건설공사 범위의 확대와 관련된 것이었다.

<표 15> 건설산업기본법 및 동법 시행령의 개정 시기 및 주요 내용

건설산업기본법	건설산업기본법 시행령
전문개정 1996.12.30 법률 제5230호, 시행일 1998.1.1 <ul style="list-style-type: none"> · 건설근로자퇴직공제제도의 시행 신설(제87조) · 대통령령이 정하는 건설공사를 시공하는 건설업자는 퇴직공제제도에 대해 의무가입 · 도급금액산출내역서에 소요 금액 명시 · 시공능력의 평가 등 사업주에 대한 인센티브 마련 	전문개정 1997.7.10 대통령령 15433호, 시행일 1998.1.1 <ul style="list-style-type: none"> · 500세대이상의 공동주택공사와 공공기관이 발주하는 공사금액 100억 원 이상의 건설공사를 시행하는 경우에는 건설근로자퇴직공제제도에 의무적으로 가입하도록 하는 규정 신설(제83조) 일부개정 1998.12.31 대통령령 16063호, 시행일 1998.12.31 <ul style="list-style-type: none"> · 발주자 등이 건설업자의 퇴직공제 가입 여부 확인 · 이때 공제회에 공제부금 납부 확인서 제출 요구 · 도급금액산출내역서에 명시된 금액이 납부한 공제부금을 초과하는 경우에는 그 초과하는 금액 정산 일부개정 1999.8.6 대통령령 16512호, 시행일 1999.8.6 <ul style="list-style-type: none"> · 공공기관이 발주하는 공사의 범위에 장기계속계약에 따라 연차별로 계약을 체결하는 공사 포함 · 이때 건설근로자퇴직공제회가 발행하는 공제부금납부확인서에 의하여 이를 정산 일부개정 2001.8.25 대통령령 17347호, 시행일 2001.8.25 <ul style="list-style-type: none"> · 의무가입대상 건설공사의 범위를 국가 또는 지방자치단체 등 공공기관이 발주하는 50억 원 이상인 공공공사로 확대 일부개정 2003.8.21 대통령령 18092호, 시행일 2003.8.21 <ul style="list-style-type: none"> · 의무가입대상 건설공사의 범위를 공동주택공사는 300호 이상으로, 국가·지방자치단체 등 공공기관이 발주하는 10억 원 이상인 공사로 확대 · 민간투자사업으로 시행되는 공사로서 공사예정금액이 10억 원 이상인 공사를 의무가입대상공사에 포함 일부개정 2007.12.28 대통령령 20488호, 시행일 2008.1.1 <ul style="list-style-type: none"> · 의무가입대상 공사의 범위를 공공기관이 발주하는 5억 원 이상 공사, 민간투자사업으로 시행하는 5억 원 이상 공사, 200호 이상 공동주택공사(주상복합공사 포함), 200실이상 오피스텔 공사로 확대
일부개정 1999.4.15 법률 제5965호 <ul style="list-style-type: none"> · 시행 주체에 건설교통부장관 외 시·도지사 추가 	
일부개정 2007.5.17 법률 제8477호 <ul style="list-style-type: none"> · 자구 수정 	

변경하였다. 이러한 변화는 의무가입대상공사는 지원대상에서 제외하고, 대신 임의가입 사업주에 대한 지원을 두텁게 함으로써 가입을 촉진하려는 의도를 반영하고 있다.

3) 일부개정 2004.2.25 대통령령 18296호 (시행일 2004.2.25)

제23조의2 제3항을 동 조 제4항으로 옮기고, 동 조에 제3항을 신설하여 과납한 공제부금에 대한 반환 규정을 마련하였다. 즉, 고용보험법령에 따라 공제부금의 일부를 지원받은 사업주가 공제가입의 효력이 소멸하거나 퇴직공제에서 탈퇴하여 건설근로자공제회에 과납한 공제부금에 대한 반환을 요구하는 경우 건설근로자공제회는 지원된 공제부금에 해당하는 금액을 공제하고 반환하여야 한다고 규정하였다. 이 경우 건설근로자공제회는 공제한 금액을 지체 없이 노동부장관에게 반환하여야 한다.

4) 일부개정 2005.10.26 대통령령 제19103호 (시행일 2005.10.26)

제23조의2 제1항, 동조 제3항 전단 및 제23조의3 제1항 제1호·제2호 중 ‘건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률’을 각각 ‘건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률’로 하였다.

5) 전부개정 2007.10.17 대통령령 제20330호 (시행일 2007.10.17)

시행령 전부개정에 따라 내용의 변경 없이 조문의 번호만 제23의2에서 제31조로 변경되었다.

고용보험법 시행규칙

1) 일부개정 1998.1.23 노동부령 123호 : 건설근로자퇴직공제부금의 지원 신설 (시행일 1998.1.23)

건설근로자퇴직공제제도가 시행된 이후인 1998년 1월 23일 고용보험법 시행규칙 일부개정을 통해 공제부금 실무에 관한 제35조의3(건설근로자퇴직공제부금의 지원)이 신설되었다. 시행령 제23조의2의 규정에 의한 건설근로자퇴직공제부금의 지원은 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률에 의하여 발급·교부된 건설근로자복지수첩상에 공제부금지원란을 두어 지원하도록 하였다. 또한 공제계약 사업주는 피공제자가 공제부금지원일에 근로한 경우에는 공제부금지원란에 수첩용 소인 인장으로 소인하여야 하였으며, 건설근로자퇴직공제회는 건설근로자퇴직공제증지 첨부란이 모두 사용된 수첩을 회수한 경우에는 공제부금지원금신청서에 당해수첩사본을 첨부하여 노동부장관에게 제출하도록 하였다.

2) 일부개정 2003.1.4 노동부령 188호 (시행일 2003.1.4)

2003년 1월 4일 고용보험법 시행규칙 일부개정에서는 제35조의3(건설근로자퇴직공제부금의 지원)의 전문이 개정되었다. 즉, 시행령 제23조의2의 규정에 의한 건설근로자퇴직공제부금을 지원받고자 하는 사업주는 연간 건설근로자퇴직공제부금납부실적을 기재한 별지 제37호의4서식의 건설근로자퇴직공제부금지원금신청서를 다음 해 3월 31일까지 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하도록 하였다.

3) 일부개정 2004.3.10 노동부령 207호 (시행일 2004.3.10)

제35조의3 중 ‘별지 제37호의4서식’을 ‘별지 제37호서식’으로 하고, 조문의 번호를 제34조의2로 하였다.

고용보험법령의 개정 시기 및 주요 내용 요약

건설근로자퇴직공제제도와 관련된 고용보험법령의 개정 시기 및 주요 내용을 요약하면 <표 16>과 같다.

<표 16> 고용보험법, 시행령, 시행규칙 등의 개정 시기 및 주요 내용

고용보험법	고용보험법 시행령	고용보험법 시행규칙
일부개정 1996.12.30 법률 제5226호 · 건설근로자 등의 고용안정 지원 신설(제18조의2) · 고용상태의 개선, 계속고용기회의 부여 등, 기타 고용안정사업을 실시하는 사업주 지원	일부개정 1997.5.8 대통령령 제15367호 · 퇴직공제부금의 지원 신설(제23조의2) · 30일분의 공제부금 지원 일부개정 2002.12.30 대통령령 17853호 · 공제부금 지원대상 공사 중 건설산업기본법에 따라 공제부금이 공사원가에 반영되는 공사 제외 · ‘30일분의 공제부금’을 ‘그 사업주가 납부한 공제부금의 3분의 1에 해당하는 금액’으로 변경 일부개정 2004.2.25 대통령령 18296호 · 과납한 공제부금에 대해 공제회는 지원된 공제부금에 해당하는 금액을 공제하고 반환 일부개정 2005.10.26 대통령령 제19103호 · 법령 표기 수정	일부개정 1998.1.23 노동부령 123호 · 건설근로자퇴직공제부금의 지원 신설(제35조의3) · 공제부금의 지원은 복지수첩상에 공제부금지원란을 두어 지원 · 수첩용 소인 인장으로 소인 일부개정 2003.1.4 노동부령 188호 · 제35조의3 전문 개정 · 퇴직공제부금을 지원받고자 하는 사업주는 연간 건설근로자퇴직공제부금납부실적을 기재한 신청서를 다음 해 3월 31일까지 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출 일부개정 2004.3.10 노동부령 207호 · ‘별지 제37호의4서식’을 ‘별지 제37호서식’으로 변경 · 조문의 번호를 제34조의2로 변경
전부개정 2007.5.11 법률 제8429호 · 내용의 개정 없이 조문의 번호만 제18조의2에서 제24조로 변경	전부개정 2007.10.17 대통령령 제20330호 · 조문의 번호만 제31조로 변경	

| 제3장 | 주요 제도의 개선

앞의 제1장과 제2장에서는 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률과 관련 법령에 대해 법, 시행령, 시행규칙별로 살펴보았는데, 제3장에서는 주요 제도의 내용별로 살펴보고자 한다.

1. 의무가입제도의 도입

건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률의 제정 당시에는 동 법률 체계는 임의가입제도였다. 대신, 건설산업기본법 제87조(1996. 12. 30 조항 신설, 1998.1. 1 시행) 제1항에서 “대통령령이 정하는 건설공사를 시공하는 건설사업자는 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률에 의한 건설근로자퇴직공제제도에 가입하여야 한다.” 라고 의무가입대상공사를 정하고 있었다. 하지만 1997년 말에 발생한 외환위기 사태로 금융사정이 어려워진 상황에서 자발적으로 퇴직공제제도에 가입하기는 쉽지 않았다.

〈표 17〉에서 보듯이 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 1차 개정(2002.12.30 법률 제6848호)으로 동 법률에서도 비로소 퇴직공제제도에 사업주의 의무가입제도가 도입되었다. 이전 법률 제10조(건설근로자퇴직공제계약의 체결)에는 ‘사업주는 당해 사업주가 운영하는 사업의 전부를 대상으로 하거나 사업장별로 건설근로자퇴직공제계약을 체결할 수 있다.’ 고 규정하고 있었으나 1차 개정 법률 제10조(퇴직공제의 가입)는 ‘건설산업기본법 제87조제1항의 규정에 의한 건설공사 및 대통령령이 정하는 건설공사를 행하는 사업주(사업이 여러 차례의 도급에 의하여 행하여지는 경우에는 원수급인을 말한다)는 그 건설공사의 사업개시일부터 14일 이내에 퇴직공제에 가입하여야 한다.’ 고 규정하였다. 따라서 의무가입 의무를 위반한 사업주에게는 처벌이 주어졌는데 제26조(과태료) 제1항을 신설하여 법률 제10조제1항의 규정에 따라 퇴직공제에 가입하여야 하는 사업주로서 그 건설공사의 사업개시일부터 14일 이내에 퇴직공제에 가입하지 아니한 자는 200만 원 이하의 과태료에 처한다고 규정하였다.

〈표 17〉 퇴직공제제도 의무가입 및 당연가입의 도입 과정

건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 5차 개정 2007.7.27 법률 제8560호	건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 1차 개정 2002.12.30 법률 제6848호	건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 제정 1996.12.31 법률 제5249호
제10조(퇴직공제의 가입) ① 건설산업기본법 제87조제1항의 규정에 의한 건설공사 및 대통령령이 정하는 건설공사를 행하는 사업주(사업이 여러 차례의 도급에 의하여 행하여지는 경우에는 원수급인을 말한다)는 <u>그 건설공사의 사업개시일부터 당연히 퇴직공제의 가입자가 된다.</u> 이 경우 원수급인이 서면계약으로 하수급인에게 공제부금의 납부를 인수하게 하는 경우로서 원수급인의 신청에 따라 공제회의 승인을 얻은 경우에는 그 하수급인을 사업주로 본다.〈개정 2007.7.27〉 (이하 생략)	제10조(퇴직공제의 가입) ① 건설산업기본법 제87조제1항의 규정에 의한 건설공사 및 대통령령이 정하는 건설공사를 행하는 사업주(사업이 여러 차례의 도급에 의하여 행하여지는 경우에는 원수급인을 말한다)는 <u>그 건설공사의 사업개시일부터 14일 이내에 퇴직공제에 가입하여야 한다.</u> 이 경우 원수급인이 서면계약으로 하수급인에게 공제부금의 납부를 인수하게 하는 경우로서 원수급인의 신청에 따라 공제회의 승인을 얻은 경우에는 그 하수급인을 사업주로 본다. (이하 생략) 제26조 (과태료) ① 제10조제1항의 규정에 따라 퇴직공제에 가입하여야 하는 사업주로서 그 건설공사의 사업개시일부터 14일 이내에 퇴직공제에 가입하지 아니한 자는 <u>200만 원 이하의 과태료</u> 에 처한다. 〈개정 2002.12.30〉	제10조(건설근로자퇴직공제계약의 체결) ① 사업주는 당해 사업주가 운영하는 사업의 전부를 대상으로 하거나 사업장별로 <u>건설근로자퇴직공제계약을 체결할 수 있다.</u> (이하 생략) 〈신설〉

또한, 법률 제10조는 가입의무를 지는 사업주가 원칙적으로 원수급인임을 명시하고 예외적으로 원수급인이 서면계약으로 하수급인에게 공제부금의 납부를 인수하게 하는 경우에 공제회의 승인을 얻어서 하수급이 가입의무를 지는 사업주로 인정받도록 하였다. 이러한 취지는 시행령 1차 개정에 구체적으로 반영되었다. 즉, 시행령 제4조의3(공제회의 승인기준)에는 법 제10조제1항 후단의 규정에 따라 하수급인을 사업주로 보기 위하여 건설근로자공제회가 원수급인의 신청을 승인하는 기준은 다음 각 호와 같다고 언급하고 있다(본조 신설 2003.6.25).

- 하수급인이 건설산업기본법에 의한 건설업자, 전기공사업법에 의한 공사업자, 정보통신공사업법에 의한 정보통신 공사업자, 소방법에 의한 소방시설공사업자 또는 문화재보호법에 의한 문화재수리업자일 것
- 그 하도급공사의 공사금액이 10억 원 이상일 것
- 원수급인과 하수급인간에 공제부금의 납부에 관한 사항을 하도급계약서에 명시할 것
- 퇴직공제 가입에 드는 비용을 하도급금액산출내역서에 명시할 것

이렇게 의무가입제도를 도입하고 원수급인을 사업주로서 명시함으로써 퇴직공제제도가 더욱 신속하게 정착할 수 있는 여건이 조성된 것으로 보인다.

한편, 5차 개정(2007.7.27 법률 제8560호)에서는 퇴직공제의 당연가입을 규정하였다. 개정 법률 제10조(퇴직공제의 가입)는 ‘건설산업기본법 제87조제1항의 규정에 의한 건설공사 및 대통령이 정하는 건설공사를 행하는 사업주는 그 건설공사의 사업개시일부터 당연히 퇴직공제의 가입자가 된다.’고 규정하였다. 이러한 조치는 퇴직공제제도에 대한 사업주의 가입을 한층 촉진할 것으로 기대되었다.

2. 가입대상 건설공사 범위의 확대

〈표 18〉에서 보듯이 건설근로자퇴직공제제도의 가입대상 건설공사 범위는 건설산업기본법 시행령 제83조에 명시하고 있다. 퇴직공제제도가 출범하던 1998년에는 국가·지자체 발주공사 100억 원 이상, 정부출자·출연법인 발주공사 100억 원 이상, 공동주택공사 500호 이상이던 것이 2001년 8월 25일부터는 공공기관의 발주공사가 모두 50억 원 이상으로 확대되었다.

한편, 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령 제4조의2(2003.6.15)의 개정으로 2003년 7월 1일 이후 건설근로자퇴직공제제도의 적용대상으로서 “대통령령이 정하는 건설공사”에 전기공사업법에 의한 전기공사, 정보통신공사업법에 의한 정보통신공사, 소방법에 의한 소방시설공사, 문화재보호법에 의한 문화재수리공사 등이 포함되었다. 그 이전에는 개별 특별법이 있기 때문에 건설산업기본법의 적용대상에서 제외되었던 위에 열거된 전기공사 등에 대해서는 퇴직공제제도가 적용되지 않았다.

2004년에는 큰 폭의 확대가 이루어졌는데 공공공사의 경우 10억 원 이상으로 확대되고 공동주택공사의 경우에도 300호 이상으로 확대가 이루어졌으며, 나아가 민간투자사업 시행공사도 10억 원 이상 공사는 가입대상 범위에 포함되었다. 이러한 확대에는 2002년 대통령선거 공약사항으로서 내세운 ‘건설근로자퇴직공제제도의 의무가입대상공사의 범위를 50억 원 이상 공공건설공사와 500호 이상 공동주택공사에서 10억 원 이상 모든 건설공사로 확대하겠다.’는 약속이 실행에 옮겨진 측면도 있었다.

2008년 1월부터는 한차례 더 의무가입대상공사의 범위가 확대되었다. 건설산업기본법 시행령의 개정으로 공공공사(정부재투자기관 발주공사 포함) 및 민간투자공사는 5억원 이상으로 확대되고 공동주택공사(주상복합공사 포함)는 200호 이상으로 확대되며 200실 이상 오피스텔공사가 새로이 포함 되었다.

〈표 18〉 가입대상 건설공사 범위의 추이

공사종류	1998. 1	2001. 8	2004. 1	2008. 1
국가·지자체 발주공사	100억 원 이상	50억 원 이상	10억 원 이상	5억 원 이상
정부출자·출연법인 발주공사	100억 원 이상	50억 원 이상	10억 원 이상	5억 원 이상 (정부재투자기관 발주공사포함)
민간투자사업 시행공사	-	-	10억원 이상	5억원 이상
공동주택공사	500호 이상	500호 이상	300호 이상	200호 이상 (주상복합, 오피스텔공사포함)
근거법령	건설산업기본법 시행령 제83조 (1997.7.10 개정)	건설산업기본법 시행령 제83조 (2001.8.25 개정)	건설산업기본법 시행령 제83조 (2003.8.21 개정)	건설산업기본법 시행령 제83조 (2007.12.28 개정)

주 : 건고법 시행령 제4조의2(2003.6.15)의 개정으로 2003. 7. 1 이후 건설근로자퇴직공제제도의 적용대상으로서 “대통령령이 정하는 건설공사”에 전기공사업법에 의한 전기공사, 정보통신공사업법에 의한 정보통신공사, 소방법에 의한 소방시설공사, 문화재보호법에 의한 문화재수리공사 등이 포함됨.

3. ‘건설근로자공제회’로 명칭 변경

건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 1차 개정(2002.12.30 법률 제6848호)에서는 건설근로자퇴직공제회의 명칭을 건설근로자공제회로 변경하는 조치도 이루어졌다. 즉, 법률 제9조의2(공제회의 사업)를 신설하여 공제회가 수행할 사업을 열거하고 있다.

- 퇴직공제에 가입한 사업주 및 피공제자에 대한 기록의 관리·유지
- 공제부금의 수납 및 퇴직공제금의 지급
- 피공제자에 대한 자금의 대부
- 적립된 공제부금의 증식을 위한 사업
- 건설근로자에 대한 복지시설의 설치·운영 등 복지증진사업
- 제1호 내지 제5호외의 사업으로서 정부로부터 위탁받은 사업
- 제1호 내지 제6호의 사업에 부대되는 사업

이러한 조치는 건설근로자공제회가 단지 퇴직 이후의 건설근로자를 위한 퇴직공제에 관한 사업 이외에도 현직에 머물고 있는 건설근로자 피공제자에 대한 각종 복지사업을 수행할 수 있도록 하여 건설근로자의 복지를 도모하려는 취지이다. 따라서, 앞에서 언급했듯이, 정규근로자 중심의 각종 근로복

지제로부터 소외된 비정규근로자인 건설근로자에게 공제회가 보다 온전한 복지 혜택을 전달할 수 있는 기구로서의 위상을 높일 수 있는 계기가 마련된 것으로 해석할 수 있다.

4. 퇴직공제금 지급 사유 확대

〈표 19〉에서 보듯이 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 1차 개정(2002.12.30 법률 제6848호)에서는 퇴직공제금을 지급하는 사유의 확대도 이루어졌다. 개정 이전에는 공제부금의 납부월수가 12월 이상인 피공제자가 건설업에서 퇴직·사망한 때에 한하여 퇴직공제금을 지급하도록 하던 것을 ‘건설업에서 퇴직·사망한 때 또는 60세에 이른 때’에도 퇴직공제금을 지급하도록 하였다(법 제14조제1항).

〈표 19〉 퇴직공제금 지급 사유 확대

건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 제정 1996.12.31 법률 제5249호	건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 1차 개정 2002.12.30 법률 제6848호
제14조(퇴직공제금의 지급) ① 공제회는 공제부금의 납부월수가 12월이상인 피공제자가 건설업에서 퇴직할 때(사망한 때를 포함한다)에는 공제부금의 납부월수를 감안하여 대통령령이 정하는 기준에 따라 피공제자 또는 그 유족에게 퇴직공제금을 지급하여야 한다.	제14조(퇴직공제금의 지급) ① 공제회는 공제부금의 납부월수가 12월이상인 피공제자가 건설업에서 퇴직·사망한 때 또는 60세에 이른 때에는 공제부금의 납부월수를 감안하여 대통령령이 정하는 기준에 따라 피공제자 또는 그 유족에게 퇴직공제금을 지급하여야 한다.〈개정 2002.12.30〉

5. 퇴직공제부금 비용 확보 규정

건설산업기본법을 1996. 12. 30 개정(시행일 1998. 1.1) 하여 제 87조에 퇴직공제제도 의무가입대상 공사 규정을 새로이 신설하면서 도급계약 당사자는 퇴직공제에 가입하는 데 소요되는 비용을 도급금액 산출내역서에 명시하고 집행실적에 따라 정산하도록 하였다. 그리고 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률에서도 1차개정(2002. 12.30개정, 2003. 7.1시행)을 통해 의무가입대상공사를 규정하면서 퇴직공제부금비 확보규정을 같은 방식으로 정하였다. 즉, 법률 제10조의3(소요비용의 원가계산)을 신설하여 제1항에서는 ‘퇴직공제에 가입하여야 하는 건설공사의 도급계약 당사자는 그 건설공사의 물량내역서 및 도급금액산출내역서에 퇴직공제에 가입하는 데 소요되는 금액을 명시’ 하도록 했고, 제2항에서는 ‘하수급인이 퇴직공제에 가입한 경우에 원수급인은 그 하도급 부분에 해당하는 건설공사의 하도급금액 산출내역서에 퇴직공제에 가입하는 데 소요되는 금액을 명시하여야 한다.’ 고 규정하였다. 한편, 개정

시행령 제4조의6(공제부금납부확인서의 제출 등)을 신설하여 건설근로자퇴직공제 의무가입대상공사의 도급계약 시 작성되는 도급금액산출내역서에 건설근로자퇴직공제가입 소요비용으로 명시된 금액이 실제로 건설근로자퇴직공제 가입사업주가 납부한 금액을 초과한 경우 그 사업주는 초과한 금액을 발주자에게 반환하도록 하였다. 이러한 조치를 통하여 원수급인 또는 하수급인 사업주가 퇴직공제제도에 가입하는 소요비용을 확보하고 다른 용도에 쓰지 못하도록 규정함으로써 동 제도의 정착을 촉진시켰다.

6. 전산관리방식의 도입

건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령 4차 개정(2005.9.14 대통령령 19050호)에서는 건설근로자 퇴직공제부금의 납부 및 피공제자 관리방법을 퇴직공제증지 구입·첨부방식에서 전산관리방식으로 변경하여 민원인의 편의증진과 행정능률의 향상을 도모하고자 하였다. 따라서 시행령 제6조(공제부금)에 ‘공제가입사업주는 매달의 피공제자별 근로일수와 납부한 공제부금의 금액을 명시한 신고서(전자문서로 된 신고서를 포함한다)에 공제부금을 납부하였음을 증명하는 서류(전자문서를 포함한다)를 첨부하여 다음 달 15일까지 공제회에 제출하여야 한다.’ 고 하여 전자문서를 포함시켰다. 전산관리방식의 도입을 추진하게 된 배경은, 종전의 복지수첩에 공제증지 구입·첨부 방식이 수시현장을 이동하여 근무하는 건설일용근로자에게 각 현장의 근로일수에 맞게 공제부금을 적립해 주는 방법으로 도입되어, 건설일용근로자는 본인의 근로일수에 맞게 공제증지가 제대로 첨부되었는지 여부를 복지수첩을 보고 직접 확인할 수 있는 장점도 있었으나, 건설사업주는 복지수첩을 신청하여 발급받고 매월 공제증지를 첨부하는 데 많은 시간과 노력이 소요되고, 복지수첩을 발급받는 도중에 이직하는 단기근로자는 사실상 공제증지 첨부가 어려우며, 건설일용근로자는 복지수첩 분실의 위험이 있고, 제도 운영측면에서는 공제증지 발행 등에 상당한 비용이 소요될 뿐만 아니라, 건설사업주 책임 하에 공제증지 첨부가 이루어져 공제회는 그 내역을 제대로 파악하기 어려운 점 등 여러 가지 단점을 갖고 있었기 때문이다. 전산관리방식은 2006년부터 시행되었는데, 이러한 개선으로 인해 종전의 복지수첩에 공제증지 구입 첨부 방식이 갖고 있는 여러 가지 단점은 해결되었고, 건설일용근로자가 본인의 적립내역을 확인하는 방법은 공제가입사업주가 건설현장 게시판에 피공제자별 공제부금납부내역대장 게시, 공제회 홈페이지를 통하거나 공제회 ARS전화를 통하여 적립내역 조회 등의 방법이 보완 시행되었다. 전산관리 방식의 도입은 공제가입사업주의 편의를 높일 수 있었고, 복지수첩을 발급 및 조달시간을 없앨 수 있

었으며, 퇴직공제제도 이행 상황 등을 전산으로 체계적으로 관리할 수 있게 하였기 때문에 퇴직공제제가 정착 및 발전하는데 하나의 획기적인 전환점이 된 것으로 평가된다.

7. 퇴직공제금 부정수급자 억제 강화

〈표 20〉에서 보듯이 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 5차 개정(2007.7.27 법률 제8560호, 시행일 2008.1.28)에서는 퇴직공제금의 부정수급자에 대한 배액 반환 규정 등이 마련되었다. 즉, 법률 제16조(반환요구 등)와 제16조의2(신고포상금의 지급)을 통해 건설근로자공제회는 허위 기타 부정한 방법으로 퇴직공제금을 지급받은 자에 대하여 그 지급받은 퇴직공제금의 반환을 요구할 수 있도록 하던 것을, 앞으로는 그 지급받은 퇴직공제금의 배액을 요구할 수 있도록 하고, 거짓, 그 밖의 부정한 방법으로 퇴직공제금을 지급받은 자 등을 신고하는 자에 대하여 포상금을 지급할 수 있도록 하였다. 이러한 조치를 통해 퇴직공제금의 부정 수급을 막음으로써 제도에 대한 신뢰도를 높이고 건설근로자에게 보다 충분하고 폭넓은 혜택이 돌아갈 수 있는 기반이 마련될 것으로 기대된다.

〈표 20〉 퇴직공제금 부정수급자 억제 강화

건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 제정 1996.12.31 법률 제5249호	건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 5차 개정 2007.7.27 법률 제8560호
제16조(반환요구등) ① 공제회는 허위 기타 부정한 방법으로 퇴직공제금을 지급받은 자에 대하여는 그 지급받은 퇴직공제금의 반환을 요구할 수 있다.	제16조(반환요구등) ① 공제회는 허위 기타 부정한 방법으로 퇴직공제금을 지급받은 자에 대하여는 그 지급받은 퇴직공제금의 배액의 반환을 요구할 수 있다. 다만, 자진하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 퇴직공제금을 지급받은 사실을 신고하는 경우에는 그 지급받은 퇴직공제금을 반환하도록 한다.〈개정 2007.7.27〉
〈신설〉	제16조의2 (신고포상금의 지급) 공제회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 신고하는 자에 대하여 노동부령으로 정하는 바에 따라 포상금을 지급할 수 있다. 1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 퇴직공제금을 지급받은 자 2. 거짓 보고 또는 증명으로 퇴직공제금을 지급받게 한 자(본조신설 2007.7.27)



김석봉 | 제1,2대 건설근로자공제회 이사장



(Handwritten signature)

약력
제1,2대 건설근로자공제회 이사장

1989 국토개발연구원 파견
1989 신도시건설기획관실 택지담당관
1990 신도시건설기획관실 기획담당관
1992 원주청 관리국장
1993 기획관리실 투자심사담당관
1994 건설경제국 회계과장
1994 육상교통국 지역교통과장
1995 총무과장
1996 국토계획국 지역계획과장
1997 부산지방항공청장
1997 건설근로자퇴직공제회 준비단장
1998 건설근로자공제회
제1대, 제2대 이사장

Q1 조직을 설립하는 것과, 설립된 조직을 실제로 운용하는 일은 다를 것으로 압니다. 좋은 취지에서 건설근로자공제회가 설립되었다고는 하지만, 초대 이사장, 그리고 제2대 이사장으로 재임하면서, 10년이 지난 지금으로서는 생각하기 힘든 어려운 점들이 많았을 줄 압니다. 생각하시는 것이 있다면요…….

어떤 조직이든 고유의 문화가 있고, 근무 스타일도 특색이 있지 않겠습니까? 건설근로자공제회 같은 경우 첫째 노동부, 둘째 건설교통부, 셋째 각종 협회로부터 동일수의 직원이 모여 시작되었습니다. 하나의 목적을 갖고 가야 하는 조직임에도 가는 방식에 대한 생각이 다를 수 있었던 것입니다. 초대 이사장직을 맡으면서 가장 노력한 점도 바로 이러한 직원들 간의 화합이었습니다. 물론 건설일용근로자들의 복지라고 하는 대의를 향한 마음이 똑같았기 때문에, 건설근로자공제회가 모래성이 되지 않고, 튼튼한 성채를 쌓았기에 지금도 당시 직원들 모두에게 깊은 감사의 마음을 갖고 있습니다.

Q2 초대 이사장님이야말로 현재의 건설근로자공제회가 앞으로 나아가야 할 방향에 대해 가장 잘 말씀해주실 수 있는 분 같은데요…….

초대이사장이든 2대, 3대 이사장이든 똑같은 마음일 것입니다. 우리 공제회는 단 하나의 목표를 갖고 있고, 그 목표가 오직 공제회의 존재 이유입니다. 그것은 건설

일용근로자들이 고마운 마음을 갖는 조직이 되어야 한다는 것입니다. 금전적으로는 심정적으로는 건설 일용 근로자들이 고마움을 느끼지 않는다면, 공제회는 존재 자체가 무의미하지 않겠습니까?

Q3 생각 외로 단순한 말씀 딱 한 마디이시군요. 하지만 구체적인 지침 같은 것, 혹은 현재의 건설근로자공제회에 대해 쓴 소리도 한 말씀 해 주시죠.

세 가지를 말씀 드리고 싶네요. 우선 퇴직공제금의 액수가 그들에게 힘을 줄 수 있는 수준으로 늘어나야 합니다. 퇴직금이라고 받은 돈이 턱없이 부족한 액수라면 앞에서 말씀드린 바 있지만, 건설일용근로자들이 우리 공제회에 고마워하겠습니까? 다음 공제 혜택을 받는 공사 범위를 지금보다 더 넓혀 가야 합니다. 건설 일용 근로자들이 공제 혜택을 받을 수 있는 조건을 갖춘 공사장에만 있는 것은 아니니까요. 마지막으로 보다 다양한 복지사업 시행을 앞당기는 것입니다. 건설근로자공제회 정관을 보면 알 수 있겠지만, 우리 공제회가 해야 할 사업은 단지 퇴직공제금 지급만이 아니거든요. 이 세 가지 측면에 대해 지금 공제회 이사장님 이하 임직원 모두들이 최선을 다하고 있으니 굳이 쓴 소리는 아닙니다.

Q4 그래도 10주년인데 격려 말씀도 한 마디 해 주셔야 하지 않으실까요?

설립 초기 건설업체뿐 아니라 심지어 건설일용근로자마저도 우리 공제회 업무를 외면했습니다. 1998년 시행 첫해 연간 공제부금 납부액이 1억 원에도 미치지 못했습니다. 그때 당시 함께 고생했던 직원들이 지금 공제회에 아직도 많이 남아 있는 것으로 압니다. 부디 10년사 발간을 계기로 그때 그 어려운 시절을 잊지 말았으면 합니다. 그리고 그 어려운 시절에도 꺾이지 않았던 우리의 목표를 향한 의지도 기억했으면 합니다.

보다 다양한 복지 사업 시행을 앞당기는 일
“10년사 발간을 계기로 그때 그 어려운 시절을 잊지 말도록.”



안광우 | 제3대 건설근로자공제회이사장



약력
제3대 건설근로자공제회이사장

1962 한일은행 근무
1980 신한은행 명동지점장, 영업부장
1990 신한은행 이사
1991 신한은행 상무이사
1996 (주)신한투자신탁 대표이사
1996 (주)삼도물산 회장
2003 건설근로자공제회 이사장

Q1 금융계에 오래 몸담으신 분이로서 제3대 이사장으로 부임하셨습니다. 금융계에서 익히신 업무가 이사장직을 수행하시는 데 뭔가 도움이 되셨는지요?

제 개인적인 생각으로는, 공제회 업무 중 상당 부분에 금융의 원리가 적용된다고 봅니다. 따라서 제가 금융계에서 익힌 업무는 이사장직 수행에 큰 도움이 되었습니다. 물론 공제회 설립의 가장 기본적인 취지는 건설일용근로자 복지에 있겠지만, 공제 부금 납부액을 늘리고 늘어난 납부액을 잘 관리하여 보다 안정적인 재무 구조를 갖추는 일도 중요하다고 봅니다.

Q2 안 전 이사장님의 가장 큰 업적을 꼽으라면 당연히 복지 수첩에 증지를 붙이는 전근대적인 방식을 전산화하신 것이 아닐까 합니다. 안 전 이사장님께서도 이 점을 가장 자랑스럽게 생각하시는지요?

전산화 이후 신규적용 근로자수가 복지수첩 때보다 70-80% 증가한 것으로 집계되었으니, 획기적인 전기를 마련한 것은 사실입니다만, 지금 이 자리가 자랑하는 인터뷰는 아니라고 생각되네요. 너무 당연한 일을 한 것이고, 저뿐 아니라 전 직원들의 노력으로 이룩한 업무 효율화 작업이었습니다.

Q3 이 자리가 자랑하는 인터뷰가 아니라고 생각하신다고 하셨는데, 「건설근로자공제회 10년사」 편찬에 자랑스러운 마음이 없으시진 않으실 텐데요…….

우리 공제회가 상당한 업무 성과를 거둔 것도 사실이지만, 앞으로 해야 할 일들이 산적해 있지 않습니까? 10년사 편찬은 이러한 우리의 과업에 대한 인식 강화 차원에서 이루어졌다고 봅니다. 지나온 우리 공제회의 10년이 솔직한 마음으로는 매우 자랑스롭습니다.

Q4 건설근로자공제회의 C를 만들고, 널리 선포하는 일도 하신 것으로 압니다만요…….

어떠한 조직이든 C를 만드는 일은 단지 형식적 과시라고 생각하지 않습니다. 조직이 정체성을 확립하고, 그에 입각해 조직원들의 단합을 꾀하며, 보다 체계적인 목표 설정과 구체적 업무 진행이 이루어지는 데 C 선포는 중요한 의미를 갖는다고 생각합니다. 우리 공제회, 정부 부처, 건설업체 및 건설관련 협회, 건설일용근로자들 모두가 합심하여야 공제 제도가 원활하게 수행될 수 있다고 생각합니다. 그러한 의미를 담은 C를 만들고 널리 선포했던 일은 한때 이사장직을 맡았던 제게 큰 보람 중의 하나였습니다.

Q5 마지막으로 열 돌을 맞은 건설근로자공제회에 격려의 한 말씀 주신다면요…….

취지가 좋은 일을 하는 것만으로는 자랑이 아닙니다. 취지를 살리기 위해 보다 더 나은 실무 여건을 만들어 나가는 일을 게을리 해서는 안 될 것입니다. 격려를 굳이 보내지 않더라도, 우리 공제회의 이사장님 이하 모든 임직원들이 맡은 바 소임을 다하실 것을 저는 믿습니다.

보다 안정적인 재무 구조를 갖추는 일도 중요
“전산화 이후 신규 적용 근로자 수가 복지 수첩 때보다 70-80% 증가”



전진희 | 현 건설근로자공제회전무이사



10년 발자취를 되짚어 보며

전진희

약력
현 건설근로자공제회전무이사

1977 행정사무관 임관(노동부)
1988 노동부장관 비서관
1989 수원지방노동사무소장
1991 산업안전국 산업위생과장
1994 고용정책실 고용관리과장
1996 노동부 고용정책과장
1997 노사협력센터 소장
1997 광주지방노동청장
1999 중앙공무원교육원 파견
2000 노동부 공보관
2001 대전지방노동청장
2001 서울지방노동청장
2002 관리관
2003 (현)건설근로자공제회 전무이사

Q1 34년 공직 생활을 접고 2003년 1월, 건설근로자공제회에 전무이사님으로 발령 받아 오셨을 때, 공제회 업무 상황은 어떠했는지요?

우선 건설근로자공제제도가 의무가입제도임에도 불구하고 제도 불이행에 따른 제제 규정이 없었기에 제도 시행 6년차인데도 가입율 75%에 이행율은 52%에 머물고 있었고 사업 예산은 건설업 관련 공제 조합과 사업주 단체의 출연금으로 충당하고 있었으며, 일선 행정도 건설공제조합과 전문건설공제조합에 위탁 경영하는 실정이었습니다.

Q2 그렇다면 그런 상황에서 공제회 업무를 보다 공고히 하시려는 구체적 노력이 있으셨을 것 같은데…….

노동부와 꾸준히 협의하여 '과태료 제도'를 도입하고 공제업무를 전산화함으로써 가입율과 이행율을 제고하고, 공제회 행정 자립을 꾀하고, 건설현장 행정을 간소화하고, 누락됨 없이 근로자 권익을 보호하고, 공제기금 수입을 증대시키고, 일반 회계 자립을 달성할 수 있도록 노력했습니다.

노동부에서 관련법령을 개정하여 2003년 7월 1일 제도 미이행에 대한 과태료 제도를 도입 시행한 시점부터 건설현장의 제도 가입율과 이행율이 획기적으로 제고되어서, 현재는 가입율 96%, 이행율 85%에 이르고 있으며, 그 결과 건설일용근로

자의 퇴직금인 공제기금 적립액도 7천2백억 원에 이르고 있고, 공제회 사업 예산도 자립 수준으로 쌓이게 되었습니다.

한편 2006년 1월부터 공제업무를 인터넷을 이용하여 처리할 수 있도록 '공제 업무의 전산화'를 실시하여, 사업장에서는 공제 업무가 획기적으로 간소화되고, 공제부금납부내역도 실시간 확인이 가능하게 되었고, 건설일용근로자 입장에서든 누락 없이, 또 복지수첩 분실에 따른 위험 부담 없이 퇴직금을 받을 수 있게 되었습니다. 아울러 그간 8년 동안 건설공제조합과 전문건설공제조합의 69개 지점에 위탁했던 공제 업무를 공제회 내부로 가져오으로써 행정 자립도 이룩하였습니다.

Q3 지금도 건설근로자공제회 임원으로 재직하고 계시는데, 남은 임기 동안 어떤 계획이 있으신지요?

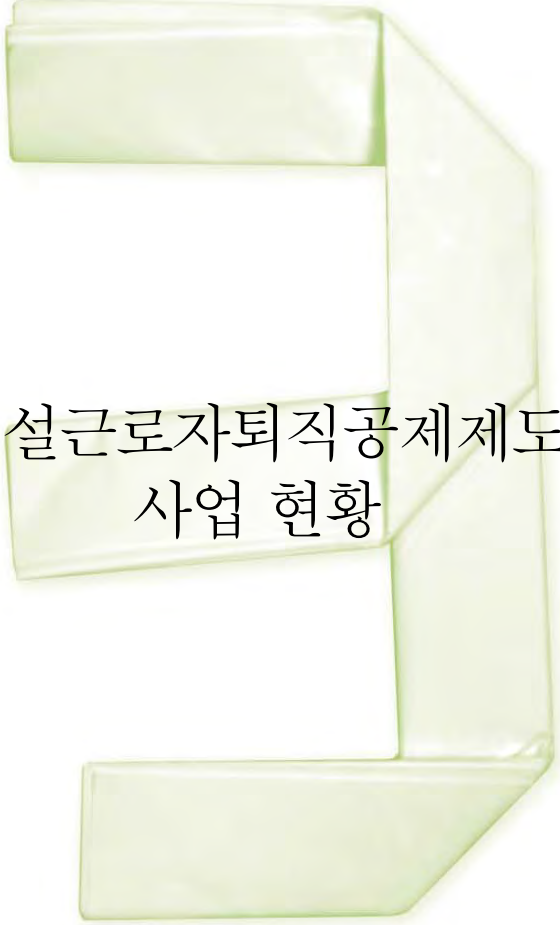
공제 부금 일액을 노후 생활에 실질적인 도움이 되도록 하고 공제제도 가입율과 이행율을 100%로 끌어올림으로써, 건설근로자공제제도가 건설일용근로자를 위한 확고한 사회안전망으로서 정착될 수 있도록 저뿐만 아니라 우리 공제회 전 직원은 노력할 것입니다.

Q4 건설근로자공제회의 임원으로서, 직원들에게 꼭 갖춰나가기를 바라는 덕목은 무엇인지요?

성실, 정직, 그리고 근로자들을 마음 깊이 생각해 몸을 낮출 줄 아는 겸손. 이 셋입니다. 이 세 덕목을 갖추고 이제 새로운 10년을 맞이한다면 건설근로자공제회는 보다 나은 조직으로 성장해 갈 수 있을 것이라 확신합니다.

‘공제 업무의 전산화’를 실시하여, 공제 업무가 획기적으로 간소화
“건설 일용 근로자를 위한 확고한 사회안전망으로서 정착”





건설근로자퇴직공제제도 사업 현황

제1장 운영 실적 총괄 및 당사자의 인식

제2장 적용범위 및 가입

제3장 퇴직공제금 지급

제4장 공제기금 운용

건설근로자퇴직공제제도가 도입된 후 10년의 세월을 거치면서 퇴직공제사업이 정착되어 온 과정을 연도별로 살펴보고자 한다. 또한 건설일용근로자에 관한 한 최대의 미시 데이터인 건설근로자공제회 DB에 나타난 건설일용근로자의 특성을 살펴보고, 제도의 당사자인 건설사업주와 건설근로자가 퇴직공제제도에 대해 얼마나 알고 어떻게 생각하는지 소개하고자 한다.

건설근로자퇴직공제제도 사업 현황

- 퇴직공제제도가 도입된 지 10년간 의무가입대상공사의 신속한 확대에 힘입어 사업의 실적이 크게 성장한 것으로 평가된다. 다만, 아직도 의무가입대상 이외의 공사에서는 동 제도의 혜택을 받지 못하는 건설근로자들이 존재하므로 가능한 한 대상공사의 확대가 신속히 이루어져야 할 것으로 보인다.

|제1장| 운영 실적 총괄 및 당사자의 인식

건설근로자퇴직공제제도가 도입된 후 10년의 세월을 거치면서 퇴직공제사업이 정착되어 온 과정을 연도별로 살펴보고자 한다. 또한 건설일용근로자에 관한 한 최대의 미시 데이터인 건설근로자공제회 DB에 나타난 건설일용근로자의 특성을 살펴보고, 제도의 당사자인 건설사업주와 건설근로자가 퇴직공제제도에 대해 얼마나 알고 어떻게 생각하는지 소개하고자 한다.

1. 건설근로자퇴직공제제도 가입률 추이

〈그림 7〉과 〈표 21〉에서 보듯이 시행 첫 해인 1998년 25.5%에 불과하던 가입률이 2007년 12월에는 92.0%의 실적을 보이고 있으며 빠른 속도로 정착되고 있다. 1988년의 가입률이 낮았던 배경에는 가입대상인 건설공사가 공공공사 100억 원 이상과 공동주택 500호 이상으로 제한되어 있었던 점과 건설업계의 인지도가 낮았던 이유도 있지만 그보다 더 큰 문제는 1997년에 건설현장을 휩쓴 외환위기의 충격이었다. 외환위기에 의해 경영상황이 악화된 건설업체는 가입을 하지 아니하여도 제재규정이 없는 퇴직공제제도에 가입할 엄두를 내지 못했다.

외환위기의 충격에서 벗어나면서 퇴직공제제도의 누적가입률도 상승하기 시작해 2000년에는 66.2%

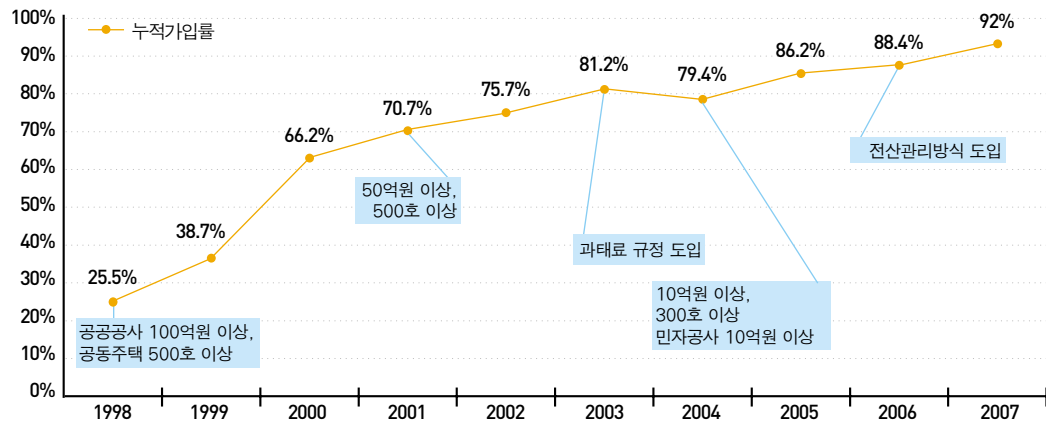
로 올라섰고, 가입대상공사가 공공공사 50억 원 이상으로 확대된 2001년에는 70%대를 넘었다. 과태료 규정이 도입된 2003년에는 81.2%의 누적가입률을 기록했는데 여기에는 공동주택공사의 가입률 상승이 한몫을 하였다. 2002년까지의 누적가입률이 27.9%에 불과하던 것이 2003년 들어 49.0%로 급격히 상승했기 때문이다.

2004년에는 의무가입대상공사의 범위가 크게 확대되었다. 공공공사는 10억 원 이상, 공동주택공사는 300호 이상으로 확대되었고, 민자유치공사 중 10억 원 이상의 공사가 처음으로 의무가입대상 공사에 포함되었다. 그 결과 가입대상공사의 건수가 공공공사는 전년도인 1,443건에서 5,136건으로 네 배나 급증하였다. 공동주택공사는 196건에서 291건으로 두 배로 뛰었는데 당해 연도 말까지 가입률은 62.1%로 증가세를 이어갔다. 처음 의무가입대상공사에 포함된 민자유치공사는 45건이었으며 첫 해의 가입률은 56.5%에서 출발하였다.

2006년에는 기존의 퇴직공제복지수첩에 의한 관리방식을 EDI에 의한 관리방식으로 전환하였다. 2007년 누적가입률은 92%에 이르렀는데 공공건설공사 93.4%, 공동주택공사 73.9%, 민자유치공사 100%를 각각 기록하였다. (도급공사는 공사 준비 기간이 있어 발주부터 공제가입까지는 통상 몇 개월이 소요되므로, 일정 시점이 아닌 준공공사의 실제 가입률은 보다 더 올라 갈 수 있다.)



〈그림 7〉 건설근로자퇴직공제제도 누적가입률 추이



〈표 21〉 건설근로자퇴직공제제도 가입대상공사 건수 및 가입률 추이

(단위 : 건, %)

구 분		합계	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
의무가입 대상 건설공사 건수 ¹⁾ (A)	소 계	27,712	466	1,016	583	864	1,372	1,639	5,472	5,612	5,212	5,476
	공공건설공사	25,382	370	878	451	761	1,198	1,443	5,136	5,194	4,809	5,142
	공동주택공사	2,087	96	138	132	102	174	196	291	380	316	262
	민자유치공사	243	-	-	-	1	-	-	45	38	87	72
공제가입 건수 ²⁾ (B)	소 계	25,494	119	454	794	704	1,184	1,567	4,244	5,608	4,974	5,846
	공공건설공사	23,708	119	432	766	665	1,093	1,335	3,929	5,285	4,619	5,465
	공동주택공사	1,543	-	22	28	38	91	232	290	276	275	291
	민자유치공사	243	-	-	-	1	-	-	25	47	80	90
누적 가입률 ³⁾ (B/A)×100	소 계	92.0	25.5	38.7	66.2	70.7	75.7	81.2	79.4	86.2	88.4	92.0
	공공건설공사	93.4	32.2	44.2	77.5	80.6	84.1	86.5	81.5	88.3	90.1	93.4
	공동주택공사	73.9	-	9.4	13.7	18.8	27.9	49.0	62.1	64.7	68.6	73.9
	민자유치공사	100.0	-	-	-	100.0	100.0	100.0	56.5	86.9	89.5	100.0
의무가입 대상 건설공사 범위 ⁴⁾	공공건설공사		100억 원 이상			50억 원 이상			10억 원 이상			
	공동주택공사		500호 이상			500호 이상			300호 이상			
	민자유치공사		-			-			10억 원 이상			

주 : 1) 의무가입대상 건설공사건수는 도급계약일 기준임.

2) 공제가입건수는 공제가입일 기준임.

3) 누적가입률(%) = (당해 연도까지의 누적 가입건수)/(당해 연도까지의 누적 공사건수)*100

4) 의무가입대상 건설공사 범위 중 2001년의 경우 8월부터 적용됨.

2. 피공제자수, 퇴직공제금지급인원 및 적립액 추이

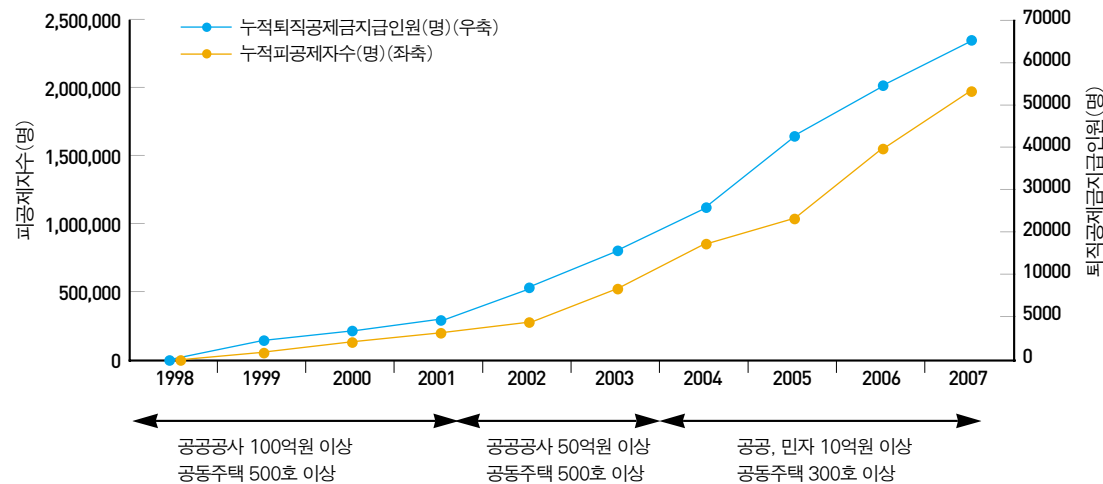
피공제자수 및 퇴직공제금지급인원 추이

〈그림 8〉와 〈표 22〉는 건설근로자퇴직공제제도 피공제자수와 퇴직공제금지급인원의 추이를 보여준다. 2007년 12월 현재 누적피공제자수는 약 213만 명이며, 누적퇴직공제금지급인원은 약 6만9천명이다. 연간 신규가입 피공제자 수 역시 제도 시행 첫 해인 1998년에 1,006명에 불과하던 피공제자수가 2006년에는 534,192명까지 증가했다. 시행 이듬해인 1999년에는 38,421명으로 전년에 비해 크게 증가했으며, 2001년에는 98,460명으로 10만 명에 육박하는 규모로 성장하였다. 2001년에 확대된 공공공사 50억 원 이상까지의 가입대상공사 범위 확대에 힘입어 2003년에는 172,649명으로 증가했고, 2004년부터 적용되기 시작한 10억 원 이상 공공 및 민간투자공사와 공동주택 300호 이상까지의 확대에 의해 2005년에는 279,182명으로 증가했다. 이러한 가입대상 공사 확대와 더불어 2006년에는 전산관리방식의 도입이 가세하면서 피공제자수는 534,192명에 이르렀다.

한편, 퇴직공제금지급인원 역시 큰 증가세를 보이고 있다. 1999년 3명의 지급자가 나타나기 시작한 이래 2001년에는 3,836명으로 증가했고, 2004년에는 11,419명으로 만 명을 넘어섰으며, 2006년에는 14,700명에 이르렀다. 퇴직공제금지급인원의 증가가 피공제자수의 증가에는 못 미치고 있는데 이것은 제도의 성격 자체가 퇴직금적 성격으로 장기간의 적립을 권장하고 있으므로 아직까지 크게 우려할 상황은 아니라고 보인다.

2007년 12월 현재 지급금액 누계는 약 789억 원이다. 퇴직공제금 지급자의 평균금액은 1999년 약 56만 원에서 2002년에는 104만 원으로 증가했으며 2007년 12월에는 125만 원으로 증가했다. 1인당 평균 지급액은 퇴직공제금이 누적될수록 증가할 것으로 예상된다.

〈그림 8〉건설근로자퇴직공제제도의 피공제자 및 퇴직공제금지급인원 추이



공제기금적립액 추이

〈표 22〉건설근로자퇴직공제제도의 피공제자 · 공제금 지급 · 적립액 추이

(단위: 명, 건, 백만원)

구분		합계	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
피공제자수 ¹⁾		2,127,832	1,006	38,421	83,783	98,460	132,908	172,649	277,481	279,182	534,192	509,750
공제부금수납액		702,162	94	6,868	25,320	38,888	44,566	65,878	106,055	129,601	126,990	157,902
고용보험지원금		6,537	-	20	256	942	1,295	2,162	812	377	515	158
퇴직	지급인원	68,802	-	3	638	3,836	5,046	6,621	11,419	15,044	14,700	11,495
	지급액	78,855	-	2	512	3,599	5,268	7,325	12,782	17,062	17,985	14,320
공제금	평균금액 (천원)	1,146	-	558	803	938	1,044	1,106	1,119	1,134	1,223	1,246
공제기금적립금 ²⁾ (이자수입포함)		746,232	95	7,024	26,408	39,295	45,065	67,513	104,226	130,694	138,542	187,370
의무가입대상 건설공사범위 ²⁾		공공공사 공동주택 민자유치	100억 원 이상 500호 이상 -				50억 원 이상 500호 이상 -		10억 원 이상 300호 이상 10억 원 이상			

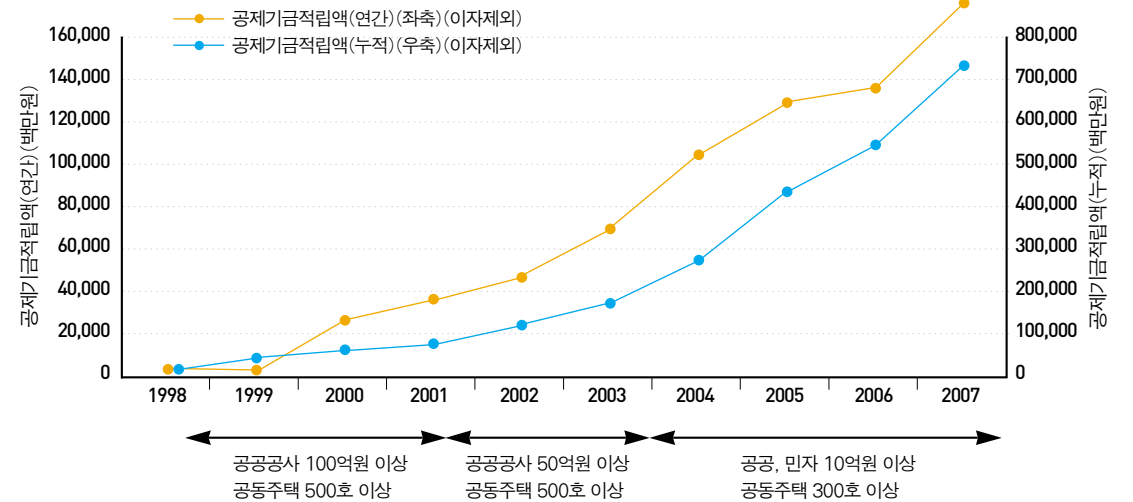
주: 1) 피공제자수에는 퇴직공제금 지급인원이 포함됨.

2) 공제기금 적립금 = 공제부금수납액 + 고용보험지원금 + 이자수입 - 퇴직공제금 지급액

3) 공제부금수납액은 부가금을 제외한 금액임.

〈표 22〉와 〈그림 9〉은 연간 및 누적 공제기금적립액 추이를 보여준다. 2007년 12월 현재 이자수입이 포함된 누적 적립액은 약 7,462억원이다. 1998년에는 95백만 원에 불과하던 연간 공제기금적립액이 1999년에는 약 70억 원으로 증가하더니 2001년의 393억 원과 2004년의 1,042억 원을 거쳐 2007년에는 1,874억 원으로 급증하였다. 그에 따라 누적 적립액(이자수입 포함) 규모도 급증하여 2002년에 처음으로 1천억 원을 넘어서더니 2007년에는 7천억 원을 넘어섰다. 2007년 착공공사는 1일 공제부금 액수가 3,000원 그리고 2008년 이후 착공공사는 4,000원으로 인상하기로 결정되어 있으므로 누적 적립액 규모는 비약적으로 증가할 것으로 전망된다.

〈그림 9〉건설근로자퇴직공제제도 공제기금적립액 추이



3. 공제회 DB의 주요 내용 : 건설노동시장 DB로서의 가능성

공제회 DB에는 건설일용근로자에 관한 가장 방대하고도 정확한 정보가 축적되어 있다. 이것은 표본 조사가 아닌 전수조사의 성격을 지니기 때문이다. 하지만 아직까지는 퇴직공제제도의 적용범위가 전체를 포괄하지 못하므로 실재를 정확히 반영하다고 말하기는 어렵다. 그럼에도 불구하고 건설근로자는 이동하는 특성을 지니고 있기 때문에 현재 수록된 정보에 관한 한 여타 자료에 비해 건설현장의 실상에 가장 근접해 있다고 말할 수는 있다. 공제회 DB의 정확도는 퇴직공제제도의 범위가 확대됨에 따라 더욱 향상될 것으로 기대된다. 공제회 DB의 정확도가 향상된다는 의미는 건설근로자 관련 정책 입안에 현실성 제고와 관련 연구 추진에도 큰 도움을 주게 될 수 있음을 말한다. 즉, 퇴직공제제도 운영의 기록이 건

설노동시장에 관한 유용한 DB가 될 수 있음을 의미한다. 여기서는 공제회 DB에 수록된 건설근로자의 주요 특성을 소개하고자 한다.

1) 피공제자 특성 : 2007년 6월 1개월간 근무한 피공제자에 대한 분석³³⁾

피공제자의 연령별 분포이다. 평균 연령은 46세이고, 40대(34.5%), 50대(28.1%), 30대(19.2%) 순이다. 여성이 8%를 차지하며, 여성의 평균 연령은 50세로 남성보다 더 높다.

〈표 23〉 피공제자의 연령별 분포

(단위 : 명, %)

구분	평균연령	계	20대	30대	40대	50대	60대	70대 이상
계 또는 평균	46	374,893 (100.0)	25,049 (6.7)	71,990 (19.2)	129,655 (34.5)	105,404 (28.1)	39,107 (10.5)	3,688 (1.0)
남자	46	342,945	23,876	67,392	120,912	94,779	33,377	2,609
여자	50	31,948	1,173	4,598	8,743	10,625	5,730	1,079

주 : 2007년 6월 1개월간 근무한 근로자에 대한 분석 자료임.

〈표 24〉는 피공제자의 거주지별 분포이다. 서울(18.4%), 경기(17%), 부산(8.1%) 등의 순으로 나타난다.

〈표 24〉 피공제자의 거주지별 분포

(단위 : 명, %)

거주지	피공제자 수	거주지	피공제자 수	거주지	피공제자 수
계	374,893(100.0)	부산	30,343(8.1)	대전	13,206(3.5)
서울	69,246(18.4)	경남	12,705(3.4)	충남	12,422(3.4)
인천	23,473(6.3)	울산	4,095(1.1)	충북	9,852(2.7)
경기	63,993(17)	광주	12,803(3.4)	강원	14,579(3.9)
대구	25,249(6.7)	전남	14,816(3.9)	제주	2,309(0.6)
경북	14,853(4)	전북	12,288(3.3)	기타	38,661(10.3)

주 : 피공제자 주소가 없는 경우 최근에 근로내역 신고된 현장소재지로 작성함. 기타는 광역시·도명이 미기재되어 전산으로 자동분류가 어려운 경우임. 2007년 6월 1개월간 근무한 근로자에 대한 분석 자료임.

〈표 25〉는 피공제자의 직종별 분포 및 특성이다. 소분류 직종 중 피공제자수가 많은 직종은 건축목공(65,327명), 보통인부(70,315명), 철근콘크리트(32,888명), 미장(15,085명) 등의 순이다.

33) 여기에서 소개되는 자료는 현재 건설근로자공제회 전산망에 입력된 자료 중 2007년 6월에 1개월 간 근무한 피공제자에 국한된 분석으로서 전체 피공제자에 대한 특성과 차이를 보일 수 있다. 그럼에도 불구하고 최근에 관리되고 있는 피공제자의 특성을 어느 정도 파악할 수 있을 것으로 판단된다.

〈표 25〉 피공제자의 직종별 분포 및 특성

(단위 : 명, 세, 일, %)

대분류	소분류	피공제자 수	평균 연령	월평균 근로일수	대분류	소분류	피공제자 수	평균 연령	월평균 근로일수
합 계 (100.0%)		374,893	-	-		소계(9.1%)	34,327(100.0)	-	-
건축	소 계 (33.7%)	125,993(100.0)	-	-	기계	전공	10,878(31.7)	39	21.3
	건축목공	65,327(51.8)	47	16.5		배관	10,388(30.3)	44	20.4
	철근 콘크리트	32,888(26.1)	47	14.8		설비	6,003(17.5)	44	20.1
	방수	6,504(5.2)	50	16.0		기계	4,679(13.6)	45	17.2
	비계	4,576(3.6)	45	12.2		다트	864(2.5)	43	18.8
	금속재창호	4,439(3.5)	43	18.0		통신	1,054(3.1)	38	19
	철골	2,485(2.0)	43	14.8		케도	437(1.3)	43	18.6
	콘크리트	4,431(3.5)	45	12.1		배전	24(0.1)	41	12.2
	철거	1,390(1.1)	43	11.1	토목	소 계 (0.5%)	1,683(100.0)	-	-
	가시설	869(0.7)	45	16.7		토공	1,401(83.2)	47	14.8
	보온	765(0.6)	47	16.0		착암	176(10.5)	482	0.8
	목재창호	408(0.3)	45	15.8		굴착	106(6.3)	46	20.0
미장	거푸집	81(0.1)	47	15.8	기타	소 계 (42.1%)	157,919(100.0)	-	-
	목공	1,828(1.5)	45	17.1		보통인부	70,315(44.5)	47	13.7
	소 계 (7.9%)	29,812(100.0)	-	-		석공	7,564(4.8)	47	14.9
	미장	15,085(50.6)	48	16.1		용접	2,476(1.6)	45	17.4
	조적	7,542(25.3)	49	16.0		장비기사	1,838(1.2)	46	17.4
사무	도장	5,172(17.3)	47	15.8		금속	997(0.6)	41	12.6
	도배	2,013(6.8)	43	16.9		화약	373(0.2)	45	21.5
	소 계 (0.5%)	2,085(100.0)	-	-		관로	644(0.4)	47	17.9
	안전	965(46.3)	46	19.7		벌목	105(0.09)	52	7.1
	관리	702(33.7)	42	22.2		측량	120(0.1)	27	22.0
	사무보조	264(12.7)	32	24.2		구조물	463(0.3)	48	16.7
	경비	133(6.4)	57	24.6		건설재료시험	19(0.01)	28	22.2
	설계	21(1.0)	37	22.1		기타	73,005(46.2)	45	15.0
						미기재 (6.2%)	23,074(100.0)	44	15.6

주 : 2007년 6월 1개월간 근무한 근로자에 대한 분석 자료임.

〈표 26〉은 월 평균 근로일수별 피공제자 분포이다. 25일 이상(26.1%), 5일 미만(20.4%), 20~25일 미만(14.6%), 5~10일 미만(13.9%) 등의 순이다.

〈표 26〉 월 평균 근로일수별 피공제자 분포

(단위 : 명, %)

계	5일 미만	5~10일미만	10~15일미만	15~20일미만	20~25일미만	25일 이상
374,893 (100.0)	76,260 (20.4)	52,383 (13.9)	44,037 (11.8)	49,328 (13.2)	54,913 (14.6)	97,972 (26.1)

주 : 2007년 6월 1개월간 근무한 근로자에 대한 분석 자료임.

〈표 27〉은 누적 납부일수별 피공제자 분포이다. 아직까지는 1년 미만 피공제자가 69.0%로 대다수를 차지하고 있다. 1~2년 미만이 19.6%로서 그 다음으로 많다. 반면, 5년 이상인 피공제자도 3,292명에 이른다. 피공제자가 종전 규정에 의하여 발급된 중지첨부 수첩을 일부 반납하지 않은 경우가 있으므로 수첩이 모두 반납되면 피공제자의 누적납부일수는 증가될 것으로 보인다.

〈표 27〉 누적 납부일수별 피공제자 분포

(단위 : 명, %)

계	1년 미만	1~2년 미만	2~3년 미만	3~4년미만	4~5년 미만	5년 이상
374,893 (100.0)	258,829 (69.0)	73,518 (19.6)	24,887 (6.6)	10,019 (2.7)	4,285 (1.1)	3,292 (0.9)

주 : 피공제자가 종전 규정에 의하여 발급된 중지첨부 수첩을 일부 반납하지 않은 경우가 있으므로 수첩이 모두 반납되면 피공제자의 누적납부일수는 증가할 것으로 보임. 2007년 6월 1개월간 근무한 근로자에 대한 분석 자료임.

〈표 28〉은 피공제자의 2006년 7월~2007년 6월 각 월 평균 근로일수이다. 전체 평균은 16.3일이고 2006년 9월과 11월이 17.3일과 17.1일로 가장 많으며 2007년 2월과 2006년 7월 및 2007년 6월이 14.1일과 15.6일로 가장 적게 나타난다. 2007년 연간 총 평균 근로일수는 195.3일이다. 이것은 적용제외 현장의 존재로 인해 나타나는 현상으로 일반적인 근로자의 평균 근로일수와는 차이가 있다.

〈표 28〉 피공제자의 2006년 7월~2007년 6월 각 월 평균 근로일수

(단위 : 일)

1년 총 근로일 수	전체 평균	2006년 7월	2006년 8월	2006년 9월	2006년 10월	2006년 11월	2006년 12월	2007년 1월	2007년 2월	2007년 3월	2007년 4월	2007년 5월	2007년 6월
195.3	16.3	15.6	16.8	17.3	15.8	17.1	16.2	16.6	14.1	16.2	16.3	16.2	15.6

주 : 2006년 7월부터 2007년 6월까지 12개월 동안 근무한 근로자에 대한 분석 자료임.

2) 공제가입현장의 특성 : 2007년 6월말 시공 중인 공제가입현장에 대한 분석³⁴⁾

〈표 29〉는 공제가입현장의 분포이다. 총 10,132건의 현장 중 의무가입대상공사가 96.4%이고 임의가입대상공사는 3.6%이다. 공제가입공사 중 공공공사가 88.4%를 차지하고, 공동주택이 6.5%를 차지한다.

34) 여기에서 소개되는 자료는 현재 건설근로자공제회 전산망에 입력된 자료 중 2007년 6월말 현재 시공 중인 공제가입현장에 국한된 분석으로서 전체 공제가입현장의 특성과 차이를 보일 수 있다. 그럼에도 불구하고 최근에 관리되고 있는 공제가입현장의 특성을 어느 정도 파악할 수 있을 것으로 판단된다.

〈표 29〉 공제가입현장의 분포

(단위 : 건, %)

가입 유형		공사 규모	공사 수
		총 계(100.0%)	10,132
의무가입 대상공사	공공건설	소 계 (88.4%)	8,961(100.0)
		10억원 미만	946(10.6)
		10억 원 이상 ~ 50억 원 미만	4,675(52.2)
		50억 원 이상 ~ 100억 원 미만	1,064(11.9)
		100억 원 이상 ~ 200억 원 미만	683(7.6)
		200억 원 이상 ~ 300억 원 미만	413(4.6)
		300억 원 이상 ~ 500억 원 미만	400(4.5)
		500억 원 이상	780(8.7)
	공동주택	소 계 (6.5%)	657(100.0)
		300호 이상 ~ 500호 미만	239(36.4)
		500호 이상 ~ 1,000호 미만	288(43.8)
		1,000호 이상	130(19.8)
	민자유치	소 계 (1.5%)	151(100.0)
		10억 원 이상 ~ 50억 원 미만	0(0.0)
		50억 원 이상 ~ 100억 원 미만	24(15.9)
		100억 원 이상 ~ 200억 원 미만	17(11.3)
		200억 원 이상 ~ 300억 원 미만	23(15.2)
		300억 원 이상 ~ 500억 원 미만	22(14.6)
		500억 원 이상	65(43.0)
임의가입 대상공사	기타공사	소 계 (3.6%)	363(100.0)
		10억원 미만	157(43.3)
		10억 원 이상 ~ 50억 원 미만	91(25.1)
		50억 원 이상 ~ 100억 원 미만	43(11.8)
		100억 원 이상 ~ 200억 원 미만	28(7.7)
		200억 원 이상 ~ 300억 원 미만	12(3.3)
		300억 원 이상 ~ 500억 원 미만	10(2.8)
		500억 원 이상	22(6.1)

주 : 2007년 6월말 현재 시공 중인 공제가입현장에 대한 분석임.

2) 퇴직공제금 지급 분포 : 2006년 1년간의 수급자에 대한 분석³⁵⁾

〈표 30〉은 퇴직공제금 수급자의 성별 연령별 분포이다. 연령대별로는 60대 32.1%, 50대 21.3%, 40대 19.5%, 30대 17.5% 등의 순이다. 여성이 차지하는 비율은 28.9%로 피공제자에서 차지하는 비율 8%에 비해 많다. 평균지급액은 약 122만 원으로서 1년을 252일로 간주할 때 약 2년치에 해당한다. 평균지급액은 여성이 남성보다 약간 많다.

35) 여기에서 소개되는 자료는 현재 건설근로자공제회 전산망에 입력된 자료 중 2006년 1년간의 퇴직공제금 수급자에 국한된 분석으로서 전체 수급자의 특성과 차이를 보일 수 있다. 그럼에도 불구하고 최근 수급자의 특성을 어느 정도 파악할 수 있을 것으로 판단된다.

〈표 30〉퇴직공제금 수급자의 성별 연령별 분포

(단위 : 천원, 명, %)

구분	평균지급액	계	20대	30대	40대	50대	60대	70대 이상
계 또는 평균	1,218	14,700 (100.0)	981 (6.7)	2,570 (17.5)	2,872 (19.5)	3,131 (21.3)	4,722 (32.1)	424 (2.9)
남자	1,215	10,458	635	1,557	2,110	2,031	3,759	366
여자	1,227	4,242	346	1,013	762	1,100	963	58

주 : 2006년 1년간 지급된 퇴직공제금 수급자에 대한 분석임.

〈표 31〉은 퇴직공제금 수급자의 거주지별 분포이다. 경기 15.7%, 서울 11.2%, 부산 8.9%, 전북 7.1% 등의 순이다. 피공제자 분포에 비해 서울 및 경기의 수급자 비중이 작다.

〈표 31〉퇴직공제금 수급자의 거주지별 분포

(단위 : 명, %)

거주지	수급자 수	거주지	수급자 수	거주지	수급자 수
계	14,700(100.0)	부산	1,306(8.9)	대전	778(5.3)
서울	1,642(11.2)	경남	803(5.5)	충남	675(4.6)
인천	686(4.7)	울산	189(1.3)	충북	628(4.3)
경기	2,39(15.7)	광주	907(6.2)	강원	466(3.2)
대구	964(6.6)	전남	989(6.7)	제주	92(0.6)
경북	898(6.1)	전북	1,040(7.1)	기타	328(2.2)

주 : 기타는 광역시·도명이 미 기재되어 전산으로 자동분류가 어려운 경우임. 2006년 1년간 지급된 퇴직공제금 수급자에 대한 분석임.

〈표 32〉는 퇴직공제금 수급자의 직종별 분포 및 연령이다. 소분류 직종 중 수급자수가 많은 직종은 보통인부(3,315명), 건축목공(1,657명), 철근콘크리트(617명) 등의 순이다.

〈표 32〉퇴직공제금 수급자의 직종별 분포 및 연령

(단위 : 명, 세, %)

대분류	소분류	수급자 수	평균 연령	대분류	소분류	수급자 수	평균 연령
합	계 (100.0%)	14,700	50		소계(4.7%)	687(100.0)	-
건축	소 계 (17.9%)	2,631(100.0)	-	기계	전공	225(32.8)	40
	건축목공	1,657(63.0)	52		배관	191(27.8)	47
	철근 콘크리트	617(23.5)	52		설비	151(22.0)	48
	방수	136(5.2)	55		기계	61(8.9)	49
	비계	59(2.2)	47		타트	15(2.2)	51
	금속채창호	42(1.6)	45		통신	10(1.5)	36
	철골	42(1.6)	47		케도	32(4.7)	51
	콘크리트	31(1.2)	53		배전	2(0.3)	46
	철거	2(0.1)	52	토목	소 계 (0.4%)	56(100.0)	-
	가시설	24(0.9)	46		토공	26(46.4)	56
	보온	5(0.2)	52		착암	24(42.9)	51
	목재창호	3(0.1)	44	기타	굴착	6(10.7)	52
	거푸집	13(0.5)	54		소 계 (33.3%)	4,896(100.0)	-
미장	소 계 (1.9%)	286(100.0)	-		보통인부	3,315(67.7)	52
	미장	155(54.2)	55		석공	63(1.3)	55
	조적	93(32.5)	53		옹접	55(1.1)	43
	도장	30(10.5)	56		장비기사	91(1.9)	52
	도배	8(2.8)	47		금속	2(0.0)	39
사무	소 계 (1.6%)	230(100.0)	-		화약	26(0.5)	46
	안전	73(31.7)	50		관로	3(0.1)	53
	관리	32(13.9)	44		벌목	1(0.0)	64
	사무보조	95(41.3)	29		측량	11(0.2)	28
	경비	26(11.3)	63		구조물	8(0.2)	46
	설계	4(1.7)	35		건설재료시험	8(0.2)	34
					기타	1,313(26.8)	50
	미기재 (40.2%)	5,914(100.0)	-				

주 : 직종은 근로자별 최종 직종 입력 자료를 기준으로 작성하였으며, 근로내역 신고된 자료 중 직종이 없는 경우, 복지수첩에 등록된 직종을 활용함. 2006년 12월말 현재 사공 중인 공제가입현장에 대한 분석임.

〈표 33〉은 퇴직공제금 수급자의 누적 납부일수별 분포이다. 1~2년 미만 55.7%와 2~3년 미만 24.2%로 나타나 3년 미만인 수급자의 분포가 약 80%에 이른다.

〈표 33〉퇴직공제금 수급자의 누적 납부일수별 분포

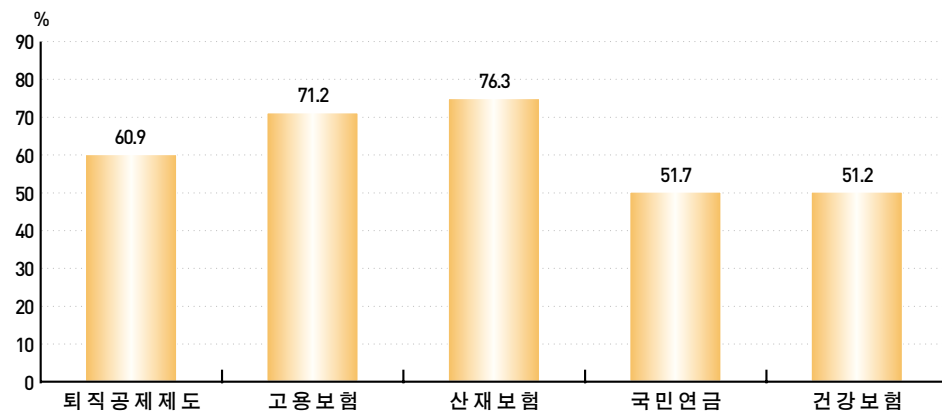
(단위 : 명, %)

계	1~2년 미만	2~3년 미만	3~4년 미만	4~5년 미만	5년 이상
14,700	8,192	3,562	1,652	715	579
(100.0)	(55.7)	(24.2)	(11.2)	(4.9)	(3.9)

4. 퇴직공제제도에 대한 인식 및 활용 : 설문조사 주요 결과

한국건설산업연구원 설문조사(2007)³⁶⁾에 나타난 건설근로자퇴직공제제도에 대한 인지도와 가입 정도를 다른 사회보험과 비교하여 알아보고자 한다. <그림 10>와 <표 34>는 근로자가 응답한 사회복지제도에 대한 인지도이다. 각 제도에 대한 평균적인 인지도는 산재보험 76.3%, 고용보험 71.2%, 퇴직공제제도 60.9%, 국민연금(직장가입자) 51.7%, 건강보험(직장가입자) 51.2%의 순이다. 퇴직공제제도의 경우 숙련수준이 높은 팀·반장이나 기능공의 인지도가 높고, 일반건설업체보다는 전문건설업체에 소속된 근로자의 인지도가 더 높게 나타난다. 전체 건설근로자를 대상으로 하는 다른 사회보험에 비해 퇴직공제제도의 적용범위가 제한적임에도 불구하고 상대적으로 인지도는 높게 나타났다.

<그림 10> 사회복지제도에 대한 인지도(근로자) : '안다' 는 응답의 비율



자료 : 한국건설산업연구원, 건설현장 근로실태 조사, 2007. 5

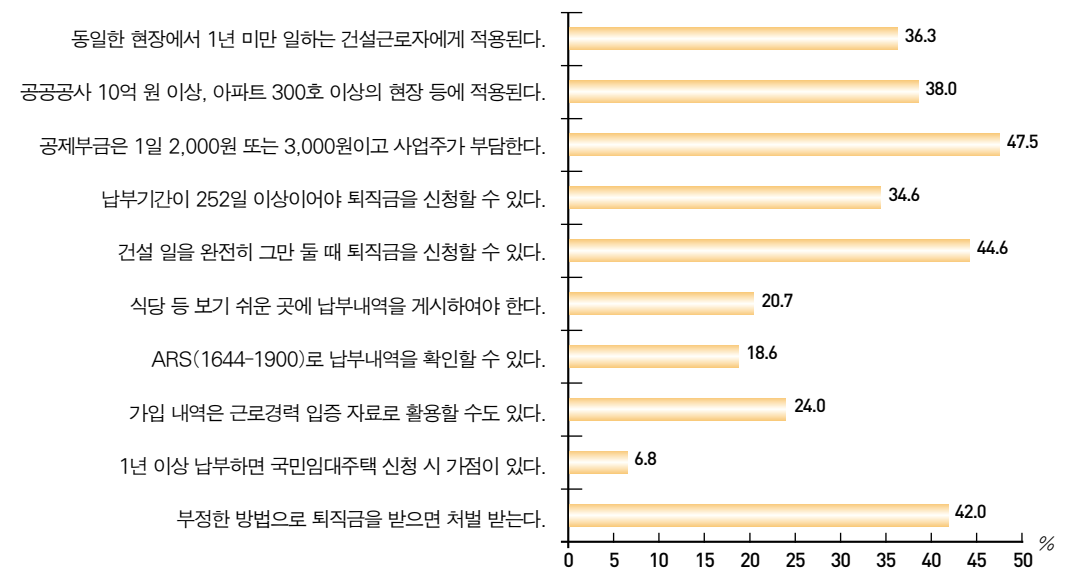
<표 34> 사회복지제도에 대한 인지도(근로자) : 숙련수준별, 소속별

구분		건설근로자 퇴직공제제도	고용보험	산재보험	국민연금 (직장가입자)	건강보험 (직장가입자)
숙련 수준	전체	60.9	71.2	76.3	51.7	51.2
	팀·반장	75.9	77.9	84.1	52.5	52.5
	기능공	59.0	68.6	73.9	48.6	46.6
	준기공	55.6	70.4	74.1	63.0	69.2
	조공 또는 일반공	43.6	74.4	76.3	62.2	64.9
소속	전체	60.0	70.7	76.2	50.0	50.3
	일반건설업체의 직영	58.3	66.7	75.0	34.4	37.5
	전문건설업체의 직영	71.3	86.2	90.4	62.1	63.2
	일반건설업체에서 투입한 작업 팀	53.6	65.2	71.0	46.3	46.3
	전문건설업체에서 투입한 작업 팀	60.5	66.3	72.3	46.4	46.1
	기타	35.7	67.9	70.4	64.0	62.5

자료 : 한국건설산업연구원, 건설현장 근로실태 조사, 2007. 5

<그림 11>와 <표 35>에서 <표 37>은 근로자가 응답한 건설근로자퇴직공제제도의 세부 내용에 대한 인지도이다. 대체로 30~40% 정도의 인지도를 보이고 있다. 상대적으로 인지도가 높은 항목은 '공제부금은 1일 2,000원 또는 3,000원이고 사업주가 부담한다.' (47.5%), '건설 일을 완전히 그만둘 때 퇴직금을 신청할 수 있다.' (44.6%), '부정한 방법으로 퇴직금을 받으면 처벌 받는다.' (42.0%) 등이다. 반면, 상대적으로 인지도가 낮은 항목은 '1년 이상 납부하면 국민임대주택 신청 시 가점이 있다.' (6.8%), 'ARS(1644-1900)로 납부내역을 확인할 수 있다.' (18.6%), '식당 등 보기 쉬운 곳에 납부내역을 게시하여야 한다.' (20.7%) 등이다. 대체로 퇴직공제 적용대상 공사에서 일하는 근로자의 인지도가 높게 나타난다. 전문건설업체 소속 근로자의 인지도가 약간 높게 나타나고, 숙련수준이 높은 팀·반장이나 기능공의 인지도가 높다.

<그림 11> 건설근로자퇴직공제제도의 주요 세부 내용에 대한 인지도(근로자)



자료 : 한국건설산업연구원, 건설현장 근로실태 조사, 2007. 5

36) 설문조사 기간은 2007년 5월 11일에서 5월 31일까지이다. 분석에 포함된 설문서는 근로자 대상 468부, 사업주 대상 195부이다.

〈표 35〉건설근로자퇴직공제제도의 주요 세부 내용에 대한 인지도(근로자) : 퇴직공제대상여부별

구 분	전체 (%)	적용대상 공사	적용대상이 아닌 공사
동일한 현장에서 1년 미만 일하는 건설근로자에게 적용된다.	36.1	38.3	34.4
공공공사 10억 원 이상, 아파트 300호 이상의 현장 등에 적용된다.	37.8	48.2	29.5
공제부금은 1일 2,000원 또는 3,000원이고 사업주가 부담한다.	47.2	53.4	42.3
납부기간이 252일 이상이어야 퇴직금을 신청할 수 있다.	34.6	42.5	28.3
건설 일을 완전히 그만 둘 때 퇴직금을 신청할 수 있다.	44.3	46.4	42.7
식당 등 보기 쉬운 곳에 납부내역을 게시하여야 한다.	20.6	30.5	12.8
ARS(1644-1900)로 납부내역을 확인할 수 있다.	18.8	23.0	15.5
가입 내역은 근로경력 입증 자료로 활용할 수도 있다.	24.1	24.6	23.7
1년 이상 납부하면 국민임대주택 신청 시 가점이 있다.	6.7	7.8	5.7
부정한 방법으로 퇴직금을 받으면 처벌 받는다.	42.2	47.4	38.1

주 : 공공 또는 민자유치면서 공사금액이 10억 원 이상인 공사와 아파트 현장공사를 퇴직공제제도 적용대상 공사로 함.

자료 : 한국건설산업연구원, 건설현장 근로실태 조사, 2007. 5

〈표 36〉건설근로자퇴직공제제도의 주요 세부 내용에 대한 인지도(근로자) : 소속별

구 분	전체 (%)	일반 건설업체의 직영	전문 건설업체의 직영	이란 건설업체에서 투입한 작업 팀	전문 건설업체에서 투입한 작업 팀	기타
동일한 현장에서 1년 미만 일하는 건설 근로자에게 적용된다.	36.3	24.2	37.5	36.5	38.6	29.6
공공공사 10억 원 이상, 아파트 300호 이상의 현장 등에 적용된다.	38.0	26.5	44.8	39.7	37.1	29.6
공제부금은 1일 2,000원 또는 3,000원이고 사업주가 부담한다.	47.5	42.9	58.3	46.6	44.4	40.7
납부기간이 252일 이상이어야 퇴직금을 신청할 수 있다.	34.6	27.3	40.6	34.2	35.7	14.8
건설 일을 완전히 그만 둘 때 퇴직금을 신청할 수 있다.	44.6	38.2	51.0	44.6	43.4	38.5
식당 등 보기 쉬운 곳에 납부내역을 게시하여야 한다.	20.7	18.2	24.0	22.5	19.6	14.8
ARS(1644-1900)로 납부내역을 확인할 수 있다.	18.6	17.6	16.7	20.5	19.1	18.5
가입 내역은 근로경력 입증 자료로 활용할 수도 있다.	24.0	11.8	25.0	27.8	24.1	25.9
1년 이상 납부하면 국민임대주택신청 시 가점이 있다.	6.8	5.9	9.5	2.7	7.2	7.4
부정한 방법으로 퇴직금을 받으면 처벌 받는다.	42.0	41.2	46.3	41.1	41.5	33.3

자료 : 한국건설산업연구원, 건설현장 근로실태 조사, 2007. 5

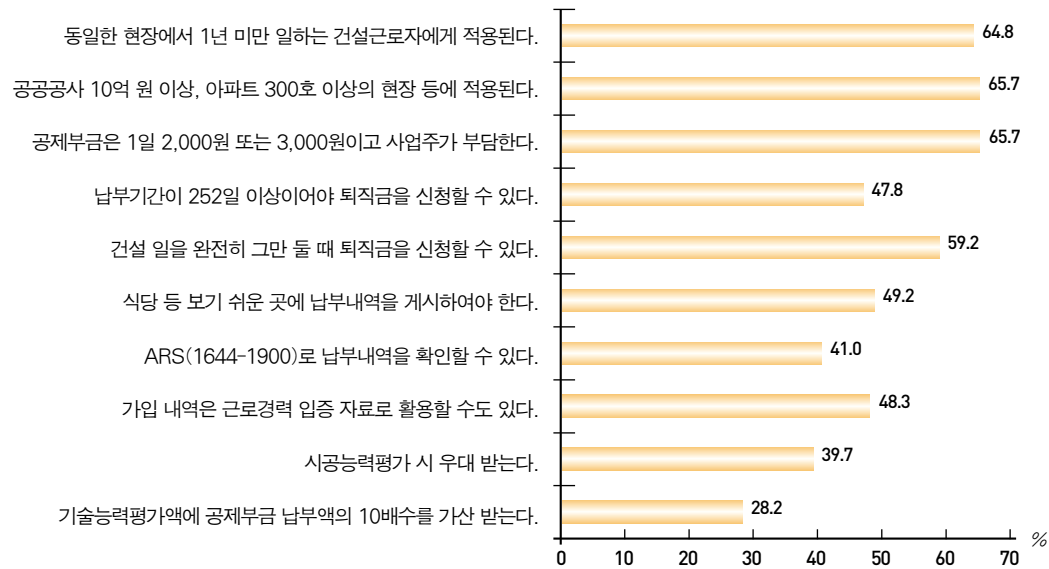
〈표 37〉건설근로자퇴직공제제도의 주요 세부 내용에 대한 인지도(근로자) : 숙련수준별

구 분	전체	팀반장	기능공	준기공	조공(일반공)
동일한 현장에서 1년 미만 일하는 건설 근로자에게 적용된다.	37.2	49.4	35.4	30.0	27.5
공공공사 10억 원 이상, 아파트 300호 이상의 현장 등에 적용된다.	39.1	52.9	37.2	24.1	32.5
공제부금은 1일 2,000원 또는 3,000원이고 사업주가 부담한다.	48.3	59.1	47.3	37.9	39.0
납부기간이 252일 이상이어야 퇴직금을 신청할 수 있다.	35.0	44.2	32.6	34.5	31.7
건설 일을 완전히 그만 둘 때 퇴직금을 신청할 수 있다.	45.3	52.3	44.1	36.7	43.9
식당 등 보기 쉬운 곳에 납부내역을 게시하여야 한다.	20.7	29.1	18.1	24.1	17.1
ARS(1644-1900)로 납부내역을 확인할 수 있다.	19.1	26.1	16.9	13.8	22.0
가입 내역은 근로경력 입증 자료로 활용할 수도 있다.	24.4	37.9	19.8	24.1	24.4
1년 이상 납부하면 국민임대주택신청 시 가점이 있다.	7.0	10.2	4.7	6.9	14.6
부정한 방법으로 퇴직금을 받으면 처벌 받는다.	43.6	52.3	41.2	44.8	39.0

자료 : 한국건설산업연구원, 건설현장 근로실태 조사, 2007. 5

〈그림 12〉과 〈표 38〉과 〈표 39〉는 사업주가 응답한 건설근로자퇴직공제제도의 세부 내용에 대한 인지도이다. 대체로 30~60% 정도의 인지도를 보이고 있다. 상대적으로 인지도가 높은 항목은 ‘공제부금은 1일 2,000원 또는 3,000원이고 사업주가 부담한다.’ (65.7%), ‘공공공사 10억원 이상, 주택 300호 이상의 현장 등에 적용된다.’ (65.7%), ‘동일한 현장에서 1년 미만 일하는 건설근로자에게 적용된다.’ (64.8%) 등이다. 반면, 상대적으로 인지도가 낮은 항목은 ‘기술능력평가액에 공제부금 납부액의 10배 수를 가산 받는다.’ (28.2%), ‘시공능력평가 시 우대 받는다.’ (39.7%), ‘ARS(1644-1900)로 납부내역을 확인할 수 있다.’ (41.0%) 등이다. 대체로 퇴직공제 적용대상 공사의 사업주 인지도가 높게 나타난다. 반면, 퇴직공제 적용대상이 아닌 연립?다가구?개인주택현장 사업주의 인지도가 낮게 나타난다.

〈그림 12〉건설근로자퇴직공제제도의 주요 세부 내용에 대한 인지도(사업주)



자료 : 한국건설산업연구원, 건설현장 근로실태 조사, 2007. 5

〈표 38〉건설근로자퇴직공제제도의 주요 세부 내용에 대한 인지도(사업주) : 퇴직공제대상여부별

구 분	전체 (%)	적용대상 공사	적용대상이 아닌 공사
동일한 현장에서 1년 미만 일하는 건설근로자에게 적용된다.	64.2	82.4	46.9
공공공사 10억 원 이상, 아파트 300호 이상의 현장 등에 적용된다.	66.1	82.4	51.0
공제부금은 1일 2,000원 또는 3,000원이고 사업주가 부담한다.	65.9	80.0	52.6
납부기간이 252일 이상이어야 퇴직금을 신청할 수 있다.	47.6	57.1	38.3
건설 일을 완전히 그만 둘 때 퇴직금을 신청할 수 있다.	59.1	74.4	44.8
식당 등 보기 쉬운 곳에 납부내역을 게시하여야 한다.	48.9	65.2	33.7
ARS(1644-1900)로 납부내역을 확인할 수 있다.	40.0	51.1	29.5
가입 내역은 근로경력 입증 자료로 활용할 수도 있다.	48.6	55.6	42.1
시공능력평가 시 우대 받는다	39.8	40.7	38.9
기술능력평가액에 공제부금 납부액의 10배수를 가산 받는다.	27.7	31.5	24.2

주 : 공공 또는 민자유치면서 공사금액이 10억 원 이상인 공사와 아파트 현장공사를 퇴직공제제도 적용대상 공사로 함.

자료 : 한국건설산업연구원, 건설현장 근로실태 조사, 2007. 5

〈표 39〉건설근로자퇴직공제제도의 주요 세부 내용에 대한 인지도(사업주) : 현장종류별

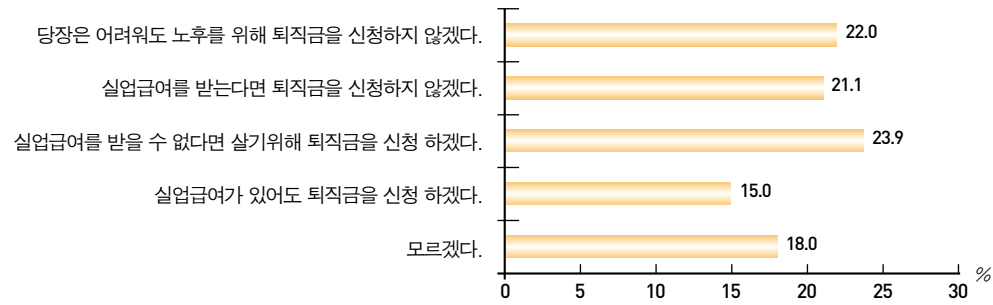
구 분	전체	아파트	연립, 다가구, 개인주택	관공서, 병원 등	토목공사	플랜트 공사	기타
동일한 현장에서 1년 미만 일하는 건설 근로자에게 적용된다.	64.8	78.6	42.9	75.8	64.3	100.0	34.6
공공공사 10억 원 이상, 아파트 300호 이상의 현장 등에 적용된다.	65.7	73.8	28.6	67.6	68.1	100.0	52.0
공제부금은 1일 2,000원 또는 3,000원이고 사업주가 부담한다.	65.7	75.6	28.6	71.9	67.6	100.0	46.2
납부기간이 252일 이상이어야 퇴직금을 신청할 수 있다.	47.8	52.4	42.9	46.9	52.1	-	32.0
건설 일을 완전히 그만 둘 때 퇴직금을 신청할 수 있다.	59.2	70.7	14.3	60.6	60.6	100.0	46.2
식당 등 보기 쉬운 곳에 납부내역을 게시하여야 한다.	49.2	43.9	14.3	54.5	59.4	-	34.6
ARS(1644-1900)로 납부내역을 확인할 수 있다.	41.0	41.5	42.9	43.8	45.1	100.0	23.1
가입 내역은 근로경력 입증 자료로 활용할 수도 있다.	48.3	46.3	28.6	59.4	47.9	100.0	42.3
시공능력평가 시 우대 받는다	39.7	35.7	42.9	28.1	47.9	100.0	34.6
기술능력평가액에 공제부금 납부액의 10배수를 가산 받는다.	28.2	34.1	14.3	21.9	30.0	100.0	23.1

자료 : 한국건설산업연구원, 건설현장 근로실태 조사, 2007. 5

〈그림 13〉과 〈표 40〉은 근로자가 응답한 일시적 실업 시 건설근로자퇴직공제금 신청 여부이다. 겨울철 등 일시적으로 일거리가 없을 때 퇴직공제금을 신청하겠느냐는 질문에 대해 ‘신청하지 않겠다.’는 응답이 43.1%를 차지하고, ‘신청하겠다.’는 응답이 38.9%를 차지한다. 신청하지 않겠다는 응답자 중에서 ‘당장은 어려워도 노후를 위해 퇴직금을 신청하지 않겠다.’고 응답해 본 제도의 취지에 충실한 응답자는 22.0%이다. 그에 비해 실업급여 수급 여하에 따라 신청 여부가 달라지는 응답자는 45.0%로 상당수를 차지한다. 따라서 본 제도의 취지를 살리기 위해서는 건설근로자에 대한 실업급여 제도의 적용이 중요할 것으로 보인다. 반면, ‘실업급여가 있어도 퇴직금을 신청하겠다.’고 응답해 노후대책인 본 제도의 취지와 어긋나는 응답도 15.0% 나타난다.

연령대별로 살펴보면 40대 이상에서 ‘당장은 어려워도 노후를 위해 퇴직금을 신청하지 않겠다.’는 응답과 ‘실업급여가 있어도 퇴직금을 신청하겠다.’는 응답이 동시에 줄어드는 경향을 보인다. 따라서 이들은 실업급여 수급의 영향을 더 많이 받게 됨을 짐작할 수 있다. 적용대상 여부별로는 적용대상 공사장에서 일하는 근로자의 ‘당장은 어려워도 노후를 위해 퇴직금을 신청하지 않겠다.’는 응답 비율이 상대적으로 높다.

〈그림 13〉 일시적 실업 시 건설근로자퇴직공제금 신청 여부(근로자)



자료 : 한국건설산업연구원, 건설현장 근로실태 조사, 2007. 5

〈표 40〉 일시적 실업 시 건설근로자퇴직공제금 신청 여부(근로자) : 연령대별, 퇴직공제대상여부별

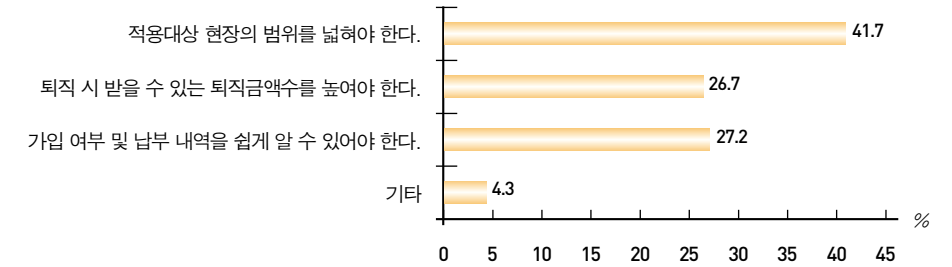
구 분		계	당장은 어려워도 노후를 위해 퇴직금을 신청하지 않겠다	실업급여를 받는다면 퇴직금을 신청하지 않겠다	실업급여를 받을 수 없다면 먹고 살기위해 퇴직금을 신청하겠다	실업급여가 있어도 퇴직금을 신청하겠다	모르겠다
연령	전체	100.0	22.0	21.1	23.9	15.0	18.0
	20대	100.0	-	50.0	25.0	-	25.0
	30대	100.0	27.6	25.9	22.4	15.5	8.6
	40대	100.0	24.5	20.1	19.6	17.2	18.6
	50대	100.0	19.5	19.5	28.2	13.4	19.5
	60대 이상	100.0	8.0	24.0	36.0	8.0	24.0
퇴직 공제 대상 여부	전체	100.0	21.8	21.3	23.3	15.6	18.0
	적용대상공사	100.0	28.6	21.1	21.1	15.1	14.1
	적용대상이 아닌 공사	100.0	16.4	21.5	25.0	16.0	21.1

주 : 공공 또는 민자유치면서 공사금액이 10억 이상인 공사와 아파트 현장공사를 퇴직공제제도 적용대상 공사로 함.

자료 : 한국건설산업연구원, 건설현장 근로실태 조사, 2007. 5

〈그림 14〉과 〈표 41〉은 근로자가 응답한 건설근로자퇴직공제제도에 대한 시급한 개선 사항이다. ‘적용대상 현장의 범위를 넓혀야 한다.’는 응답이 41.7%로 가장 많다. ‘가입 여부 및 납부 내역을 쉽게 알 수 있어야 한다.’(27.2%)와 ‘퇴직 시 받을 수 있는 퇴직금 액수를 높여야 한다.’(26.7%)는 응답의 비중은 유사하다. 연령대별로는 젊을수록 ‘적용대상 현장의 범위를 넓혀야 한다.’는 응답이 많고, 60대 이상에서는 ‘퇴직 시 받을 수 있는 퇴직금 액수를 높여야 한다.’는 응답이 특히 많음을 볼 수 있다. 퇴직공제대상 공사에서 일하는 근로자는 ‘퇴직 시 받을 수 있는 퇴직금 액수를 높여야 한다.’의 비율이 상대적으로 높고, 적용대상이 아닌 공사에서 일하는 근로자는 ‘적용대상 현장의 범위를 넓혀야 한다.’는 응답이 많다.

〈그림 14〉 건설근로자퇴직공제제도에 대한 시급한 개선 사항(근로자)



자료 : 한국건설산업연구원, 건설현장 근로실태 조사, 2007. 5

〈표 41〉 건설근로자퇴직공제제도에 대한 시급한 개선 사항(근로자) : 연령대별, 퇴직공제대상여부

구 분		계	적용대상 현장의 범위를 넓혀야 한다	퇴직 시 받을 수 있는 퇴직금 액수를 높여야 한다 있어야 한다.	가입 여부 및 납부 내역을 쉽게 알 수	모르겠다
연령	전체	100.0	41.7	26.7	27.2	4.3
	20대	100.0	50.0	25.0	25.0	-
	30대	100.0	46.0	28.0	18.0	8.0
	40대	100.0	42.9	23.7	29.3	4.0
	50대	100.0	41.0	27.3	27.3	4.3
	60대 이상	100.0	25.0	45.8	29.2	-
퇴직 공제 대상 여부	전체	100.0	41.7	26.8	27.3	4.2
	적용대상공사	100.0	36.5	35.4	24.5	3.6
	적용대상이 아닌 공사	100.0	46.0	19.8	29.5	4.6

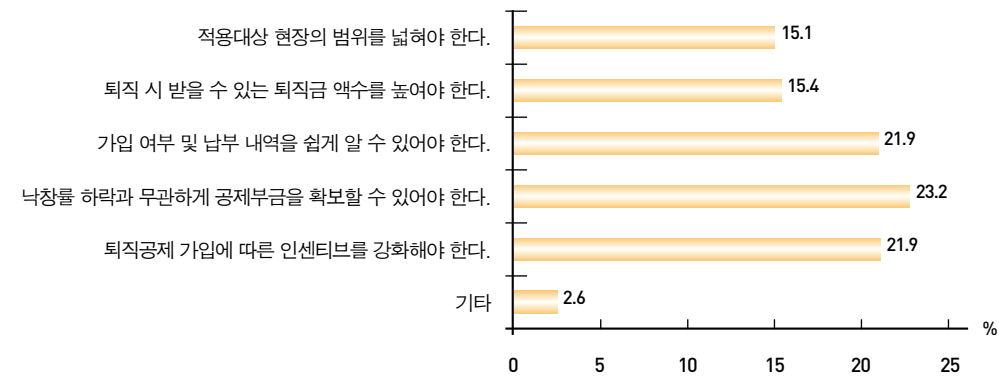
주 : 공공 또는 민자유치면서 공사금액이 10억 이상인 공사와 아파트 현장공사를 퇴직공제제도 적용대상 공사로 함.

자료 : 한국건설산업연구원, 건설현장 근로실태 조사, 2007. 5

〈그림 15〉와 〈표 42〉는 사업주가 응답한 건설근로자퇴직공제제도에 대한 시급한 개선 사항이다. ‘낙찰률 하락과 무관하게 공제부금을 확보할 수 있어야 한다.’(23.2%), ‘가입 여부 및 납부 내역을 쉽게 알 수 있어야 한다.’(21.9%) 등에 응답한 사업주가 많다. 본 조사는 전체 사업주를 대상으로 하였으므로 2007년 5월 현재 약 55%는 적용 대상이 아니므로 이들의 응답이 많을 것으로 추정된다. 현장종류별로는 아파트현장의 경우 ‘퇴직공제 가입에 따른 인센티브를 강화해야 한다’는 응답이 상대적으로 많고, 연립·다가구·개인지택현장의 경우 ‘적용대상 현장의 범위를 넓혀야 한다.’는 응답과 ‘가입 여부 및 납부 내역을 쉽게 알 수 있어야 한다.’는 응답이 상대적으로 많다. 공사금액별로는 5억 원 미만 현장에서는 적용범위 확대에 대한 응답이 상대적으로 많고, 5~50억 원 미만 현장에서는 납부내역 확인 및 공사부금 확보에 대한 응답이 많으며, 300~1000억 원 미만 현장에서는 인센티브 강화에 대한 응답이 많다.

1000억 원 이상 현장에서는 퇴직금 증액에 대한 의견이 상대적으로 많다. 적용대상 공사의 사업주는 ‘낙찰률 하락과 무관하게 공제부금을 확보할 수 있어야 한다.’와 퇴직공제 가입에 따른 인센티브를 강화해야 한다.’는 응답이 상대적으로 많고, 적용대상이 아닌 공사의 사업주는 ‘적용대상 현장의 범위를 넓혀야 한다.’는 응답이 상대적으로 많다.

〈그림 15〉 건설근로자퇴직공제제도에 대한 시급한 개선 사항(사업주)



자료 : 한국건설산업연구원, 건설현장 근로실태 조사, 2007. 5

〈표 42〉 건설근로자퇴직공제제도에 대한 시급한 개선 사항(사업주) : 현장종류별, 공사금액별, 퇴직공제대상여부별

구 분		계	적용대상 현장의 범위를 넓혀야 한다	퇴직 시 받을 수 있는 퇴직금 액수를 높여야 한다	가입 여부 및 납부 내역을 쉽게 알 수 있어야 한다	낙찰률 하락과 무관하게 공제부금을 확보할 수 있어야 한다	퇴직공제 가입에 따른 인센티브를 강화해야 한다	기타
현장 종류	전체	100.0	15.1	15.4	21.9	23.2	21.9	2.6
	아파트	100.0	12.9	8.6	24.3	22.9	30.0	1.4
	연립, 다가구, 개인주택	100.0	23.1	7.7	30.8	15.4	15.4	7.7
	관공서, 병원 등	100.0	18.2	27.3	20.0	20.0	12.7	1.8
	토목공사	100.0	13.6	15.2	22.4	25.6	21.6	1.6
	플랜트공사	100.0	-	50.0	-	-	50.0	-
	기타	100.0	17.4	13.0	17.4	23.9	21.7	6.5
	총 공사 금액	100.0	14.5	15.3	22.0	24.3	21.6	2.4
퇴직 공제 대상 여부	5억원 미만	100.0	19.7	15.2	22.7	18.2	22.7	1.5
	5억원 이상~10억원 미만	100.0	15.8	5.3	26.3	26.3	21.1	5.3
	10억원 이상~50억원 미만	100.0	13.4	13.4	25.6	30.5	14.6	2.4
	50억원 이상~100억원 미만	100.0	10.3	17.2	13.8	27.6	31.0	-
	100억원 이상~300억원 미만	100.0	15.4	23.1	11.5	23.1	23.1	3.8
	300억원 이상~500억원 미만	100.0	-	-	27.3	27.3	36.4	9.1
	500억원 이상~1000억원 미만	100.0	14.3	14.3	14.3	14.3	42.9	-
	1000억원 이상	100.0	13.3	33.3	26.7	13.3	13.3	-
퇴직 공제 대상 여부	전체	100.0	15.7	14.8	22.5	22.8	21.6	2.5
	적용대상 공사	100.0	10.3	14.2	21.9	25.8	25.2	2.6
	적용대상이 아닌 공사	100.0	20.7	15.4	23.1	20.1	18.3	2.4

주 : 공공 또는 민자유치면서 공사금액이 10억 원 이상인 공사와 아파트 현장공사를 퇴직공제제도 적용대상 공사로 함.

자료 : 한국건설산업연구원, 건설현장 근로실태 조사, 2007. 5

| 제2장 | 적용범위 및 가입

앞에서는 10년간 비약적으로 성장한 퇴직공제사업의 실적을 총괄적으로 소개하였다. 이제부터는 비약적인 성장을 가져온 퇴직공제사업의 주요 운영 규정을 살펴보고 향후 내실 있는 10년을 맞기 위해 세부 운영 규정이 나아가야 할 방향을 모색해 보고자 한다□

1. 퇴직공제제도 가입 의무화

〈표 43〉에서 보는 바와 같이 건설근로자의고용개선등에 관한 법률의 제정 당시에는, 퇴직공제제도 이행 방법 등을 규정하고 있는 동 법에서는 임의가입규정을 갖고 있고, 단지 건설산업기본법 제87조에서만 100억 원 이상 공공공사 등은 퇴직공제에 가입하여야 한다고 정하고 있었다. 따라서 임의가입규정을 갖고 있는 건설근로자의고용개선등에 관한 법률에서는 당연히 처벌규정을 갖고 있을 수가 없으므로, 건설사업주가 퇴직공제제도에 가입하지 아니하여도 제재규정이 없었다. 이에 따라, 1997년 말에 발생한 외환위기 사태로 금융사정이 어려워진 상황에서 자발적으로 퇴직공제제도에 가입하기는 쉽지 않았다. 건설근로자의고용개선등에 관한 법률에서 사업주의 의무가입제도는 2002년 1차 개정(2002.12.30 법률 제6848호)으로 도입되었다. 이전 법률 제10조(건설근로자퇴직공제계약의 체결)에는 ‘사업주는 당해 사업주가 운영하는 사업의 전부를 대상으로 하거나 사업장별로 건설근로자퇴직공제계약을 체결할 수 있다.’고 규정하고 있었으나 1차 개정 법률 제10조(퇴직공제의 가입)는 ‘건설산업기본법 제87조제1항의 규정에 의한 건설공사 및 대통령령이 정하는 건설공사를 행하는 사업주(사업이 여러 차례의 도급에 의하여 행하여지는 경우에는 원수급인을 말한다)는 그 건설공사의 사업개시일부터 14일 이내에 퇴직공제에 가입하여야 한다.’고 규정하였다. 따라서 가입 의무를 위반한 사업주에게는 처벌이 주어졌는데 제26조(과태료) 제1항을 신설하여 법률 제10조제1항의 규정에 따라 퇴직공제에 가입하여야 하는 사업주로서 그 건설공사의 사업개시일부터 14일 이내에 퇴직공제에 가입하지 아니한 자는 200만 원 이하의 과태료에 처한다고 규정하였다.

한편, 5차 개정(2007.7.27 법률 제8560호)에서는 퇴직공제의「당연」가입을 규정하였다. 개정 법률 제10조(퇴직공제의 가입)는 ‘건설산업기본법 제87조제1항의 규정에 의한 건설공사 및 대통령령이 정하는 건설공사를 행하는 사업주는 그 건설공사의 사업개시일부터 당연히 퇴직공제의 가입자가 된다.’고 규정하였다.

〈표 43〉 의무가입 및 당연적용에 관한 법령의 개정 시기 및 주요 내용

연도	관련 법령	주요 내용
1996 (시행일 1998.1.1)	건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 제정 1996.12.31 법률 제5249호	· 사업주는 퇴직공제계약을 체결할 수 있음(제10조) ※다만, 의무가입대상공사 범위를 건설산업기본법 제87조에서 규정
2002 (시행일 2003.7.1)	건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 1차 개정 2002.12.30 법률 제6848호	· 사업주는 그 건설공사의 사업개시일부터 14일 이내에 퇴직공제에 가입하여야 함(제10조). · 위반 시 200만 원 이하의 과태료(제26조)
2007 (시행일 2008.1.28)	건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 5차 개정 2007.7.27 법률 제8560호	· 사업주는 건설공사의 사업개시일부터 당연히 퇴직공제의 가입자가 됨(제10조).

2. 의무가입대상공사의 확대

관련 규정의 변천

적용범위는 건설공사와 근로자로 나누어 살펴볼 수 있다. 2007년 12월 현재 의무가입 대상이 되는 건설공사에 대해서는 건고법 시행령 제4조의2에 규정되어 있다.

- 「전기공사업법」에 의한 전기공사, 「정보통신공사업법」에 의한 정보통신공사, 「소방법」에 의한 소방시설공사, 「문화재보호법」에 의한 문화재수리공사로서 다음 각 호의 1에 해당하는 공사
 1. 국가 또는 지방자치단체가 발주하는 공사로서 공사예정금액이 10억 원 이상인 공사
 2. 국가 또는 지방자치단체가 출자 또는 출연한 법인이 발주하는 공사로서 공사예정금액이 10억 원 이상인 공사

또한 의무 가입대상 공사에 대해서는 건산법 시행령 제83조에도 규정되어 있다.

- 국가 또는 지방자치단체가 발주하는 공사로서 공사예정금액³⁷⁾이 10억 원 이상인 공사(장기계속계약 공사의 경우 당해 공사의 예정금액을 말함)
- 국가 또는 지방자치단체가 출자 또는 출연한 법인이 발주하는 공사로서 공사예정금액이 10억 원 이상인 공사
- 「주택법」 제16조제1항의 규정에 의한 사업계획의 승인을 얻어 건설하는 300호이상인 공동주택의 건설공사
- 「사회기반시설에 대한 민간투자법」에 의한 민간투자사업으로 시행되는 공사로서 공사예정금액이 10억 원 이상인 공사

37) 공사예정금액은 설계금액(부가가치세 포함)을 의미하며, 발주자가 재료를 제공하는 경우에는 그 재료의 시장가격 및 운임도 포함한 금액임. 건설근로자공제회(2007) 참조.

한편, 피공제자의 범위에 대해서는 건고법령에 규정되어 있다(건고법 제11조, 건고법 시행령 제5조, 건고법 시행규칙 제7조).

- 퇴직공제 가입사업장에 고용된 임시·일용근로자(근로계약기간이 1년 미만인 근로자)
- 외국인 근로자는 출입국관리법 등에 의하여 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 가진 합법적인 임시·일용근로자
(외국인 연수생은 해당 안 됨)

반대로 피공제자가 될 수 없는 자의 범위는 다음과 같다.

- 기간의 정함이 없이 고용된 상용근로자
- 1년 이상의 기간을 정하여 고용된 근로자
- 1일의 소정근로시간이 4시간 미만이고 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자(건고법 시행규칙 제7조)

따라서 건설일용근로자라도 1년 이상 계속 근무하여 근로기준법상 퇴직금 지급 대상이 되는 경우에는 그때부터 퇴직공제 적용이 제외된다. 피공제자가 될 수 없는 자의 범위는 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 제정 당시에는 “피공제자로 아니 할 수 있다”라고 규정되었으나, 2002.12.30 건고법 개정 시 피공제자가 될 수 없도록 명확하게 규정되었다.

적용범위와 관련된 규정 중 건설근로자와 관련된 규정에는 큰 변화가 없으나 건설공사와 관련된 규정은 의무가입대상공사의 범위가 확대되는 방향으로 전개되어 왔다. <표 44>에서 보듯이 퇴직공제제도가 출범하던 1998년에는 국가·지자체 발주공사 100억 원 이상, 정부출자·출연법인 발주공사 100억 원 이상, 공동주택공사 500호 이상이던 것이 2001년 8월부터는 공공기관의 발주공사는 모두 50억 원 이상으로 확대되었다. 한편, 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령 제4조의2(2003.6.15)의 개정으로 2003년 7월 1일 이후 건설근로자퇴직공제제도의 적용대상으로서 “대통령령이 정하는 건설공사”에 전기공사업법에 의한 전기공사, 정보통신공사업법에 의한 정보통신공사, 소방법에 의한 소방시설공사, 문화재보호법에 의한 문화재수리공사 등이 포함되었다. 그 이전에는 개별 특별법이 있기 때문에 건설산업기본법의 적용대상에서 제외되었던 위에 열거된 전기공사 등에 대해서는 퇴직공제제도가 적용되지 않았다.

2004년에는 큰 폭의 확대가 이루어졌는데 공공공사의 경우 10억 원 이상으로 확대되고 공동주택공

사의 경우에도 300호 이상으로 확대가 이루어졌으며, 나아가 민간투자사업 시행공사도 10억 원 이상 공사는 가입대상 범위에 포함되었다. 이러한 확대에는 2002년 대통령선거 공약사항으로서 내세운 ‘건설근로자퇴직공제제도의 의무가입대상공사의 범위를 50억 원 이상 공공건설공사와 500호 이상 공동주택공사에서 10억 원 이상 모든 건설공사로 확대하겠다.’는 약속이 실행에 옮겨진 측면도 있었다.

2008년부터는 한 차례 더 의무가입대상공사의 범위가 확대되었다. 공공공사(정부재투자기관 발주공사포함) 및 민간투자공사는 5억원이상, 공동주택공사 및 주상복합공사는 200호 이상, 오피스텔공사는 200실 이상 공사로 확대 되었다.

〈표 44〉의무가입대상공사의 확대에 관한 법령의 개정 시기 및 주요 내용

연도	관련 법령	주요 내용
1997 (시행일 1998.1.1)	건설산업기본법 시행령 전문개정 1997.7.10 대통령령 15433호	· 500세대 이상의 아파트건설공사와 공공기관이 발주하는 공사금액 100억 원 이상의 건설공사(제83조)
2001 (시행일 2001.8.25)	건설산업기본법 시행령 일부개정 2001.8.25 대통령령 17347호	· 공공공사 50억 원 이상(제83조)
2003 (시행일2003.8.21)	건설근로자고용개선등에관한법률 시행령 1차 개정 2003.6.25 대통령령 18019호	· 전기공사, 정보통신공사, 소방시설공사, 문화재수리공사 등으로서 국가 또는 지방자치단체 등이 발주하는 공사에정금액 10억 원 이시 행령상의 공사도 포함(제4조의2)
	건설산업기본법 시행령 일부개정 2003.8.21 대통령령 18092호	· 공공공사 10억 원 이상 · 민간투자사업으로 시행되는 공사 10억 원 이상(제83조)
2007 (시행일 2008.1.1)	건설산업기본법 시행령 일부개정 2007. 12. 28 대통령령 20488호	· 공공공사 및 민자투자사업 공사 5억 원 이상 · 공동주택공사, 주상복합공사 200호 이상 · 오피스텔공사 200실 이상

의무가입대상공사의 범위 확대와 사업 현황

의무가입대상공사의 범위 확대는 퇴직공제제도의 사업 실적에 지대한 영향을 미친다. <표 45>에서 보듯이 시행 첫 해인 1998년에는 가입대상이 건설공사가 공공공사 100억 원 이상과 공동주택 500호 이상으로 제한되어 있었고 외환위기의 충격 상황 하에서 제재규정 없이 운영되었으므로 대상공사의 수도 적을뿐더러 가입률이 25.5%에 불과했다. 가입대상공사가 공공공사 50억 원 이상으로 확대된 2001년에는 가입대상공사가 864개로 늘었고 가입률도 70%대를 넘었다. 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률에 의무가입제도 및 과태료 규정이 도입된 2003년에는 81.2%의 누적가입률을 기록했는데 여기에는 공동주택공사의 가입률 상승이 한몫을 하였다. 2004년에는 공공공사는 10억 원 이상, 공동주택공사는 300호 이상으로 의무가입대상공사가 확대되었고, 민자유치공사 중 10억 원 이상의 공사가 처음으로 의

38) 건설근로자공제회(2007) 참조.

무가입대상 공사에 포함된 데 힘입어 가입대상공사의 건수가 공공공사는 전년도 1,443건에서 5,136건으로 네 배나 급증하였다.

〈표 45〉 의무가입대상공사의 범위 확대와 퇴직공제사업 실적 추이

(단위 : 건)

구 분		합계	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
의무가입 대상공사 건수 ¹⁾	소 계	27,712	466	1,016	583	864	1,372	1,639	5,472	5,612	5,212	5,476
	공공건설공사	25,382	370	878	451	761	1,198	1,443	5,136	5,194	4,809	5,142
	공동주택공사	2,087	96	138	132	102	174	196	291	380	316	262
	민자유치공사	243	-	-	-	1	-	-	45	38	87	72
공제가입 건수 ²⁾	소 계	25,494	119	454	794	704	1,184	1,567	4,244	5,608	4,974	5,846
	공공건설공사	23,708	119	432	766	665	1,093	1,335	3,929	5,285	4,619	5,465
	공동주택공사	1,543	-	22	28	38	91	232	290	276	275	291
	민자유치공사	243	-	-	-	1	-	-	25	47	80	90
의무가입 대상공사 범위확대 ³⁾	공공건설공사	100억 원 이상					50억 원 이상			10억 원 이상		
	민간유치공사	-					-			10억 원 이상		
	공동주택공사	500호 이상					500호 이상			300호 이상		
	시행 시기	1998. 1					2001. 8			2004. 1		

주 : 1) 의무가입대상 건설공사건수는 도급계약일 기준임.

2) 공제가입건수는 공제가입일 기준임.

3) 건고법 시행령 제4조의2(2003.6.15)의 개정으로 2003. 7. 1 이후 건설근로자퇴직공제제도의 적용대상으로서 “대통령령이 정하는 건설공사”에 전기공사업법에 의한 전기공사, 정보통신공사업법에 의한 정보통신공사, 소방법에 의한 소방시설공사, 문화재보호법에 의한 문화재수리공사 등이 포함됨.

현황에 대한 평가와 개선 방향

퇴직공제제도가 도입된 지 10년간 의무가입대상공사의 신속한 확대에 힘입어 사업의 실적이 크게 성장한 것으로 평가된다. 다만, 아직도 의무가입대상 이외의 공사에서는 동 제도의 혜택을 받지 못하는 건설근로자들이 존재하므로 가능한 한 대상공사의 확대가 신속히 이루어져야 할 것으로 보인다.

1) 의무가입대상공사 범위의 확대

적용범위와 관련하여 가장 빈번히 언급되는 사항은 적용대상 공사가 한정되어 있다는 점이다. 건설일용근로자는 현장을 이동하는데 대상 현장은 한정되어 있으므로 적용의 일관성이 떨어지고 이것은 피공제자수를 한정시키고 근로자의 관심 저하 그리고 제도의 실효성 저하로 이어진다는 것이다. 결국 제도의 도입 취지인 건설근로자에 대한 노후대책으로서의 역할이 약화될 수밖에 없기 때문이다.

따라서 건설근로자의 실질적인 노후대책으로서의 기능을 담당하기 위해서는 평소에 피공제자로서 적용받을 수 있는 가능성이 높아야 한다. 가장 기본적인 개선 방향은 가능한 한 당연적용대상 공사의 범위를 확대하는 것이다. 특히, 설문조사 결과에서 보듯이 당연적용대상이 아닌 소규모 현장의 근로자와 사업주 모두 근로자들의 퇴직공제제도 적용범위 확대를 요구하고 있다는 점을 생각해야 한다. 또한 외국 사례에서도 보듯이 가능한 한 적용제의 규정을 두지 말아야 한다.

3. 가입 방법

관련 규정

공제제도 가입과 관련된 규정은 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률과 건설산업기본법에 나뉘어 있다. 먼저 건고법 제10조는 퇴직공제제도 대상 건설공사를 행하는 사업주(사업이 여러 차례의 도급에 의하여 행하여지는 경우에는 원수급인을 말한다)는 그 건설공사의 사업개시일부터 14일 이내에 퇴직공제에 가입하여야 함을 규정하고 있다.³⁹⁾ 이 경우 원수급인이 서면계약으로 하수급인에게 공제부금의 납부를 인수하게 하는 경우로서 원수급인의 신청에 따라 공제회의 승인을 얻은 경우에는 그 하수급인을 사업주로 본다.

이때 공제회의 승인을 얻어서 하수급이 가입의무를 지는 사업주로 인정받도록 하는 규정은 동법 시행령 1차 개정에 구체적으로 반영되었다. 즉, 시행령 제4조의3(공제회의 승인기준)에는 법 제10조제1항 후단의 규정에 따라 하수급인을 사업주로 보기 위하여 건설근로자공제회가 원수급인의 신청을 승인하는 기준은 다음 각 호와 같다고 언급하고 있다(본조 신설 2003.6.25).

- 하수급인이 건설산업기본법에 의한 건설업자, 전기공사업법에 의한 공사업자, 정보통신공사업법에 의한 정보통신공사업자, 소방법에 의한 소방시설공사업자 또는 문화재보호법에 의한 문화재수리업자일 것
- 그 하도급공사의 공사금액이 10억 원 이상일 것
- 원수급인과 하수급인간에 공제부금의 납부에 관한 사항을 하도급계약서에 명시할 것
- 퇴직공제 가입에 드는 비용을 하도급금액산출내역서에 명시할 것

39) 2007년 7월 27일 법 개정으로 2008년부터는 당연가입제도가 시행되므로 의무가입대상 공사의 경우 별도의 가입절차는 불필요하게 될 전망이다.

사업주는 그가 운영하는 사업의 전부를 대상으로 하거나 사업장별로 구분하여 퇴직공제에 가입할 수 있다. 또한 퇴직공제에 가입하여야 하는 사업주외의 사업주로서 대통령령이 정하는 요건을 갖춘 사업주는 공제회의 승인을 얻어 퇴직공제에 임의가입할 수 있다. 건설법 제87조는 대통령령이 정하는 건설공사를 시공하는 건설업자는 건고법에 의한 건설근로자퇴직공제제도에 가입하여야 함을 규정하고 있다.

한편, 건설법 시행령 제83조는 발주자나 사업계획의 승인을 한 자는 당해 건설공사를 시공하는 건설업자가 규정에 의하여 건설근로자퇴직공제에 가입하였는지의 여부에 관하여 확인을 할 수 있다. 이 경우 발주자 등은 필요하다고 인정하는 경우에는 당해 건설업자에게 건설근로자공제회에 공제부금을 납부한 확인서의 제출을 요구할 수 있다.

공제가입을 신청할 때 필요한 서류는 다음과 같다(건고법 시행규칙 제5조).

- 건설근로자퇴직공제가입신청서
- 도급계약서(발주자가 직접 시공하는 경우에는 사업계획승인서를 말한다) 또는 하도급계약서 사본 1부
- 도급금액산출내역서(발주자가 직접 시공하는 경우에는 공사원가계산서) 또는 하도급금액산출내역서중 퇴직공제 부금비가 명시된 부분의 사본 1부

건고법 제10조의2는 퇴직공제가입의 효력에 대해 언급하고 있다. 당연 가입의 경우 사업주가 퇴직공제에 가입한 경우에는 그 건설공사의 개시일부터 그 가입의 효력이 발생한다. 임의 가입의 경우 공제회가 가입을 승인한 날부터 그 가입의 효력이 발생한다. 퇴직공제는 퇴직공제에 가입한 사업주가 건설업을 폐지한 날의 다음날 또는 그 사업주가 행하는 건설공사 완공일의 다음날에 그 가입의 효력이 소멸한다.

퇴직공제제도 가입 방법에 관한 법령의 개정 시기 및 주요 내용을 <표 46>과 같이 요약할 수 있다.

〈표 46〉 퇴직공제제도 가입 방법에 관한 법령의 개정 시기 및 주요 내용

연도	관련 법령	주요 내용
1998	건설산업기본법 시행령 일부개정 1998.12.31 대통령령 16063호	· 발주자 등이 건설업자의 퇴직공제 가입 여부 확인 · 이때 공제회에 공제부금 납부 확인서 제출 요구(제83조)
2003	건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령 1차 개정 2003.6.25 대통령령 18019호	· 원수급인이 건설근로자공제회에 하수급인에 대한 사업주 인정신청을 하는 경우의 승인 기준 규정(제4조의3) 1. 하수급인이 건설산업기본법에 의한 건설업자 동일 것 2. 그 하도급공사의 공사금액이 10억 원 이상일 것 3. 원수급인과 하수급인간에 공제부금의 납부에 관한 사항을 하도급 계약서에 명시할 것 4. 퇴직공제 가입에 드는 비용을 하도급금액산출내역서에 명시할 것 5. 건설업 폐지한 날 다음날 또는 건설공사 완공일의 다음날에 관계 소멸
	건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 1차 개정 2003.6.30 노동부령 192호	· 퇴직공제가입절차 및 하수급인에 대한 사업주인정의 승인기준 등 동법 및 동법시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항 규정
2007	건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 5차 개정 2007.7.27 법률 제8560호, 시행일 2008.1.28	· 퇴직공제의 당연가입:건설공사의 사업 개시일부터 당연히 가입 된 것으로 봄

가입 촉진을 위한 개선 방향

2007년 12월 현재 가입대상 공사를 파악하기 위해 조달청 G2B, 일간건설신문, 주택협회 분양광고, 건설업체 홈페이지 그리고 사업계획승인기관 정보가 집약된 건설교통부 산하의 건설행정정보망(KISCON) 등 다양한 경로로 접근하고 있다. 하지만 건설행정정보망은 아직까지 정보의 전달이 정례화 되어 있지는 못하다.

따라서, 건설근로자공제회에서는 건설교통부 산하의 건설산업정보망(KISCON)의 공사정보를 정기적으로 통보받을 수 있도록 건설교통부와 협의 중이다.

4. 가입자 관리

관련 규정⁴⁰⁾

건고법 제9조의2는 공제회로 하여금 퇴직공제에 가입한 사업주 및 피공제자에 대한 기록의 관리 및 유지를 담당하도록 규정하고 있다. 동 법 시행규칙 제9조는 복지수첩의 발급을 신청하고자 하는 공제가 입사업주 또는 피공제자는 복지수첩발급신청서(전자문서로 된 신청서를 포함한다)를 공제회에 제출하여야 한다고 규정하고 있다. 복지수첩발급신청서를 제출받은 공제회는 그 복지수첩발급신청서를 제출받은 날부터 10일 이내에 그 공제가입사업주 또는 피공제자에게 복지수첩(전자문서로 된 복지수첩을 포함한다)을 발급하여야 한다.

특기할 것은 가입자 관리와 관련된 최근의 중대한 변화는 2006년부터는 도입된 EDI를 통한 가입자 관리이다. <표 47>에서 보듯이 건고법 시행령 4차 개정(2005.9.14 대통령령 19050호)에서는 건설근로자 퇴직공제부금의 납부 및 피공제자 관리방법을 퇴직공제증지의 구입 및 첨부방식에서 전산관리방식으로 변경하여 민원인의 편의증진과 행정능률의 향상을 도모하고자 하였다. 따라서 시행령 제6조(공제부금)에 ‘공제가입사업주는 매달의 피공제자별 근로일수와 납부한 공제부금의 금액을 명시한 신고서(전자문서로 된 신고서를 포함한다)에 공제부금을 납부하였음을 증명하는 서류(전자문서를 포함한다)를 첨부하여 다음 달 15일까지 공제회에 제출하여야 한다.’고 하여 전자문서를 포함시켰다. EDI(Electronic Data Interchange)란 공제업무를 직접 방문 또는 우편으로 하지 않고, 인터넷을 이용하여 신고·접수하고 필요한 자료도 받아 볼 수 있는 민원처리 서비스이다. 퇴직공제가입사업주는 퇴직공제제도를 편리하게 이행하기 위하여 공제가입자증(공제가입번호)을 받은 즉시 EDI에 가입하여야 한다. 다만, 인터넷이 불가능한 지역 등으로 불가피하게 EDI에 가입하지 못한 경우에는 근로내역 신고서를 FAX를 통하여 제출할 수 있다. EDI에 의하여 편리하게 처리할 수 있는 업무는 아래와 같다.

- 피공제자별 근로일수 및 공제부금 납부 신고(정정신고 포함)
- 공제부금납부 확인서 발급
- 퇴직공제금 적립내역서 발급
- 건설근로자별 공제부금 납부내역 대장 발급 등

40) 건설근로자공제회(2007) 참조.

한편, 동법 제19조와 시행규칙 제17조는 근로자에 대한 고지의무를 규정하고 있다. 즉, 공제가입사업주는 사업장의 입구 또는 건설근로자의 출입이 빈번한 현장사무실 등에 다음 각 호의 사항을 서면으로 게시하여야 한다. 또한 퇴직공제에서 탈퇴한 사업주는 지체 없이 그 탈퇴사실을 건설근로자가 보기 쉬운 장소에 게시하는 등의 방법으로 피공제자의 자격이 상실된 사실을 알려야 한다. 또한 공제가입사업주는 공제회의 규정이 정하는 바에 따라 “퇴직공제가입사업장”이라는 문구가 표시된 표지를 부착하여야 한다.

- 피공제자의 범위
- 건설근로자별 공제부금 납부내역
- 퇴직공제금의 지급방법
- 퇴직공제의 탈퇴사실(퇴직공제를 탈퇴한 경우에 한한다)
- 기타 필요하다고 인정되는 사항

<표 47> 가입자 관리에 관한 법령의 개정 시기 및 주요 내용

연도	관련 법령	주요 내용
2005	건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령 4차 개정 2005.9.14 대통령령 19050호	· 전산관리방식으로 변경(제6조 등)
	건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 2차 개정 2005.10.13 노동부령 제237호	· 전산관리방식에 맞추어 복지수첩의 발급절차, 근로일수의 산정기준 및 관련서식 등에 관한 사항 규정

현황에 대한 평가와 개선 방향

전자관리방식에 의한 가입자 관리의 도입은 2006년부터 실용화되었는데 이를 통해 이동이 잦은 건설일용근로자에 대한 사업주의 편의를 높일 수 있었고 과거 복지수첩의 신청에서 도달까지 걸리는 시간을 없앨 수 있었기 때문에 퇴직공제제도가 정착하는 데 또 하나의 획기적으로 계기로 평가된다. 도입 이후 신규 적용 근로자수가 건설근로자복지수첩 때보다 70~80%가 증가한 것으로 집계되었다. 이는 단기 근로자들이 2006년부터 많이 들어왔기 때문으로 풀이된다. EDI 도입 이전에 복지수첩을 신청하고 도달하는 데 약 일주일 정도 소요되어 그 사이에 이동하는 근로자는 누락되는 경우가 발생했으나 이러한 문제가 해소된 것이다. 2007년 12월 현재 대상 현장의 약 94% 정도가 EDI로 신고하고 있으며 약 88%의

사업장에서는 원수급인의 일괄가입으로 관리되고 있다. 현장 관리자들은 대체로 공제업무 편의성이 크게 제고되었다고 평가하고 있다.

한편, 근로자가 본인의 퇴직공제금 적립내역을 알아 볼 수 있도록 다양한 경로를 마련하고 있다. 첫째, ARS(1644-1900)를 통해 확인할 수 있다. 2006년에 준비하여 2007년 3월부터 시행하고 있는데 이를 통해 최근 3개월 동안의 적립내역과 총 누계를 알 수 있다. 사업장에 ARS 시스템에 관하여 통보하였으며 현재 많은 근로자들이 ARS로 쉽게 본인의 퇴직공제금 적립내역을 확인 할 수 있다. 둘째, 문자로 적립내역을 알려주는 휴대폰 문자서비스시스템 설치도 완료되었다. 2007년 7월부터는 상·하반기에 한 번씩 문자로 통보하기 시작했다. 셋째, 공제회 홈페이지에서 “퇴직공제금 적립내역서”를 출력할 수 있다. 고용사업주에게 신청하여 사업주가 EDI 접속하여 출력 받아 당해 근로자에게 전달하거나, 근로자 자신이 공인인증서를 가지고 공제회 홈페이지에서 본인의 적립내역을 출력해 볼 수 있다.

다만, 건설일용근로자 및 건설사업주가 공제제도의 내용 및 공제부금 적립내역 등을 보다 손쉽게 자세하게 알 수 있도록 하고, 가입자 관리의 효율성을 제고하기 위하여 공제제도에 대한 홍보를 강화하고 공사현장의 식당 및 휴게실 등의 건설현장별 공제부금 납부 대장 게시의무 위반 시 벌칙규정을 두는 방안을 검토할 필요가 있는 것으로 보인다.

5. 가입에 대한 인센티브

관련 규정

〈표 48〉에서 보듯이 건설법 제87조는 건설교통부장관 또는 시·도지사는 건설근로자퇴직공제제도에 가입한 건설업자에 대하여는 시공능력의 평가 기타 건설시책의 시행에 있어 우대할 수 있다고 규정하고 있다. 현재 사업주에 대한 지원으로서 의무가입대상공사의 경우는 퇴직공제부금비가 공사원가 또는 분양원가에 반영된다. 또한 임의가입 활성화를 위하여 임의가입대상공사를 가입한 사업주에 대하여는 납부한 공제부금의 3분의1을 고용보험기금에서 지원한다(건고법 제7조). 그리고 공제가입사업주에 대하여는 시공능력평가 시 우대되어 공사수주에 유리하며 기술능력평가액에 공제부금 납부액의 10배수를 가산한다.

한편, 건설근로자에 대한 혜택으로서 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률에 의한 퇴직공제에 가입하고 1년 이상 근무한 건설근로자가 국민임대주택을 분양받고자 할 경우 동일 순위 내에서 3점의 가점

을 받는다(주택공급에 관한 규칙 제32조제8항제9호).

〈표 48〉 퇴직공제제도 가입 인센티브에 관한 법령의 개정 시기 및 주요 내용

연도	관련 법령	주요 내용
1996	건설산업기본법 전문개정 1996.12.30 법률 제5230호	· 시공능력의 평가 등 사업주에 대한 인센티브 마련(제87조)
1997	고용보험법 시행령 일부개정 1997.5.8 대통령령 제15367호	· 퇴직공제부금의 지원 신설(제23조의2) · 30일분의 공제부금 지원
2002	고용보험법 시행령 일부개정 2002.12.30 대통령령 17853호	· ‘30일분의 공제부금’을 ‘그 사업주가 납부한 공제부금의 3분의 1에 해당하는 금액’으로 변경

현황에 대한 평가 및 개선 방향

사업주 입장에서는 현행 시공능력평가 및 기술능력평가에 주어지는 인센티브가 부족하다고 인식하고 있다. 근로자 역시 국민임대주택을 분양받고자 할 경우 동일 순위에 있을 때에만 주어지는 가점의 실효성이 크지 않다고 한다.

따라서 사업주와 근로자에 대한 가입 인센티브를 강화할 수 있는 방안에 대해 검토할 필요가 있는 것으로 보인다. 사업주들이 자발적으로 가입하고 근로자에 대한 관리에 나설 수 있도록 반영 비율을 높이는 것이 근로자의 복지 확충을 통한 인력기반 강화에 도움을 줄 수 있다. 근로자들에 대한 인센티브 강화를 위해 가점의 크기를 높이고 이를 적극적으로 홍보하는 것이 바람직 할 것으로 보인다.

6. 공제부금 납부 및 정산

관련 규정

퇴직공제에 가입한 사업주는 피공제자의 임금을 지급할 때마다 당해 피공제자의 근로일수에 상응하는 공제부금을 공제회에 납부하여야 한다(건고법 제13조). 공제가입사업주는 매달의 피공제자별 근로일수와 납부한 공제부금의 금액을 명시한 신고서(전자문서로 된 신고서를 포함한다)에 공제부금을 납부하였음을 증명하는 서류(전자문서를 포함한다)를 첨부하여 다음 달 15일까지 공제회에 제출하여야

한다(건고법 시행령 제6조). 공제부금의 금액은 1일 1천원 이상 5천원 이하의 범위 안에서 공제회가 노동부장관의 승인을 얻어 정한다(건고법 시행령 제6조, 공제회 정관 제32조).

공제부금 납부 및 정산과 관련된 규정은 몇 차례의 개정 과정을 거쳐 현행 규정에 이르고 있다. 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 1차 개정(2002.12.30 법률 제6848호)과 시행령 1차 개정(2003.6.25 대통령령 18019호)을 통해 사업주가 퇴직공제제도에 가입하는 데 소요되는 비용을 확보하고 정산할 수 있도록 규정하였다. 즉, 법률 제10조의3(소요비용의 원가계산)을 신설하여 제1항에서는 ‘퇴직공제에 가입하여야 하는 건설공사의 도급계약 당사자는 그 건설공사의 물량내역서 및 도급금액산출내역서에 퇴직공제에 가입하는 데 소요되는 금액을 명시’ 하도록 했고, 제2항에서는 ‘하수급인이 퇴직공제에 가입한 경우에 원수급인은 그 하도급 부분에 해당하는 건설공사의 하도급금액산출내역서에 퇴직공제에 가입하는 데 소요되는 금액을 명시하여야 한다.’ 고 규정하였다. 한편, 개정 시행령 제4조의6(공제부금납부 확인서의 제출 등)를 신설하여 건설근로자퇴직공제 의무가입대상공사의 도급계약 시 작성되는 도급금액산출내역서에 건설근로자퇴직공제가입 소요비용으로 명시된 금액이 실제로 건설근로자퇴직공제 가입사업주가 납부한 금액을 초과한 경우 그 사업주는 초과한 금액을 발주자에게 반환하도록 하였다. 이러한 조치를 통하여 원수급인 또는 하수급인 사업주가 퇴직공제제도에 가입하는 소요비용을 확보하고 다른 용도에 쓰지 못하도록 규정함으로써 동 제도의 정착을 촉진시켰다.

요컨대, 의무가입대상공사의 도급계약당사자는 퇴직공제부금비를 물량내역서 또는 도급금액산출내역서에 의무적으로 명시해야 한다.⁴¹⁾ 발주자가 건설공사를 직접 시공하는 경우에도 퇴직공제부금비를 공사원가(또는 실행예산)에 반드시 반영하여야 한다. 하수급인이 퇴직공제에 가입하는 경우에는 원수급인은 퇴직공제부금비를 하도급금액산출내역서에 반드시 반영하여야 한다.

조달청 퇴직공제부금비 적용요율(2007년 하반기)

· 토목공사 : 직접노무비의 1.90%

· 건축공사(토목공사 이외의 공사) : 직접노무비의 1.99%

※ 본 기준표는 조달청에서 시설공사 적정공사비 산정을 위한 예비가격기초자료로만 활용되는 표이므로

타 기관에서 사용할 절대적인(외부 공고나 고시 등의 성격)자료가 아니므로 설계 참고용 등으로만

활용하시기 바랍니다(고시율 등 법정경비율 이외는 모두가 분석률임).

41) 건설근로자공제회(2007) 참조.

한편, 2007년 12월 28일 개정된 건산법 시행령에 의하면 2008년 1월부터는 건설교통부장관이 퇴직공제부금비 적용요율을 고시할 예정이며, 모든 의무가입대상공사는 동 요율에 의거하여 퇴직공제부금비를 공사원가에 반영하도록 규정하고 있다.

건고법 시행규칙 제11조는 근로일수의 산정기준에 대해 공제가입사업주는 다음과 같이 근로일수를 산정하도록 규정하고 있다. 첫째, 1일에 근로기준법에 따른 소정근로시간을 근로하였을 때 1일을 근로한 것으로 한다. 이 경우 1일의 근로시간이 소정근로시간에 미달한 근로일의 경우에는 해당 근로시간을 합산하여 1일 소정근로시간에 달한 경우 근로일수 1일로 계산한다. 둘째, 고용기간 중 실제로 근로한 날을 근로일수로 산정하되, 당사자 간에 약정한 유급휴일이 있는 경우에는 당사자 간의 약정내용에 의한다.

한편, 건설공사의 발주자 및 주택법에 의한 사업계획의 승인을 한 자(이하 발주자 등)는 그 건설공사의 사업주에게 공제회가 발행하는 공제부금납부확인서의 제출을 요구할 수 있다. 이때 발주자 등은 제출받은 공제부금납부확인서를 확인하여 도급금액산출내역서에 명시된 금액이 공제가입사업주가 실제로 납부한 공제부금을 초과하는 경우에는 그 초과하는 금액을 정산하여야 한다(건고법 시행령 제4조의6, 건산법 시행령 제83조).

퇴직공제부금 납부 및 정산에 관한 법령의 개정 시기 및 주요 내용을 <표 49>와 같이 정리할 수 있다.

<표 49> 퇴직공제부금 납부 및 정산에 관한 법령의 개정 시기 및 주요 내용

연도	관련 법령	주요 내용
1996 (시행일 1998.1.1)	건설산업기본법 전문개정 1996.12.30 법률 제5230호	· 도급금액산출내역서에 소요 금액 명시(제87조)
1998 (시행일 1998.12.31)	건설산업기본법 시행령 일부개정 1998.12.31 대통령령 16063호	· 도급금액산출내역서에 명시된 금액이 납부한 공제부금을 초과하는 경우에는 그 초과하는 금액 정산(제83조)
1999 (시행일 1999.8.6)	건설산업기본법 시행령 일부개정 1999.8.6 대통령령 16512호	· 공공기관이 발주하는 공사의 범위에 장기계속계약에 따라 연차별로 계약을 체결하는 공사 포함 · 이때 건설근로자퇴직공제회가 발행하는 공제부금납부확인서에 의하여 이를 정산(제83조)
2002 (시행일 2003.7.1)	건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 1차 개정 2002.12.30 법률 제6848호	· 도급금액산출내역서에 퇴직공제에 가입하는 데 드는 비용 명시(제10조의3)
2003 (시행일 2003.7.1)	건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령 1차 개정 2003.6.25 대통령령 18019호	· 도급금액산출내역서에 건설근로자퇴직공제가입 소요비용으로 명시된 금액이 실제 납부한 금액을 초과한 경우 발주자에게 반환(제4조의6)

현황에 대한 평가 및 개선 방향

공제부금의 납부 및 정산과 관련된 사업주의 우려는 확보된 공제부금의 부족 가능성이다. 즉, 공제부금의 납부에 따른 비용을 충분히 확보하지 못한다는 주장이다. 이는 기계보다는 인력에 의해 시공이 이루어지는 현장—토목현장에서 보다는 아파트현장 등—일수록 더 많았다. 가장 커다란 원인으로는 낙찰률에 따르는 공제부금 하락을 꼽았다. 낙찰률이 하락하더라도 설계가에 반영되어 있는 공제부금은 하락하지 않도록 보전할 수 있어야 한다. 2007년부터 시작된 국민연금 및 건강보험료 확보 및 사후정산제의 사례를 참조할 필요가 있는 것으로 보인다.

| 제3장 | 퇴직공제금 지급

1. 지급 방식

지급 요건

공제회는 공제부금의 납부월수가 12월 이상인 피공제자가 건설업에서 퇴직·사망한 때 또는 60세에 이른 때에는 공제부금의 납부월수를 감안하여 피공제자 또는 그 유족에게 퇴직공제금을 지급하여야 했다(건고법 제14조). 건고법 1차 개정(2002.12.30 법률 제6848호)을 통해 퇴직공제금 지급 요건의 변화가 이루어졌다. 개정 이전에는 공제부금의 납부월수가 12월 이상인 피공제자가 건설업에서 퇴직한 때에 한하여 퇴직공제금을 지급하도록 하던 것을 ‘건설업에서 퇴직·사망한 때 또는 60세에 이른 때’에도 퇴직공제금을 지급하도록 하였다(법 제14조제1항).

퇴직공제금의 청구사유가 되는 ‘퇴직’이란 개념은 피공제자가 몸담고 일했던 건설업 생활을 청산하고 영원히 떠나게 된 때(사망 포함)를 의미한다. 따라서 건설공사 종료 시마다 현장철수 등으로 퇴사한 후 잠시 실직상태에 있는 상황은 수없이 반복되는 일시적인 고용관계의 중단상태일 뿐이므로 이런 경우는 건설업에서 퇴직한 것에 해당되지 않는다.

청구권자

퇴직공제금의 청구권자는 피공제자 본인이며, 피공제자가 사망한 경우에는 그 유족이 퇴직공제금의 청구권자가 된다(건고법 제14조제1항). 유족의 범위 및 그 순위에 대하여는 산업재해보상보험법 제43조의2 및 제43조의4의 규정을 준용한다(건고법 제14조제2항).

퇴직공제금 산정 방식

퇴직공제금은 납부한 공제부금에 그 이자를 합산한 금액으로 한다. 공제회는 공제부금의 납부월수가 48월 이상인 피공제자가 건설업에서 퇴직하는 경우에는 특별퇴직공제금을 가산하여 지급할 수 있다.

공제회는 퇴직공제금 및 특별퇴직공제금을 일시금으로 지급하여야 한다(건고법 시행령 제7조).

동법 시행규칙 제14조는 퇴직공제금의 산정을 규정하고 있다. 퇴직공제금지급의 기준이 되는 납부월 수는 납부일수 21일분을 1월로 보아 공제부금의 총 납부일수를 21로 나누어 산정한다.

퇴직공제금 신청 및 지급

퇴직공제금을 지급받고자 하는 자는 퇴직공제금지급청구서에 복지수첩과 다음 각 호의 1의 서류를 첨부하여 공제회에 제출하여야 한다(시행규칙 제15조).⁴²⁾

1. 피공제자 자신이 독립하여 새로운 사업을 시작한 경우에는 관할 세무서에서 발행한 사업자등록증 사본 등 그 사실을 증명하는 서류
2. 건설업 외의 사업에 고용된 경우에는 그 사업의 사용자가 발행한 고용사실 증명서
3. 기간의 정함이 없는 상용근로자로 고용된 경우에는 그 사실을 증명하는 서류
4. 부상 또는 질병으로 건설근로자로서 건설업에 종사하지 못하게 된 경우에는 이를 증명하는 사업주의 증명서 또는 의사의 진단서 또는 소견서
5. 피공제자가 사망한 때에는 사망사실을 증명하는 서류와 청구인의 자격을 증명하는 서류
6. 피공제자의 연령이 60세에 이른 경우에는 주민등록증 사본 등 이를 증명하는 서류
7. 퇴직공제금의 수령위임을 받은 경우에는 이를 증명할 수 있는 서류
8. 기타 건설업에 더 이상 종사할 수 없는 사유가 있거나 종사할 의사가 없음을 입증하는 서류

공제회는 제1항의 규정에 의한 퇴직공제금지급청구서를 접수한 때에는 특별한 사정이 없는 한 접수일부터 14일 이내에 퇴직공제금을 지급하여야 한다.

부정 또는 허위 수급에 대한 처벌

공제부금 허위 수급 등에 대해서는 처벌 규정이 있다. 즉, 허위 기타 부정한 방법으로 퇴직공제금을 지급받은 자 및 허위보고 또는 증명으로 퇴직공제금을 지급받게 한 자는 1년 이하의 징역 또는 300만 원 이하의 벌금에 처한다(건고법 제24조). 또한 법인 또는 단체의 대표자나 법인·단체 또는 개인의 대리

42) 이때 퇴직공제금의 청구사유가 되는 “퇴직”이란 개념은 피공제자가 몸담고 일했던 건설업 생활을 청산하고 영원히 떠나게 된 때(사망 포함)를 의미한다. 따라서 건설공사 종료 시마다 현장철수 등으로 퇴사한 후 잠시 실직상태에 있는 상황은 수없이 반복되는 일시적인 고용 관계의 종료상태일 뿐임으로 이런 경우는 건설업에서 퇴직한 것에 해당되지 않는다. 건설근로자공제회(2007) 참조.

인·사용인 기타 종업원이 그 법인·단체 또는 개인의 업무에 관하여 건고법 제24조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인·단체 또는 개인에 대하여도 동 조의 벌금형을 과한다(건고법 제25조). 즉, 사업주의 허위보고 또는 증명으로 인하여 퇴직공제금을 지급받은 경우에는 그 사업주도 연대하여 반환책임을 지고 처벌받는다.

퇴직공제금 부정수급자 억제 강화 규정은 건고법 5차 개정(2007.7.27 법률 제8560호, 시행일 2008.1.28)에서 마련되었다. 즉, 법률 제16조(반환요구 등)와 제16조의2(신고포상금의 지급)을 통해 건설근로자공제회는 허위 기타 부정한 방법으로 퇴직공제금을 지급받은 자에 대하여 그 지급받은 퇴직공제금의 반환을 요구할 수 있도록 하던 것을, 앞으로는 그 지급받은 퇴직공제금의 배액을 요구할 수 있도록 하고, 거짓, 그 밖의 부정한 방법으로 퇴직공제금을 지급받은 자 등을 신고하는 자에 대하여 포상금을 지급할 수 있도록 하였다.

법정퇴직금과의 상계 금지

퇴직공제금 지급과 관련해 주의해야 할 점은 법정퇴직금과의 상계가 금지되었다는 점이다. 2003년 6월 30일 이전에는 퇴직공제 가입사업주가 행하는 건설공사에 1년 이상 재직 중인 건설근로자가 건설업에서 퇴직함으로써 근로기준법 제34조 규정에 의한 법정퇴직금이 발생한 경우 사업주는 지급할 법정퇴직금에서 납부한 공제부금을 공제하고 그 잔액을 법정퇴직금으로 지급할 수 있었으나, 2002년 12월 30일 건고법 개정으로 법정퇴직금과의 상계조항을 삭제하였다.⁴³⁾

퇴직공제금 지급에 관한 법령의 개정 시기 및 주요 내용을 <표 50>과 같이 정리할 수 있다.

〈표 50〉 퇴직공제금 지급에 관한 법령의 개정 시기 및 주요 내용

연도	관련 법령	주요 내용
1996	건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 제정 1996.12.31 법률 제5249호	· 건설업에서 퇴직할 때 퇴직공제금 지급(제14조) · 허위 기타 부정한 방법으로 퇴직공제금을 지급받은 자에 대하여는 그 지급받은 퇴직공제금의 반환 요구(제16조)
2002	건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 1차 개정 2002.12.30 법률 제6848호	· 건설업에서 퇴직·사망한 때 또는 60세에 이른 때 퇴직공제금 지급(제14조) · 법정퇴직금과의 상계조항 삭제(제17조)
2007	건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 5차 개정 2007.7.27 법률 제8560호	· 지급받은 퇴직공제금의 배액 반환 요구(제16조) · 부정 또는 허위로 지급받거나 지급받게 한 자를 신고하는 자에 대하여 포상금 지급(제16조의2)

43) 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 제17조 (법정퇴직금과의 관계) 근로기준법 제28조제1항의 규정에 의하여 피공제자에게 퇴직금을 지급할 의무가 있는 공제계약사업주는 당해 피공제자에게 지급할 퇴직금중 그가 납부한 공제부금의 납부월수에 따라 대통령령이 정하는 기준에 의하여 산정한 금액을 미리 퇴직금으로 지급한 것으로 본다.(2002.12.30 삭제)

2. 지급 금액

관련 규정

공제부금의 금액은 1일 1천원 이상 5천원 이하의 범위 안에서 공제회가 노동부장관의 승인을 얻어 정한다(건고법 시행령 제6조, 공제회 정관 제32조). 퇴직공제금은 납부한 공제부금(고용보험법에 의하여 지원된 공제부금 포함)에 그 이자를 합산한 금액이다(법 시행령 제7조제1항). 산식은 다음과 같다. 이때 이자란 노동부장관의 승인을 얻어 고시된 기준이자율 적용한다.

퇴직공제금 = 납부한 공제부금 + 이자(월 복리)

건설근로자퇴직공제제도 1일 공제부금액은 2006년까지는 2000원이었으나, 2007년 1월 1일부터는 3천 원으로 하고, 2008년 1월 1일부터는 4천 원으로 인상하기로 결정되어 있다(2006.5.9 노동부 장관 승인). 공제부금액 인상은 인상시점 이후 최초로 사업이 개시되는 건설공사부터 적용한다. 공제부금 일액과 가입 기간에 따른 퇴직공제금 예상 지급액은 <표 51>과 같다.

<표 51> 공제부금 일액과 가입 기간에 따른 퇴직공제금 예상 지급액

가입 기간 \ 공제부금 일액	2,000원	3,000원	4,000원
1년	520,583	780,875	1,041,167
5년	2,953,884	4,430,826	5,907,767
10년	6,962,667	10,444,001	13,925,334
20년	19,783,250	29,653,875	39,524,501

주 : 월 기준 이자율을 0.51%(2006년도 적용요율)로 하였을 경우의 예상 지급액임.

퇴직공제금지급인원 추이

<표 52>는 퇴직공제금 지급의 추이를 보여준다. 2007년 12월 현재 누적피공제자수는 약 212만 명이 며, 누적퇴직공제금지급인원은 약 6만9천 명이다. 1999년 3명의 지급자가 나타나기 시작한 이래 2001년에는 3,836명으로 증가했고, 2001년에는 11,419명으로 만 명을 넘어섰으며, 2007년에는 11,495명에 이르렀다.

2007년 12월 현재 지급금액 누계는 약 789억 원이다. 퇴직공제금 지급자의 평균금액은 1999년 약 56

만원에서 2002년에는 104만원으로 증가했으며 2007년 12월에는 124만원으로 증가했다. 1인당 평균 지급액은 퇴직공제금이 누적될수록 증가할 것으로 예상된다.

□□□□

현황에 대한 평가 및 개선 방향

공제금 지급과 관련해 가장 크게 지적되고 있는 것은 현행 공제금액 수준이 부족해 노후대책으로서 미흡하다는 점이다. 2006년까지 공제부금액이 2,000원이었는데 이 경우의 건설근로자퇴직공제금은 연간 252일을 기준으로 504,000원이다. 이는 근로기준법 상의 퇴직금인 1개월치 평균임금에 비해 크게 낮은 수준이다. 예컨대, 일반기능직근로자 퇴직금 1,927,000원의 26%에 불과하기 때문이다. 2008년에는 공제부금일액이 4000원까지 인상되기로 결정된 것은 이러한 현실을 감안한 조치로 판단된다.

<표 52> 퇴직공제금 지급 추이

(단위 : 명, 건, 백만 원)

구 분	합 계	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
피공제자수	2,127,832	1,006	38,421	83,783	98,460	132,909	172,649	277,481	279,182	534,192	509,750
퇴직 공제금 지급	지급인원	68,802	-	3	638	3,836	5,046	6,621	11,419	15,044	14,700
	지급액	78,855	-	2	512	3,599	5,268	7,325	12,782	17,062	17,985
	평균금액 (천원)	1,146	-	558	803	938	1,044	1,106	1,119	1,134	1,223

주 : 피공제자수에는 퇴직공제금 지급인원이 포함됨.

| 제4장 | 공제기금 운용

1. 기금운용 체제

관련 규정

1) 정관의 규정 : 제5장 재산 및 회계

공제회의 기금과 관련된 기본적인 내용은 정관에 규정되어 있다. 정관 제35조는 공제회의 재원은 다음의 각 호와 같으며, 공제회의 재원을 매도·증여·임대·교환하거나 담보로 제공하고자 할 때에는 운영위원회의 심의와 이사회의 의결을 거쳐 노동부장관의 승인을 얻어야 한다고 규정하고 있다.

1. 법 제13조의 규정에 의하여 납부하는 공제부금 및 그 운영수익
2. 법 제8조의 건설업관련 공제조합 및 사업주단체의 출연금
3. 법 제7조의 규정에 의한 고용보험기금의 지원금
4. 사업으로부터 발생하는 수입
5. 차입금
6. 기타 출연금 및 기부금
7. 기타 공제회가 취득한 재산

한편 공제회는 건설근로자퇴직공제사업에 소요되는 자금을 충당하기 위하여 기금을 설치·운영한다(공제회 정관 제36조).

또한 공제회는 다음 연도의 사업계획서 및 예산서를 작성하여 사업연도 개시 전까지 운영위원회의 심의와 이사회의 의결을 거쳐 노동부장관에게 제출하여야 한다. 이를 변경하고자 할 경우에도 또한 같다(공제회 정관 제37조). 사업계획 중 공제부금 및 공제부금의 운용수익에 영향을 미치는 사업운영계획에 대하여는 노동부장관의 승인을 얻어야 한다(건고법 시행령 제6조, 공제회 정관 제37조).

그리고 공제회는 공인회계사의 검사를 받은 결산서를 작성하여 운영위원회의 심의와 이사회의 의결을 거쳐 매 사업연도 종료 후 2월 이내에 노동부장관에게 제출하여야 한다(공제회 정관 제38조). 또한 매 회계연도 말에 결산상 잉여금이 있을 경우 다음 연도에 이월 사용하는 것을 제외하고는 이를 기본 재

산에 편입하거나 이사회의 의결에 의하여 공제회의 목적사업에 사용토록 하여야 한다(공제회 정관 제39조). 공제회는 매 회계 연도 결산 시마다 공제사업의 종류별로 장래에 피공제자에게 지급할 특별퇴직 공제금을 계상하여 적립할 수 있다(공제회 정관 제40조).

한편, 공제회의 경비는 출연금과 사업비 등 필요경비 충당금 및 사업수익금으로 충당한다. 공제회는 그 운영경비에 충당하기 위하여 공제부금 납부 시 일정금액을 부과할 수 있다(공제회 정관 제42조).

공제회는 근로자에게 퇴직공제금을 지급하기 위한 공제부금수납, 퇴직공제금 지급, 적립금등은 기금 회계로, 기관운영비용은 일반회계로 엄격하게 구분하여 관리하고 있다.

2) 공제기금운용 및 관리규정 (기금회계)

① 기본 원칙

공제회 정관 제36조의 규정에 의한 공제기금의 효율적인 운용 및 관리에 필요한 사항을 규정하기 위하여 본 규정을 두고 있다(제1조). 주요 내용은 다음과 같다.

먼저 기금운용 원칙이다(제2조). 첫째, 기금은 건설근로자의 퇴직공제금지급에 우선적으로 충당하여야 한다. 둘째, 기금은 안정성·유동성·수익성 및 공공성을 고려하여 투명하고 효율적으로 운용하여야 한다. 셋째, 기금을 금융기관에 예치하는 경우에는 다수의 금융기관에 분산·예치하여 관리함을 원칙으로 한다. 넷째, 기금은 장기적인 운용수익률이 3년 만기 국고채수익률 이상이 되도록 노력하여야 한다.

다음은 기금운용 계획이다(제3조). 기금운용원칙에 의하여 매년 12월말까지 다음 연도 공제기금운용 계획을 수립 및 기금운용위원회 심의·확정하여야 한다. 공제기금운용계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 공제기금운용의 기본방향
2. 자산별 목표수익률 및 총허용위험한도 등에 관한 사항
3. 자산배분 및 투자한도 등에 관한 사항
4. 제25조의 단서에 의한 과실의 전입에 관한 사항
5. 기타 공제기금운용에 관하여 중요하다고 인정하는 사항

기금의 관리업무를 담당하게 하기 위하여 기금관리 책임자(이하 ‘책임자’라 한다)를 둔다(제5조). 책임자는 직원 중에서 이사장이 임명한다.

② 기금운용위원회

합리적이고 체계적인 기금운용을 위하여 기금운용위원회(이하 위원회)를 설치·운영한다(제6조). 위원회는 이사장, 전무이사, 기금운용팀장, 기금운용업무와 관련 있는 팀장 2인과 자금운용에 대한 학식 또는 경험이 있는 외부전문가 2인으로 구성한다. 위원장은 이사장이 되며, 간사는 기금운용과장이 된다.

위원회는 각 호의 기능을 수행한다(제7조).

1. 기금운용원칙 심의·결정
2. 제3조 규정에 의한 기금운용계획 심의·결정
3. 기금운용 성과 심의
4. 기타 기금운용에 관한 중요 사항 심의·결정

위원회는 제7조 각 호의 사항을 심의·결정하거나 위원장이 필요하다고 인정할 때에 개최한다(제8조). 위원회는 재적위원 2/3이상 출석과 재적위원 과반수이상 찬성으로 의결한다. 위원회에서 논의되거나 결정된 사항은 회의록으로 작성, 보관하여야 한다.

③ 기금운용방법 등

기금은 다음 각 호의 방법에 의하여 운용한다(제9조).

1. 금융기관에의 예탁
2. 국가·지방자치단체 또는 금융기관에서 직접발행하거나 채무이행 보증하는 유가증권 매입
3. 증권거래법 제2조제1항의 규정에 의한 유가증권의 매입
4. 간접투자 자산운용업법 제145조제1항제2호의 규정에 의한 투자자문회사에의 위탁운용
5. 사회간접자본시설에 대한 민간투자법 제4조제1호의 규정에 의한 투자

위의 기금운용방법 중 주식에 의한 운용은 간접투자에 한하며, 혼합투자상품의 경우 주식비중은 30% 이내이어야 한다. 다만, 순수차익거래형 상품의 경우에는 이 규정을 적용하지 아니한다.

한편, 채권(기업어음 포함. 이하 같음)의 투자적격대상은 <표 53>에 따른다(제10조).

〈표 53〉채권(기업어음 포함)의 투자적격 대상

평가등급분류		신용평가 기관 등급	
		기업어음(CP)	채권(회사채 등)
투 자	1등급	A1	AAA-AA ⁺
적 격	2등급	A2	A ⁺ -A ⁻
투자부적격등급		A3 이하	BBB ⁺ 이하

채권과 주식 등에 대해서는 각각 투자한도를 두고 있다. 기업집단별 채권의 투자한도는 보유채권 총액의 30%이내로 한다(제11조). 개별종목별 투자한도는, 1등급은 발행기관 자기자본의 30/100으로 하며, 2등급은 발행기관 자기자본의 20/100으로 한다. ‘보유채권총액’을 산출하는 경우에는 장부금액을 기준으로 하며, 전월 말 잔액을 기준으로 한다. 다만, 국공채, 특수채 및 금융채에 대해서는 채권투자한도를 적용하지 아니한다. 그리고 제9조제2항 규정에 의한 주식투자금액과 제11조 규정에 의한 채권투자금액을 합하여 직전 연도 말 공제회 전체 운용자산의 30%를 초과할 수 없으며, 주식만의 투자한도는 직전 년도 말 공제회 전체 운용자산의 10%를 초과할 수 없다(제12조). 투자금액 산출시 주식과 채권 그 밖에 유가증권 등이 포함된 간접투자상품의 경우에는 주식과 채권 이외의 유가증권 등의 투자금액은 제외한다.

운용 현황

1) 연도별 퇴직공제기금 적립 현황

〈표 54〉연도별 퇴직공제기금 적립 현황

(단위 : 백만 원)

구 분	합 계	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
조성액	746,232	95	7,024	26,408	39,295	45,065	67,513	104,226	130,694	138,542	187,370
	이자	116,388	1	138	1,344	3,064	4,472	6,798	10,141	17,778	29,022

2) 조직 변천

기금 운용팀은 2005년 상반기까지 사업지원부의 기금운용과로 운영이 되었고, 2005년 하반기에 기금 운용의 전문성을 부여하고, 효율적인 기금증식을 위해 현재와 같은 별도의 기금운용팀을 조직하게 되었다.

3) 퇴직공제기금 운용 방향

공제기금 규모가 3천억을 달성하기 전까지는 안정성을 최우선으로 하여 기금운용을 하였으나, 3천억 원을 달성한 이후부터는 좀 더 공격적인 포트폴리오를 구성하여 안정성을 추구하면서도 기금운용 수익금을 증대시키기 위해 노력하였다. 2007년 12월말 현재, 공제기금의 포트폴리오는 채권 및 예금 등 확정금리 상품 48%, 부동산 PF펀드 12%, 위탁운용상품 등에 40%로 구성되어 있다.

2. 적립금 증가

퇴직공제금 증가 추이

〈표 55〉는 연간 및 누적 퇴직공제금적립액 추이를 보여준다. 2007년 12월 현재 이자수입이 포함된 누적 적립액은 7,462억 원이다. 1998년에는 9천4백만 원에 불과하던 연간 퇴직공제금적립액이 1999년에는 약 70억 원으로 증가하더니 2001년의 393억 원과 2004년의 1,042억 원을 거쳐 2006년에는 1,385억 원으로 급증하였다. 그에 따라 누적 적립액(이자수입 포함) 규모도 급증하여 2002년에 처음으로 1천억 원을 넘어서더니 2007년에는 7천억 원을 넘어섰다. 2007년에는 1일 공제부금 액수가 3,000원 그리고 2008년 4,000원(착공공사기준) 으로 인상하기로 예정되어 있으므로 누적 적립액 규모는 비약적으로 증가할 것으로 전망된다.

〈표 55〉 퇴직공제금 적립액 추이

(단위 : 명, 건, 백만원)

구분	합계	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
피공제자수 ¹⁾	2,127,832	1,006	38,421	83,783	98,460	132,908	172,649	277,481	279,182	534,192	509,750
공제부금수납액	702,162	94	6,868	25,320	38,888	44,566	65,878	106,055	129,601	126,990	157,902
고용보험지원금	6,537	-	20	256	942	1,295	2,162	812	377	515	158
퇴직 공제금	지급인원	68,802	-	3	638	3,836	5,046	6,621	11,419	15,044	14,700
	지급액	78,855	-	2	512	3,599	5,268	7,325	12,782	17,062	17,985
지급	평균금액 (천원)	1,146	-	558	803	938	1,044	1,106	1,134	1,223	1,246
공제기금적립금 ²⁾ (이자수입포함)	746,232	95	7,024	26,408	39,295	45,065	67,513	104,226	130,694	138,542	187,370

주 : 1) 피공제자수에는 퇴직공제금 지급인원이 포함됨.

2) 공제기금 적립금 = 공제부금수납액 + 고용보험지원금 + 이자수입 - 퇴직공제금 지급액

3) 공제부금수납액은 부가금을 제외한 금액임.



일본과 독일 견학이 내게 준 교훈

전략기획팀장 | 이 광 래

타인은 우리가 우리 자신의 마음을 읽는 렌즈다.

- 에머슨(미국의 작가)

나는 건설근로자공제회에서 기획 및 제도 개선 업무를 주로 담당하였는데, 보다 나은 업무 수행을 위해 일본과 독일의 건설 환경과 건설 근로자 복지 제도를 살펴보는 기회를 가질 수 있었다. 우리 건설근로자공제회가 10년의 역사를 갖게 된 시점에서, 일본과 독일에 보고 듣고 느꼈던 바가 새록새록 떠오른다.

우선, 2004년 10월, 일본 건설업퇴직금공제사업본부(건퇴공)를 방문하여 관계자에게 전산화 추진여부를 물어보았더니, 건설협회와 공동으로 IC카드에 의한 관리방법을 10여 년간 연구하였고 현재는 건퇴공이 독자적으로 IC카드 또는 OCR용지에 의한 신고방법을 19개 건설 현장에서 실험하고 있지만, 비용이 많이 들고, 시공참여자가 지도 건설사업주로 인정하고 있는 일본은 공제가입 사업주의 60~70%가 고용근로자수가 1~2명뿐인 소사장 이어서 전산화 필요성을 느끼지 못할 뿐만 아니라 나이가 많고 컴퓨터 사용 방법을 잘 모르므로 전산화 추진이 어렵다는 답변을 들었다. 일본은 퇴직공제제도를 시행한 지 40여 년이 지났지만, 공제부금 납부에 있어서 복지수첩에 공제증지를 일일이 첨부하는 고전적인 방식을 아직도 그대로 유지하고 있다.

우리나라는 2005년도에 노동부에 건의하여 관계 법령을 개정하고 전산프로그램은 공제회 직원들이 자체 개발하여 2006년부터 전산화 업무가 성공적으로 이루어지고 있다. 금년 초 주한 일본 대사관 관계자가 본국 노동성의 지시로, 우리나라 퇴직공제제도 운영 실태를 자세하게 물어왔을 때, 전산화 등 제도개선을 차질 없이 추진하여 퇴직 공제 제도를 한 단계 발전시킨 데 대하여 긍지와 자부심을 느꼈다.

한편 금년 7월, 독일의 건설 산업 사회 복지 기금 및 마인 지역 고용 사무소 등을 방문하여 독일의 건설 근로자 복지 제도 등을 조사하였다. 독일은 우리나라에 비해 인구밀도가 낮고 건설 시장이 안정되어 있어서 건설 회사들은 회사 인근에 거주하는 근로자들을 대부분 정규직으로 고용하고 있었다. 따라서 건설 일용 근로자를 대상으로 하는 퇴직 공제 제도는 없었다. 그러나 독일의 경우도 건설업 고유의 특성, 즉 주문생산, 옥외작업, 동절기 및 우천 시 작업 곤란 등의 문제는 안고 있으므로, 계절적 조업 단축 수당, 동절기 수당, 연차 휴가 및 유급 수당, 연금 보조금 등의 복지 제도를 갖고 있었다.

일본과 독일의 건설 관련 복지 제도를 접하면서, 역시 복지 제도는 그 나라의 특성에 맞게 발전해야 한다는 당연한 사실을 알았고, 건설근로자공제회에서 기획 및 제도 개선 업무를 주로 담당하고 있는 나의 임무 역시 우리나라 건설 근로 현실을 잘 파악할 때 비로소 수행할 수 있다는 사실을 명심하게 되었다. 우리 건설근로자공제조합 10주년을 맞이하여, 타산지석(他山之石)의 의미를 새삼 되새기며, 지금 이곳에서의 나, 그리고 나의 소명을 다짐, 또 다짐해 본다.

좌절은 없다

사업지원팀장 | 신 중 철

인생이 당신을 좌절시키게 내버려 두지 마라

현재 무엇인가를 이룬 사람은 누구나 지금보다 못한 곳에서 시작했다.

- 마크 트웨인(미국의 작가)

공무원을 천직으로 알고 24년여를 근무한 건설교통부를 한 순간에 마감하고 새로운 선택을 한 나는 공무원 조직에서의 상사, 동료, 후배, 주위 친지 가족들의 불안한 시선을 의식하면서 1997년 8월부터 건설근로자공제회 설립준비단에서 새로운 도전을 시작하였다.

국가나 사회의 보호로부터 외면당하고 있는 건설 일용 근로자들에게 조금이나마 노후를 보장하려는 첫걸음을 내딛는 우리 공제회는, 1997년 말부터 몰아닥친 IMF로 인하여 시작부터 많은 시련에 봉착하였다. 아직 정부나 건설 업체의 적극적인 협조 없이 안정적으로 자립해, 독자적인 업무를 수행하기엔 우리 공제회의 역량이 모자랐던 시절이었기에 IMF의 시련은 매서웠다.

결국 1998년 공제회 임직원 모두가 온갖 역경 속에서도 모든 역량을 동원하여 노력했지만, 공제 부금 수납액 9천8백만 원이라는 참담한 실적은 공제회 임직원 모두를 심한 허탈감과 좌절에 빠지게 하고 말았다. 수십, 수백만의 건설 일용 근로자 및 그들의 가족에게 돌아가야 할 공제 부금액이 이렇듯 적은 첫해를 보내며, 처음 공무원 신분을 벗어나 공제회로 몸을 옮겼을 때 주위 친지 가족들의 걱정을 뿌리쳤을 때가 생각났다.

하지만 공제회 임직원들은 이에 굴하지 않고 더욱 각오를 새로이 하고 국내 유수 건설업체를 10여 차례 이상 방문하여 담당자들과 임원들을 설득하여 공제제도에 가입토록 하고, 국책 사업으로 건설 중인 영종도 인천 국제 공항 건설 공사 현장을 배를 타고 수십 차례 건너가 공제 제도 이행을 원활하게 할 수 있도록 공제 제도 업무를 함께 처리하고, 건설교통부, 감사원 등을 통하여 경부 고속 철도 공사에 원가 반영을 줄기차게 요청하는 등 공제 제도 이행을 위하여 혼신의 노력을 경주하였다.

열악한 환경 속에서 묵묵히 근무하는 건설 일용 근로자들을 위하여 공제회 임직원들은 10년 동안 각고의 노력으로 2007년에는 공제 부금 수납액이 1,600억 원을 상회할 것으로 예상되는 괄목할 만한 실적을 이루어 내고 있다. 이러한 실적이 이루어지기까지 건설 관련 공제 조합 및 사업주 단체, 노동부, 건설교통부, 조달청, 재경부, 감사원, 국회 등 많은 유관 기관에서는 공제 제도가 빠른 시간에 정착되도록 절대적인 협조를 해 주었다.

현재 전국 1만여 개의 건설 현장에서 사망감을 갖고 성실 시공하고 있는 건설 일용 근로자들에게 보다 나은 꿈을 심어 주고 그 꿈을 소중하게 키워 나가기 위해 앞으로의 10년을 준비하는 공제회에 미력이나마 힘을 보탤으면 하는 것이 공제회 창립 멤버의 일원으로서의 나의 작은 소망이다.

두려움도 힘이 되리라

회원관리 및 복지팀장 | 문 홍 수

용기란 두려움에 저항하고 그것을 이겨내는 것이지
두려움이 없는 것을 말하는 게 아니다.
-마크 트웨인(미국의 작가)

건설 근로자 퇴직 공제 제도 시행 초기, 건설 사업주의 이해와 협조를 구하기 위해 공제 가입 대상 공사 현장을 누비던 시절이 생각난다. 불과 얼마 전까지만 해도 공직자 신분으로 많은 일을 함께 도모했었던, 처음 도입되는 공제제도에 대한 막연한 거부감, 외환위기에 따른 기업의 어려움 등으로 건설업계의 문전박대를 몸소 체험해야만 했다.

우리가 그 어떤 노력을 감수하더라도 건설근로자퇴직공제제도가 안정적으로 정착될 수 없을 것만 같은 불안한 생각에 직원 모두는 무력감과 허탈감에 빠져들기도 했었다. 그렇다 보니 불과 10년 전 일이지만, 한편으로는 바로 어제 일 같기도 하고, 다른 한편으로는 기억이 겨우 더듬어 낼 수 있는 먼 과거 일 같기도 하다. 힘겨운 날들이란 우리의 기억을 이토록 혼란스럽게 하는가 보다.

시행 10년을 맞는 건설근로자퇴직공제제도는, 이제 건설 사업주, 건설 근로자, 그리고 정부와 사회 각계각층으로부터 모범적인 사회 복지 제도로 인식되고 많은 호응과 관심도 받게 되었다. 하지만 건설일용근로자들이 직업인으로서의 자긍심을 갖고 보람된 날들을 영위할 수 있도록 하기 위해서는 그들의 고용 안정과 복지 향상을 위한 더 많은 과제들을 해결하기 위한 노력이 필요한 것 같다.

그렇기에 공제회가 지나는 고난의 10년 세월에 대한 감회, 그리고 그 고난의 세월 속에서도 용기와 희망을 잃지 않고 공제제도 정착을 위해 동분서주하면서 나름대로의 성과를 얻어 냈다는 자긍심이 없지 않아 있지만, 그러한 감회와 자긍심 한 구석에는, 도리어 앞으로 추진해 가야 할 공제회 사업에 대한 또 다른 두려움이 도사리고 있는 듯하다. 따라서 공제회 10년사 편찬이란 철없이 뽐내고 들뜰 수만은 없는 작업일 것이다.

그럼에도 불구하고, 건설근로자공제회가 설립 10주년을 맞는 2007년 12월 9일이 근로자 복지 제도의 기념비적인 날임은 의심할 여지가 없다. 건설근로자공제회의 이름으로, 노동 관련 복지 제도가 정규 근로자에서 비정규 근로자에게까지 그 수혜 대상을 확대해 나갈 수 있는 토대가 되어 준 10년이었기 때문이다.

분명, 건설근로자공제회가 가야 할 길은 아직도 멀다. 이제 10살을 먹은 만큼 설립 초에 가졌던 두려움보다 도리어 더 큰 두려움이 우리 공제회 임직원들을 부담스럽게 하는 것도 사실이다. 하지만 우리는 갈 것이다. 단지 공제회 일원인 까닭에 어쩔 수 없이 가야하기 때문이 아니라, 기필코 가야 할 길이기 때문에 갈 것이다. 우리 건설근로자공제회의 앞날에 건배!

도전과 열정의 결정체

서울지부장 | 조 용 욱

처음에 미친 것처럼 여겨지지 않는 생각은
별 가치가 없는 생각이다
-아인슈타인(독일의 물리학자)

외환 위기 상황이었던 1998년 12월 9일, 건설 관련 단체로부터 출연금을 받아가며 어렵게 운영되고 있던 건설근로자공제회 초기 업무 프로그램을 신속히 개발해 공제 업무 대행 기관인 건설공제조합, 전문건설공제조합 본·지점(76개소)에 하자 없이 온라인망 개통을 해야 했던 시점이었다.

그러나 당시 우리 공제회 내에 전산 업무는 급여과(給與課) 소관 업무로 課에는 나와 김윤식 씨 2명뿐이었으며, 나는 전산에는 문외한(門外漢)으로 김윤식 씨 혼자 개발을 해야 하는 실정이었으니, 공제 업무 전산 시스템의 자체 개발은 사실 무모한 도전이었다. 당연히 회사 내에서조차 많은 분들의 반대 목소리가 높았다.

하지만, 나는 공제회에 오기 전 직장인 대한건설협회에서 전산 운영의 문제점을 나름대로 접해 보았고, 전산 개발자로서 자존심 강한 김윤식 씨 또한 개발기술의 축적을 위해 다소 시간이 걸리고 어려움이 있더라도, 공부를 해 가면서 자체 개발하는 것이正道(正道)라며 자체 개발을 고집하며 당시 임원님들을 설득하였다.

그런데 당시 고용 정책의 일환으로 국토개발연구원에서 인력을 채용, 건설교통부 산하 관련 기관에 인력을 배정하여 활용하도록 하는 제도가 있었는데, 이 제도를 통해서 김윤식 씨와 같이 통일중공업에서 개발 경험이 있던 최용훈 씨를 국토개발연구원에 이력서를 제출케 하여 채용되도록 하고 우리 공제회에 배정 조치하여 부족 인력을 충원하였다.

시스템 테스트를 위해서 대형기관과의 전용선 사용 협의, 공제회 네트워크 구축, 서버 도입 과정 등의 어려움을 겪었지만, 당시 총각으로 아전 침대를 갖다 놓고 공제회 전산 업무의 초석을 다지겠다는 의지로 밤샘 작업을 마다하지 않은 고마운 김윤식·최용훈 씨의 열정과 도전 정신은 기어코 공제 업무를 위한 전산화 시스템을 자체 개발하고자 말았다.

건설근로자공제조합 창립 10주년을 맞아 이런 추억들을 떠올릴 수 있다니 기쁘다. 이 자리를 빌려 99년 아근을 하며, 여름 밤 모기에 뜯기고, 겨울 추위에 떨며 고생하면서도 불평 한 마디 하지 않았던 김윤식·최용훈 씨께 고맙다는 말을 하고 싶다. 그리고 우리를 믿고 맡기고 도와주신 이시영 사업부장님, 신중철 총무부장님, 그리고 어느새 훌쩍 커 버린 우리 공제회 10주년이 있도록 고생하신 모든 분께 감사드립니다.

열정, 그리고 실패를 두려워 않는 도전정신을 직원 모두가 가진다면 우리 건설근로자공제회의 미래는 밝다고 생각한다. 그리고 더불어 그러한 열정과 도전 정신을 갖고 일할 수 있도록, 실패를 용인하고 격려하는 조직문화도 요구된다 할 것이다.

근로자, 업체, 공제회 모두를 위한 선택

대구지부장 | 박 건 호

언제나 당신이 하는 일에 집중하라.

그렇지만 당신이 다른 사람들과 함께 하고 있다는 사실을 절대로 잊지 마라.

- 웨이틀리(미국의 작가)

10년 전, 막연한 기대 속에 공무원 신분에서 공적 업무를 담당하는 건설근로자공제회라는 공단으로 자리를 옮겼지만 제도 시행 초기에 산적한 당면한 문제들을 어떻게 풀어나가야 할지 막막하던 시절이었다. 공제회 자체 조직의 기본 운영 틀도 제대로 갖춰지지 않은 상태에서 새로이 시작되는 건설 근로자를 위한 공제 제도도 정착시켜야 하는 이중고에 고충이 많았었다.

우선은 공제 제도 해설서를 처음 제작하여야 했고, 이를 토대로 제도 시행 원년인 1998년도에는 건설업체중 대기업 본사를 직접 순회 방문하면서 건설 공사 관련 실무자들을 모아 놓고 건설근로자퇴직공제제도의 도입 배경, 주요 내용 등을 설명했었다.

그 당시 D기업을 방문했을 때 일이다. D기업의 한 실무자분이 지금 어떤 시대인데 복지수첩에 증지를 붙이는 구태의연한 방식으로 하여야 하는지에 대해서 강한 반론을 제기했었다. 이미 도입된 제도이므로 일단 이행해 주십시오 협조를 당부하면서, 앞으로 조만간에 여건이 되면 개선 방식을 찾아 주무부서인 노동부에 건의해 보겠노라고 간곡히 말씀드리고 돌아왔지만, 마음이 무거웠었다.

그렇게 공제제도가 도입되어 시행된 지 3년이 지난 시점인 2001년도 중반기쯤 초대 이사장이셨던 김석봉 이사장님께서 공제회의 장기 발전 방향에 대한 연구보고서를 작성하여 제출하라는 지시가 있었었다. 이에 따라 2001년 9월경부터 연구 작업에 착수했다. 그때 그동안 늘 생각해 왔던 복지 수첩과 공제 증지에 의한 공제 제도 이행 방식의 문제점들을 최우선 과제로 선정하여 연구를 했었고 그 해 12월경에 최종 보고를 할 수 있었다.

보고서의 결론은 앞으로 공제 제도의 발전을 위해서는 당시의 복지수첩 발급 및 공제 증지 첨부 방식을 폐지하고 근로일수 신고와 공제 부금 금융기관 납부 방식으로 변경이 필요하다는 것이었다. 그렇게 해야만 2-3일 근로하는 단기간 건설 일용 근로자들도 혜택을 받을 수 있고, 건설 업체들은 업무량이 대폭 감소되어 일의 효율성을 높일 수 있으며, 공제회 또한 그 수혜를 입게 된다는 것이 요지였다. 모두가 아시는 바이지만 결국 우리 공제회는 지금 전산에 의한 근로일수 신고 및 공제부금 금융기관 납부 시스템을 성공적으로 운영하고 있다.

앞으로 새로운 미래를 맞이하는 건설근로자공제회는 건설업체의 의견은 물론 건설 근로자들의 애로사항 등을 수시로 경청하여 공제제도 발전에 활용할 수 있는 방안을 더욱 모색해 나가야 할 것이며, 이것이 근로자와 건설업체, 공제회 모두를 위한 초석이 될 것이다.

현장근무 35년 건설현장은 나의 인생

하루 벌어 하루를 살아가는 건설 현장 일용직 근로자. 그들에게는 누구랄 것 없이 공통된 고민이 있다. 당장 일감이 없어 먹고 사는 일, 그와 함께 노후 대책의 불확실함이다. 건설경기가 좋을 때는 일감 걱정 없이 몸 닿는 데까지 일을 할 수 있다지만 그것도 몸이 따를 때 일이다.

이런 실정에 있는 건설근로자를 위해 지난 98년 1월1일부터 시행된 제도가 '건설근로자퇴직공제제도'이다. 아직은 혜택의 당사자인 건설 일용직 근로자조차 그 내용을 제대로 이해하고 있지 못하고 있는 실정인데 최근 이제도의 도입 이후 가장 많은 '퇴직공제금'을 받은 근로자가 있어 화제가 되고 있다. 35년이라는 반평생을 건설 현장에서 보낸 전기기능인 김문규(59)씨. 그가 바로 그 주인공이다.

지금까지 그의 인생 절반 이상을 함께 한 건설 현장에서 떠나 인천시 부평구 산곡동소재 한신 아파트 기관실에 근무하고 있는 김문규씨, 아직까지도 그는 건설일용직 근로자였던 자신이 퇴직금을 받을 수 있었다는 것이 의아하기만 하다고 한다.

"처음 건설근로자퇴직공제회에서 발행하는 복지수첩을 받았을 때 과연 나중에 퇴직금을 실제로 받을 수 있는 것인가 하는 의구심이 들었던 게 사실입니다. 같이 일했던 동료들도 마찬가지로 생각이었죠. 하지만 막상 많은 액수는 아니지만 얼마간의 퇴직금을 받으니 좋았죠. 가계에 많은 보탬이 되었습니다."

김문규씨는 약 838일간 근무하고 고령으로 인해 더 이상 현장 근무가 어렵게 되자 건설근로자공제회에 퇴직공제금을 청구해 약 300만원 정도의 퇴직금을 받게 된 것이다. 다른 산업 근로자들이 받는 퇴직금에 비하면 보잘 것 없는 액수지만 일당으로 살아가는 건설일용직 근로자에게는 퇴직금을 받았다는 사실 자체가 신선한 충격이 아닐 수 없었다.

"한창 중동 건설 붐이 일어나던 시절 15년간 사우디아라비아에서 근무한 경력을 포함해 건설 현장에서 35년을 보냈습니다. 거의 대부분의 시간을 현장에서 보냈죠. 그런데 일한 만큼 집안살림이 풍족해진 것도 아니고 가족들에게 항상 미안한 마음 뿐입니다."

황해도 연백이 고향인 김문규씨는 노모(老母)와 슬하에 4남매를 두고 있다. 일반 현장 근로자들의 삶이 그렇듯 그의 삶 역시 순탄하지 않은 않았다. 그의 어려운 살림살이는 한 중앙TV방송에서 다큐프로그램으로 방영되기도 하였는데, 그는 어려운 살림속에서도 부끄럽지 않은 가정이 되기 위해 노력했지만 고생만 시킨 가족을 생각하면 지금까지 살아온 세월이 아쉽기만 하다고 솔직한다.

※ 2001년 퇴직금 최대 수혜자 김문규씨의 인터뷰를 재구성하였습니다.

건설근로자퇴직공제제도 운영 주체

제1장 정부 부처

제2장 건설업 관련 단체

제3장 건설근로자공제회

노동부는 경제개발 및 사회개발을 동시에 이룩하기 위하여 제 1차 경제개발 5개년 계획이 수립·추진됨에 따라 적극적인 인력개발을 위하여 1963년 독립 기관인 노동청으로 발족하였으며, 이후 1981년 노동부로 승격되어 근로조건, 직업안정, 직업훈련, 실업 대책, 고용보험, 산업재해보상보험, 근로자의 복지후생, 노사안정 등 노동에 관한 전반적인 업무를 관장하고 있다.

건설근로자공제제도 운영 주체

- 건설근로자공제회는 퇴직공제에 가입한 사업주 및 피공제자에 대한 기록의 관리 및 유지, 공제부금의 수납 및 퇴직공제금의 지급, 건설근로자에 대한 복지시설의 설치 및 운영 등 복지증진 사업 등을 추진하기 위해 설립되었다.

|제1장| 정부 부처

건설근로자퇴직공제제도의 운영을 담당하는 주요 정부 부처는 노동부와 건설교통부이다.

1. 노동부

소개⁴⁴⁾

노동부는 경제개발 및 사회개발을 동시에 이룩하기 위하여 제 1차 경제개발 5개년 계획이 수립 · 추진 됨에 따라 적극적인 인력개발을 위하여 1963년 독립 기관인 노동청으로 발족하였으며, 이후 1981년 노동부로 승격되어 근로조건의 기준, 직업안정, 직업훈련, 실업대책, 고용보험, 산업재해보상보험, 근로자의 복지후생, 노사안정 등 노동에 관한 전반적인 업무를 관장하고 있다.

조직

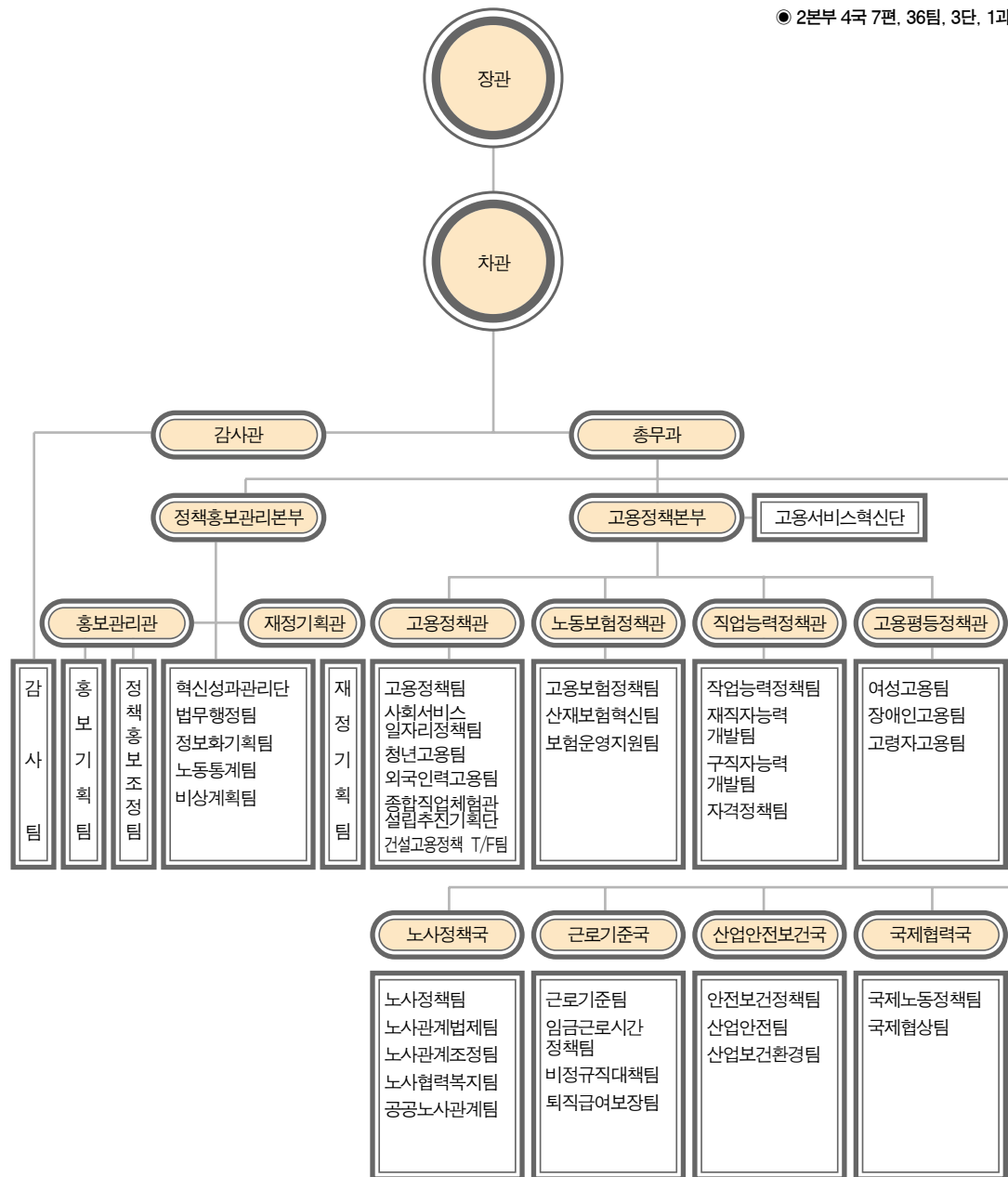
노동부는 2본부 4국 7관, 37팀, 3단, 1과로 구성되어 있다(그림 16 참조). 그 중에서 건설근로자에 관한 업무는 고용정책본부 고용정책관실 건설고용정책 T/F팀에 배정되어 있다.

44) 노동부 홈페이지(<http://www.molab.go.kr/>) 참조



〈그림 16〉 노동부 조직도

● 2본부 4국 7편, 36팀, 3단, 1과



건설근로자 고용개선 및 건설근로자퇴직공제제도 담당 : 고용정책본부 고용정책관실 건설고용정책 T/F팀

1) 업무 내용

건설근로자퇴직공제제도가 담겨있는 '건고법'은 2007.11.22부터 고용정책관실 건설고용정책 T/F팀에서 담당하고 있다.

종전에는 '건고법'전반부는 고용정책관실 고용정책팀에서 담당하고, 동 법률의 후반부인 건설근로자 퇴직공제제도는 근로기준국 퇴직급여보장팀에서 담당하였으나, 건설고용정책 T/F팀이 발족하면서 이 두가지 업무를 모두 이 팀에서 담당하게 된 것이다.

이에 따라, 건설고용정책 T/F팀은 건설근로자의 고용개선 및 복지관련 업무를 전담하게 된 것이다.

2) 공제회 의사결정기구에 참여

또한 공제회 정관 제9조에 의거하여 퇴직공제제도를 담당하는 노동부의 주무팀장은 이사회에 당연직 이사가 되며, 운영위원회 운영규정 제2조에 의거하여 건설근로자퇴직공제사업 관련 2급 또는 3급 공무원 1인은 운영위원회의 운영위원이 된다.

3) 노동부의 승인 및 허가 사항들

건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 및 공제회 정관에 의하면 다음과 같은 사항은 노동부의 승인 또는 허가가 필요하다.

- 공제회는 허위 기타 부정한 방법으로 퇴직공제금을 지급받은 자 중 반납금 납부독촉을 받은 자가 그 기한 내에 납부하지 아니한 때에는 노동부장관의 승인을 얻어 국제채납처분의례에 의하여 이를 징수할 수 있다. (법률 제16조3항)
- 공제부금의 금액은 1일 1천 원 이상 5천 원 이하의 범위 안에서 공제회가 노동부장관의 승인을 얻어 정한다 (시행령 제6조 2항 및 정관 제32조).
- 공제회의 사업계획 중 공제부금 및 공제부금의 운용수익에 영향을 미치는 사업운영계획에 대하여는 노동부장관의 승인을 얻어야 한다(시행령 제6조 4항 및 정관 제37조).
- 공제회는 노동부장관의 승인을 얻어 매 연도의 월 기준이자율을 다음 연도 2월말까지 고시하여야 한다. (시행령 제8조 4항)
- 공제회의 정관을 변경하고자 할 때에는 운영위원회의 심의와 이사회에서 의결하여 노동부장관의 허가를 받아야

한다(정관 제4조).

- 공제회는 퇴직공제의 가입, 수첩의 발급, 퇴직공제금의 지급, 공제부금의 수납 등의 전부 또는 일부를 노동부장관의 승인을 받아 건고법 제8조에서 정하는 건설업관련 공제조합 및 사업주단체, 은행법 제3조의 규정에 의한 금융기관 및 체신관서로 하여금 대행하게 할 수 있다(시행령 제11조 1항 및 정관 제34조).
- 공제회는 대행기관으로 하여금 공제회의 업무를 대행하게 하고자 하는 경우에는 업무대행승인신청서를 노동부장관에게 제출하여야 한다.(시행규칙 제18조)
- 공제회의 재원을 매도·증여·임대·교환하거나 담보로 제공하고자 할 때에는 운영위원회의 심의와 이사회회의결을 거쳐 노동부장관의 승인을 얻어야 한다(정관 제35조).
- 공제회는 다음 연도의 사업계획서 및 예산서를 작성하여 사업연도 개시 전까지 운영위원회의 심의와 이사회회의결을 거쳐 노동부장관에게 제출하여야 한다. 이를 변경하고자 할 경우에도 또한 같다(정관 제37조).
- 공제회는 공인회계사의 검사를 받은 결산서를 작성하여 운영위원회의 심의와 이사회회의결을 거쳐 매 사업연도 종료 후 2개월 이내에 노동부장관에게 제출하여야 한다(정관 제38조).
- 공제회를 해산하고자 할 때에는 운영위원회의 심의와 이사회회의결을 거쳐 노동부장관의 허가를 받아야 한다(정관 제44조). 공제회의 해산 시 그 잔여재산은 이사회회의결을 거쳐 노동부장관의 허가를 받아 처리한다(정관 제44조).
- 이 정관은 노동부장관의 법인설립인가를 받은 날부터 시행한다(정관 부칙 제1조).

2. 건설교통부

소개

정부는 1948년 8월 15일 대한민국 정부 수립과 함께 교통부를 설치하여 공로, 철도, 항공운수 및 해운 업무를 담당하도록 하였다.⁴⁵⁾ 1962년 6월 18일 효율적인 국토개발을 추진하기 위하여 건설부를 새로 신설하고 도로에 관한 업무를 교통부에서 건설부로 이관하였다. 아울러 건설부는 산업입지, 도시, 주택, 수자원 업무를 총괄하는 중앙부처로서 자리 잡았다. 1994년 12월에는 작은 정부를 구현하고 교통난의 해소, 사회간접자본에 대한 투자와 운영의 효율적인 연계체제 확립을 위하여 건설부와 교통부가 하나로 통합되어 건설교통부가 탄생하였다. 건설교통부의 출범으로 교통과 관련된 사회간접자본의 건설 및 운영이 유기적으로 이루어져 가중되고 있는 교통, 물류문제에 효율적으로 대처할 수 있게 되었다.

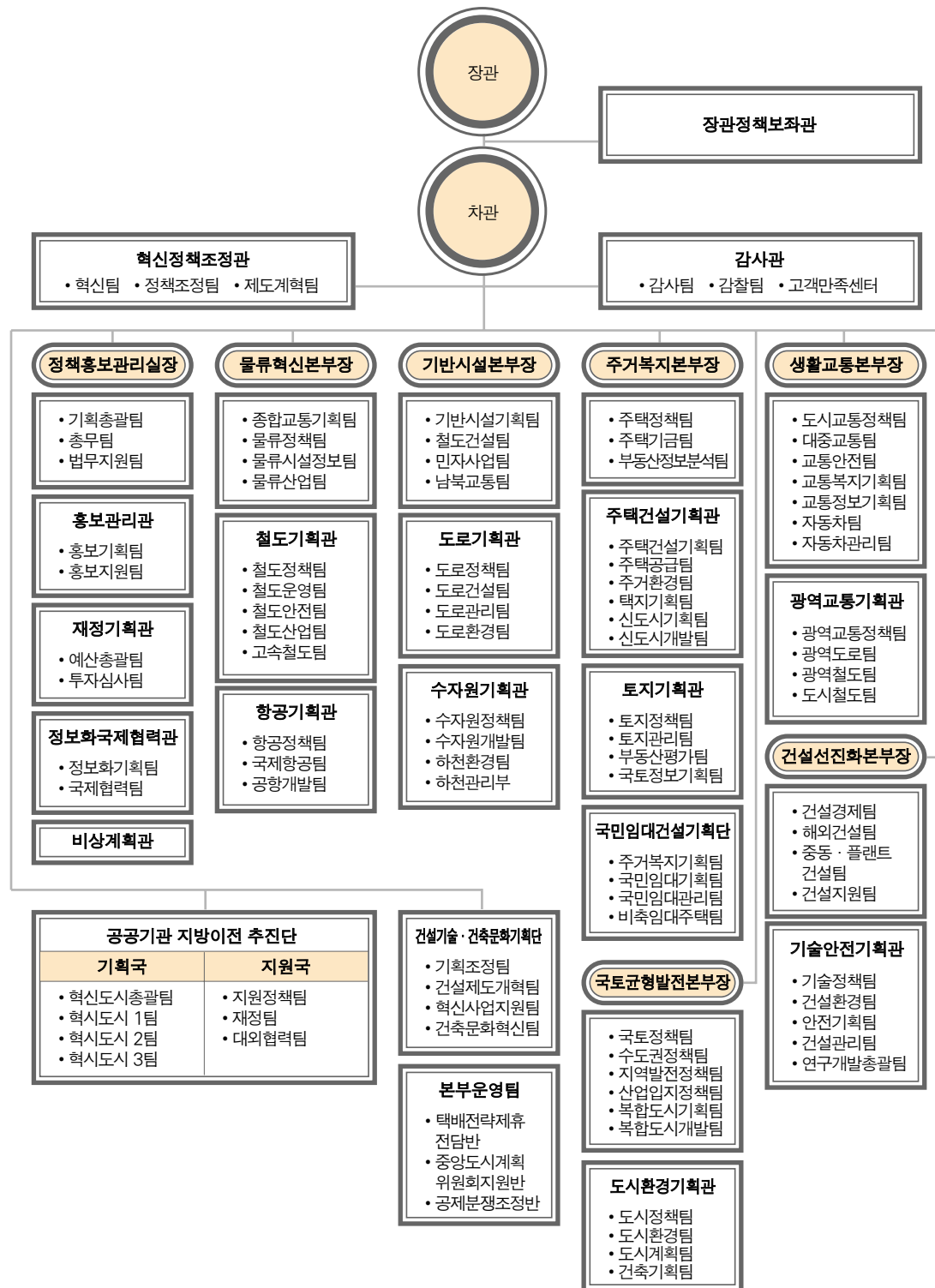
45) 건설교통부 홈페이지(<http://www.moct.go.kr/>) 참조



조직

건설교통부는 1실 6본부 15관, 96팀, 2단, 3반으로 구성되어 있다(그림 17 참조). 그중에서 건설근로자에 관한 업무는 건설선진화본부의 건설경제팀에서 맡고 있다.

〈그림 17〉 건설교통부 조직도



건설근로자퇴직공제제도 담당 : 건설선진화본부 건설경제팀

1) 업무 내용

건설선진화본부 건설경제팀은 건설산업정책 입안 및 연구와 발전, 건설경기 활성화 및 실업대책 추진, 건설산업 경쟁력 강화방안 마련, 건설산업기본법령 제도 개선 등 건설산업의 주요 분야를 담당하고 있는데 그 업무 중에 건설근로자퇴직공제제도에 대한 지원이 포함되어 있다.

2) 공제회 의사결정기구에 참여

공제회 정관 제9조에 의거하여 퇴직공제제도를 담당하는 건설교통부의 주무팀장은 이사회의 당연직 이사가 되며, 운영위원회 운영규정 제2조에 의해 건설근로자퇴직공제사업 관련 2급 또는 3급 공무원 1인은 운영위원회의 운영위원이 된다.

| 제2장 | 건설업 관련 단체

1. 관련 규정

건고법 제8조는 공제사업의 실시와 관련하여 대통령령이 정하는 건설업관련 공제조합 및 사업주단체 중 대통령령이 정하는 기준에 해당하는 자는 건설근로자의 고용안정과 복지증진을 위하여 퇴직공제에 관한 사업 등 건설근로자를 위한 공제사업을 공동으로 실시하여야 한다고 규정하고 있다. 또한 제9조는 공제사업을 실시하는 자는 노동부장관의 인가를 받아 건설근로자공제회를 설립하도록 규정하고 있다. 여기서 “대통령령이 정하는 건설업관련 공제조합 및 사업주단체”라 함은 다음 각호의 1에 해당하는 자를 말한다(동 법 시행령 제4조).

- 「건설산업기본법」 제50조의 규정에 의하여 설립된 건설협회, 전문건설협회 및 기타 협회
- 「건설산업기본법」 제54조의 규정에 의하여 설립된 건설공제조합, 전문건설공제조합 및 업종별공제조합
- 「주택법」 제81조의 규정에 의하여 설립된 주택사업자단체
- 기타 다른 법률의 규정에 의하여 허가 또는 인가 등을 받아 설립된 건설업관련 공제조합 및 사업주단체로서 노동부장관이 소관행정기관의 장과 협의하여 지정한 공제조합 및 사업주단체 등

2. 역할

공제제도의 집행기구인 공제회는 설립과 운영이 사업주 단체에 의해 주도되고 있다. 크게 세 가지 측면에서 역할을 담당하고 있으며 이것이 퇴직공제제도가 정착하는 데 커다란 기여를 했다.

출연금 각출

대한건설협회, 대한설비건설협회, 전문건설협회, 건설공제조합, 전문건설공제조합, 설비건설공제조합, 한국주택협회, 대한주택건설협회 등 8개의 건설업 관련 단체에서는 1997년 설립준비단 시기에 8억 5천만 원을 지원하고 이후 2004년까지 매년 출연하여 총 59억 원의 출연금을 각출하였다.

〈표 56〉 건설업 관련 단체의 출연금

구 분	계	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
출연금 (백만원)	5,070	1,405	1,370	1,072	501	319	303	100

주 : 설립준비단시기 출연금 8억5천만 원 별도

퇴직공제사업 일선 업무 대행

건설공제조합과 전문건설공제조합의 전국 지부에서는 2005년까지 일선 퇴직공제업무(복지수첩 발급, 공제증지 판매, 퇴직공제금 지급 청구서 접수 등)를 대행하여 현재의 제도로 정착시켜 왔다.

의사결정기구에의 참여

1) 운영위원회 참여

공제회 정관 제6조는 다음과 같이 운영위원회의 위원을 명시하고 있다.

- 공제사업을 실시하는 다음의 건설업관련 공제조합 및 사업주 단체의 장
대한건설협회장, 대한전문건설협회장, 대한설비건설협회장, 한국주택협회장, 대한주택건설협회장, 건설공제조합이사장, 전문건설공제조합이사장, 설비건설공제조합이사장
- 노동부 및 건설교통부의 건설근로자퇴직공제사업관련 2급 또는 3급 공무원 각 1인
- 공제회 이사장

2) 이사회 참여

공제회 이사회 운영규정 제4조에 의하면 이사회는 이사장 1인, 전무이사 1인을 포함한 6인 이내의 이사로 구성하며, 공제회 정관 제9조는 이사장, 전무이사는 운영위원회에서 임면하고, 이사 중 비상임 이사 2인은 건설관련 사업주단체 및 공제조합의 임원 중에서 이사장이 임면하되 운영위원회의 인준을 받아야 한다고 규정하고 있다.

| 제3장 | 건설근로자공제회

1. 개관

설립목표

건설근로자공제회는 건설근로자의 고용개선과 복지증진을 도모하고 건설산업발전에 이바지하기 위한 건설근로자퇴직공제사업인 퇴직공제에 가입한 사업주 및 피공제자에 대한 기록의 관리 및 유지, 공제부금의 수납 및 퇴직공제금의 지급, 적립된 공제부금증식을 위한 사업, 건설근로자에 대한 복지시설의 설치 및 운영 등 복지증진 사업 등을 추진하기 위해 설립되었다.

법적 성격과 사무감독

건고법 제9조는 건설근로자공제회의 설립 등에 관하여 공제사업을 실시하는 자는 노동부장관의 인가를 받아 건설근로자공제회를 설립하여야 하고, 공제회는 법인으로 하며, 공제회의 설립·운영 및 감독 등에 관하여는 민법 중 재단법인에 관한 규정을 준용한다고 규정하고 있다.

따라서 공제회의 사무감독은 민법, 노동부소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙 및 건고법에 근거하여 이루어진다. 민법에 의한 사무감독은 재단법인에 관한 사무감독 규정에 의한다. 법인의 사무는 주무관청이 검사·감독하도록 규정(민법 제37조)하고 있고, 감독권의 행사는 과태료의 제재(민법 제97조)와 설립허가의 취소(민법 제38조, 제77조)로 보장된다. 사무감독 사항은 일반업무가 법인의 목적 사업에 적합한지 여부이다. 즉, 정관에 기재된 관련 사항의 이행 여부와 출연금 기타 자산관리의 적법 여부 등이다. 다만, 법인의 해산과 청산에 대한 검사 및 감독은 법원이 행한다(민법 제95조). 또한 재단 법인이 정관을 변경하는 경우에는 주무관청의 허가를 얻어야만 가능하다(민법 제45조제3항).

노동부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규정에 사무감독근거는 다음과 같다.

제8조에서는 법인 사무의 검사·감독할 수 있는 내용을, 제9조에서는 법인 설립허가의 취소를 할 수 있는 내용을 규정하고 있다.

건고법에 의한 사무감독 근거는 다음과 같다. 공제회의 설립·운영 및 감독 등에 관하여는 민법 중 재

단법인에 관한 규정을 준용한다(건고법 제9조제3항). 그리고 사무감독사항은 다음과 같다. 공제부금의 금액 승인(시행령 제6조제2항), 퇴직공제금 산출을 위한 ‘기준이자율’의 승인(시행령 제8조제14항), 특별퇴직공제금 가산 시 승인(시행령 제7조제2항), 허위 기타 부정한 방법으로 퇴직공제금을 지급받은 자에 대한 반환요구의 독촉에 따른 징수에 대한 승인(법 제16조제3항), 업무의 위탁(공제계약의 체결, 수첩의 발급, 퇴직공제금의 지급, 공제증지의 판매 등의 전부 또는 일부) 시 승인(시행령 제11조제1항) 등이다.

연혁 개요

1996년 12월 31일에 건고법이 제정되었고, 1997년 12월 9일에 건설근로자공제회 설립등기를 마쳤으며, 1998년 1월 1일부터 업무를 개시하였다. 그 후 2002년 2월 5일에 서울지부를 개소하였고, 2003년 7월 1일에는 ‘건설근로자퇴직공제회’에서 ‘건설근로자공제회’로 명칭을 변경하였으며, 2006년 1월 1일에는 전국에 7개 지부(수원, 원주, 대전, 대구, 부산, 전주, 광주)를 개소하였다.

2. 사업

공제회의 사업에 대해서는 <표 57>에서 보듯이 건고법과 공제회 정관에서 규정하고 있다. 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 1차 개정(2002.12.30 법률 제6848호)에서는 건설근로자퇴직공제회의 명칭을 건설근로자공제회로 변경하는 조치와 함께 법률 제9조의2(공제회의 사업)를 신설하여 공제회가 수행할 사업을 열거하고 있다.

이러한 조치는 건설근로자공제회가 단지 퇴직 이후의 건설근로자를 위한 퇴직공제에 관한 사업 이외에도 현직에 머물고 있는 건설근로자 피공제자에 대한 각종 복지사업을 수행할 수 있도록 하여 건설근로자의 복지를 도모하려는 취지이다. 따라서, 앞에서 언급했듯이, 정규근로자 중심의 각종 근로복지제도로부터 소외된 비정규근로자인 건설근로자에게 공제회가 보다 온전한 복지 혜택을 전달할 수 있는 기구로서의 위상을 높일 수 있는 계기가 마련된 것으로 해석할 수 있다.

〈표 57〉 건설근로자공제회의 사업

구 분	건고법 제9조의2 (공제회의 사업)	공제회 정관 제30조(사업)사업 내용
사 업 내 용	1. 퇴직공제에 가입한 사업주 및 피공제자에 대한 기록의 관리·유지 2. 공제부금의 수납 및 퇴직공제금의 지급 2의2. 제16조의2에 따른 신고포상금의 지급 3. 피공제자에 대한 자금의 대부 4. 적립된 공제부금의 증식을 위한 사업 5. 건설근로자에 대한 복지시설의 설치·운영 등 복지증진사업 6. 제1호 내지 제5호 외의 사업으로서 정부로부터 위탁 받은 사업 7. 제1호 내지 제6호의 사업에 부대되는 사업	1. 퇴직공제에 가입한 사업주 및 피공제자에 대한 기록의 관리·유지 2. 공제부금의 수납 및 퇴직공제금의 지급 3. 피공제자에 대한 자금의 대부 4. 건설근로자퇴직공제사업에 관련된 간행물의 발행 및 홍보사업 5. 적립된 공제부금의 증식을 위한 사업 6. 건설근로자에 대한 복지시설의 설치·운영 등 복지증진사업 7. 정부로부터 위탁받은 사업 8. 기타 제1호 내지 제6호의 사업에 부대되는 사업

3. 운영 체계 : 조직 및 정원 변화

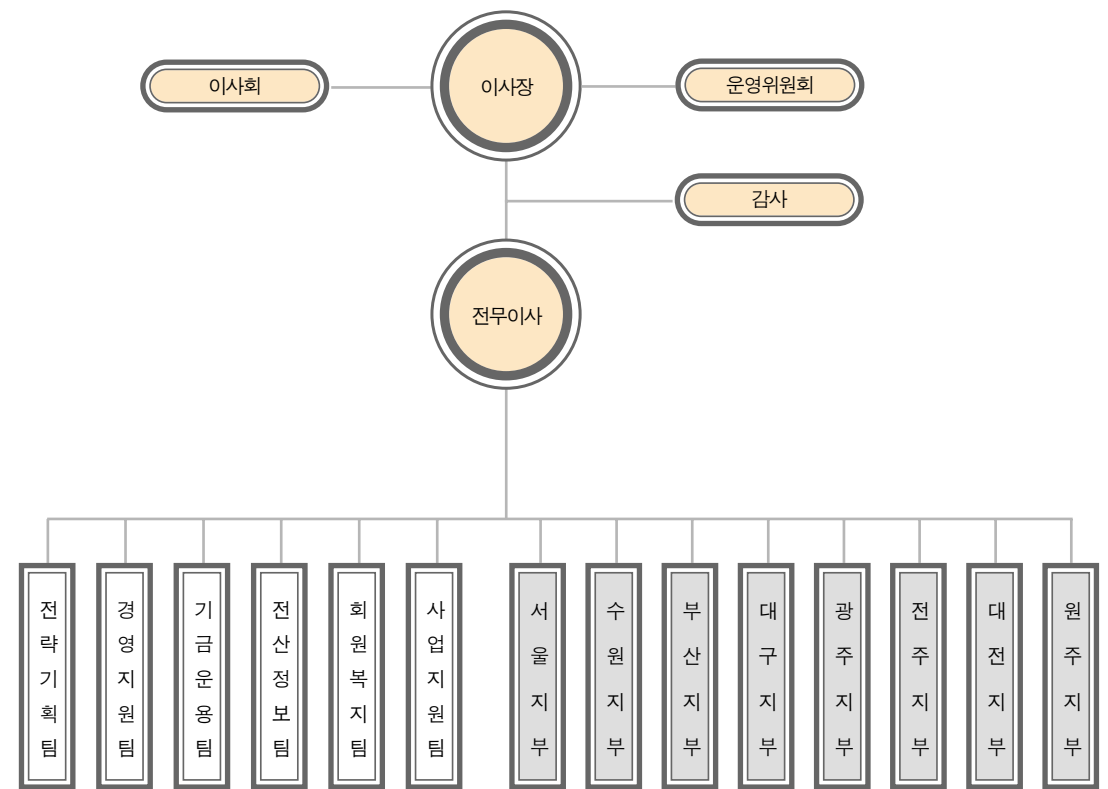
조직 개관

공제회는 〈그림 18〉에서 보듯이 2007년 12월 현재 본회 및 전국 8개 지부를 두고 있다. 본회는 이사장, 감사, 전무이사 그리고 7개 팀으로 구성된다.

정원은 임원 3명, 직원 34명, 전문직 3명 등 40명이다. 기구는 전략기획팀, 경영지원팀, 기금운용팀, 전산정보팀, 회원복지팀, 회원관리팀, 사업지원팀 등 7팀과 서울, 수원, 부산, 대구, 광주, 대전, 전주, 원주 등 8지부로 구성된다.

2008년 1월 1일 부터 의무가입대상공사범위가 확대되어 업무량이 크게 증가함에따라 공제회는 정원을 63명으로 증원 할 예정이다.

〈그림 18〉 건설근로자공제회 조직도



임원의 구성 및 직무

공제회 정관 제8조는 공제회의 임원은 이사장 1인, 전무이사 1인을 포함한 6인 이내의 이사와 감사 1인으로 하고, 이사장과 전무이사를 제외한 이사는 비상임, 감사는 상임 또는 비상임으로 한다고 규정하고 있다. 그리고 제9조는 이사장, 감사 및 전무이사는 운영위원회에서 임면하고, 이사 중 비상임이사 2인은 건설관련 사업주단체 및 공제조합의 임원 중에서 이사장이 임면하되 운영위원회의 인준을 받아야 한다고 규정하고 있다. 또한 건설근로자퇴직공제사업의 업무를 주관하는 노동부 및 건설교통부의 주무 팀장은 당연직 이사로 한다. 임명직 임원의 임기는 3년으로 하되, 1차에 한하여 연임할 수 있다. 한편, 제10조는 임원의 직무를 규정하고 있다. 이사장은 공제회를 대표하며, 공제회의 운영과 업무를 총괄한다. 전무이사는 이사장을 보좌하며, 분장업무를 처리한다. 감사는 공제회의 재산상황, 업무 및 회계를 감사하고, 감사결과 부정 또는 부당한 사실이 있을 경우 이사회에 그 시정을 요구하여야 한다. 이사장의

유고시에는 전무이사가 그 직무를 대행하며, 전무이사에게도 유고가 있을 경우에는 이사장이 정한 이사가 그 직무를 대행한다.

팀별 업무 분장 및 구성원

전략기획팀은 법규·정관·제 규정의 제정 및 개·폐 관리에 관한 사항, 사업계획의 수립, 예산편성에 관한 사항과 직제 및 정원관리에 관한 사항 등을 담당하며 팀장 1명과 팀원 2명으로 구성된다.

경영지원팀은 인사, 서무, 인장관리 및 제 증명 발급에 관한 사항과 문서수발·관리에 관한 사항을 담당하며 팀장 1명과 팀원 5명으로 구성된다.

기금운용팀은 단기 또는 중·장기 기금운용 계획수립에 관한 사항, 공제기금운용 및 관리규정의 개·폐 관리에 관한 사항과 공제기금 운용업무 등을 담당하며 팀장 1명과 팀원 1명으로 구성된다.

전산정보팀은 전산관련 업무의 계획수립에 관한 사항과 전산규정의 개·폐 관리에 관한 사항 등을 담당하며 팀장 1명과 팀원 2명으로 구성된다.

회원복지팀은 회원복지 관련 업무의 계획수립에 관한 사항과 퇴직공제금 지급심사 및 지급결정에 관한 사항을 담당하며 팀장 1명과 팀원 2명으로 구성된다.

회원관리팀은 회원관리 관련 업무의 계획수립에 관한 사항과 건설근로자퇴직공제사업운영규정의 개·폐 관리에 관한 사항 및 공제부금 수납 및 근로내역신고업무를 담당하며 팀장 1명과 팀원 2명으로 구성된다.

사업지원팀은 지부업무의 관리·지도 등 총괄에 관한 사항, 지부의 업무실적의 평가·심사분석에 관한 사항과 공제가입 및 공제부금비 원가반영 업무 등을 담당하며 팀장 1명과 팀원 2명으로 구성된다.

팀별 업무 분장 및 구성원의 자세한 내용은 <표 58>에 제시되어 있다.

〈표 58〉건설근로자공제회 팀별 업무 분장

구 분	업무 분장	구성원
전략기획팀	1. 법규·정관·제 규정의 제정 및 개·폐 관리에 관한 사항 2. 직제 및 정원관리에 관한 사항 3. 예산의 편성·조정 및 통제에 관한 사항 4. 장·단기 사업계획의 수립·총괄 및 조정에 관한 사항 5. 심사분석 및 평가에 관한 사항 6. 대외 정책적인 사항(공제부금액 결정 등)에 관한 사항 7. 신규사업의 기본계획수립 및 사업성 검토에 관한 사항 8. 기타 경영개선 및 기획관리업무에 관한 사항 9. 감사업무에 관한 사항 10. 공제제도 홍보업무에 관한 사항 11. 공제제도 해설서 제작 및 교육에 관한 사항 12. 지부의 신설·이전 및 폐쇄에 관한 사항 13. 운영위원회, 이사회의 운영에 관한 사항	팀장 1 팀원 2
경영지원팀	1. 인장관리 및 제 증명 발급에 관한 사항 2. 문서수발·관리에 관한 사항 3. 서무·행사에 관한사항 4. 물품의 구매 및 계약에 관한 사항 5. 부동산의 매매, 임대차 및 관리운영에 관한 사항 6. 재산관리에 관한 사항 7. 인사·보수·교육 및 복리후생에 관한 사항 8. 일반회계의 예산편성·결산 등 총괄에 관한 사항 9. 금전예금 및 유가증권의 출납에 관한 사항 10. 회계장부의 기장관리에 관한 사항 11. 의료보험·국민연금 및 고용보험 업무에 관한 사항 12. 민방위·향토예비군 업무에 관한 사항 13. 본·지부 제계정의 총괄대사·통제에 관한 사항 14. 본·지부 자금송수에 관한 사항 15. 타 부서에 속하지 아니한 사항	팀장 1 팀원 5
기금운용팀	1. 단기 또는 중·장기 기금운용 계획수립에 관한 사항 2. 공제기금운용 및 관리규정의 개·폐 관리에 관한 사항 3. 공제기금운용과 관리에 관한 사항 4. 금융상품 정보수집 및 분석에 관한 사항 5. 채권 등 유가증권의 동향조사 및 매매 등에 관한 사항 6. 부동산 등 투자상품의 조사·연구 및 투자에 관한 사항 7. 기금운용관련 입출금 관리에 관한 사항 8. 기금회계의 예산편성·결산 등 총괄에 관한 사항 9. 기타 기금운용관련 일반적인 사항	팀장 1 팀원 1
전산정보팀	1. 전산관련 업무의 계획수립에 관한 사항 2. 전산규정의 개·폐 관리에 관한 사항 3. 공제업무 전산프로그램 개발 및 운영에 관한 사항 4. EDI 사용자 관리 및 운영에 관한 사항 5. 전산기 관리 및 운영에 관한 사항 6. 전산 및 사무자동화 교육훈련에 관한 사항 7. 기타 공제회 전산업무에 관한 사항	팀장 1 팀원 2

주 : 팀장 이외에는 모두 팀원으로 통칭함.

〈표 58〉건설근로자공제회 팀별 업무 분장(앞에서 계속)

구 분	업무 분장	구성원
회원복지팀	1. 회원복지관련 업무의 계획수립에 관한 사항 2. 퇴직공제금 지급심사 및 지급결정에 관한 사항 3. 퇴직공제금 지급업무에 관한 사항 4. 퇴직공제금 기준이자율, 특별퇴직공제금 결정에 관한 사항 5. 퇴직근로자의 명부 등 통계자료의 유지관리에 관한 사항 6. 퇴직공제금 적립내역 교부에 관한 사항 7. 피공제자에 대한 자금대부에 관한 사항 8. 퇴직공제금관련 소송업무에 관한 사항 9. 퇴직공제금 지급증명 요구불응 및 퇴직공제금 적립내역 미교부 자에 대한 과태료 부과에 관한 사항	팀장 1 팀원 2
회원관리팀	1. 회원관리관련 업무의 계획수립에 관한 사항 2. 건설근로자퇴직공제사업운영규정의 개·폐 관리에 관한 사항 3. 근로일수 및 공제부금납부신고서 처리에 관한 사항 4. 공제부금의 수납 및 환급에 관한 사항 5. 공제부금납부 확인에 관한 사항 6. 회원의 경력관리 및 통계에 관한 사항 7. 공제부금의 회계처리 등 경리에 관한 사항 8. 공제부금의 지원금(고용보험지원금)에 관한 사항	팀장 1 팀원 2
사업지원팀	1. 지부업무의 관리·지도 등 총괄에 관한 사항 2. 지부의 업무실적의 평가·심사분석에 관한 사항 3. 지부의 관할권역 지정 및 업무분장에 관한 사항 4. 의무가입대상공사의 조사·관리에 관한 사항 5. 퇴직공제 가입에 관한 사항 6. 임의가입 및 하수급인 사업주 승인에 관한 사항 7. 퇴직공제부금비 원가반영관련 관계기관 협의 및 조사·지도에 관한 사항 8. 임의가입 탈퇴 심사·결정에 관한 사항 9. 퇴직공제 이행(가입·신고 등) 촉진계획 수립에 관한 사항 10. 이행부진사업장 파악 및 지도에 관한 사항 11. 이행부진 사업주에 대한 과태료부과에 관한 사항 12. 공제부금 수납액 전망에 관한 사항 13. 업무대행계약 및 대행기관 지도에 관한 사항	팀장 1 팀원 2

주 : 팀장 이외에는 모두 팀원으로 통칭함.

조직의 변천

총 4차례의 조직 개편을 거쳐 현재에 이르고 있다.

1) 설립 당시(1998. 1. 1) : 3부 7과 체제

공제회 설립 당시에는 임원 3명, 직원 20명, 전문직 4명 등 27명으로 구성되었다. 기구는 총무부, 관리부, 사업부 등의 3부와 총무과, 기획과, 관리과, 부금과, 기금과, 사업과, 급여과 등의 7과로 나뉘었다.

그리고 증지 판매, 복지수첩 발급 등 일선 업무는 건설관련단체가 대행하는 체제였다.

2) 1차 개편(2001. 1. 1) : 지부 설치 근거 마련

정원은 27명(임원 3명, 직원 20명, 전문직 4명)으로 유지하고, 기구 중 3부(총무부, 관리부, 사업부)도 유지하되, 부금과와 급여과 대신 지원과를 두어 7과를 6과(총무과, 기획과, 관리과, 기금과, 사업과, 지원과)로 줄이고 지부 설치의 근거를 마련하였다.

※ 직제 규정에 지부 설치의 근거를 만든 뒤 1여년의 준비기간을 거쳐 2002. 2. 5. 서울지부를 개소하였다.

3) 2차 개편(2002. 1. 1) : 직원 증원

직원이 5명 증가하고 전문직은 1명 줄어 총 4명의 정원이 늘었다. 그 결과 정원 31명(임원 3명, 직원 25명, 전문직 3명), 3부(총무부, 관리부, 사업부), 6과(총무과, 기획과, 관리과, 기금과, 사업과, 지원과), 1지부(서울)로 구성되었다.

4) 3차 개편(2004. 1. 1) : 기금운용과 신설

적립금이 증가하면서 기금운용의 전문성과 효율성을 높이기 위해 기금운용과를 신설하고 직원을 4명 증원하였다. 그 결과 정원 35명(임원 3명, 직원 29명, 전문직 3명), 3부(총무부, 관리부, 사업부), 7과(총무과, 기획과, 관리과, 부금과, 사업과, 지원과, 기금운용과), 1지부(서울)의 체제를 갖추게 되었다.

5) 4차 개편(2006. 1. 1) : 팀제 개편, 연봉제 도입

본회는 ‘부·과제’에서 ‘팀제’로 변경하고, 전국에 지부 7개소를 증설하여 8개소를 갖추게 되었다. 또한 공제부금 납부업무의 전산화에 따라 일선 업무를 건설관련단체에 대행해 오던 체제를 마치게 되었다. 공제회 내부로는 기존의 연공서열제를 폐지하고 능력급제인 연봉제를 도입하였다. 또한, 기금 운용의 전문성을 부여하고 효율적인 기금증식을 위해 별도의 기금운용팀을 꾸리고 외부전문가를 특별채용 하였다.

그 결과 직원이 5명 늘어 정원 40명(임원 3명, 직원 34명, 전문직 3명), 7팀(전략기획팀, 경영지원팀, 기금운용팀, 전산정보팀, 회원복지팀, 회원관리팀, 사업지원팀), 8지부(서울, 수원, 부산, 대구, 광주, 대전, 전주, 원주)가 되어 현재에 이르고 있다.

공제회 조직 및 정원 등의 개편 연혁을 〈표 59〉에 제시하고 있다.

〈표 59〉공제회 조직 및 정원 등 개편 연혁

개편 차수	개 편 일	주 요 내 용
설립 당시	1997. 11. 12 (시행일 : 1998. 1. 1)	· 정원 : 27명(임원 3명, 직원 20명, 전문직 4명) · 기구 : 3부(총무부, 관리부, 사업부), 7과(총무과, 기획과, 관리과, 부금과, 기금과, 사업과, 급여과) · 증지판매, 복지수첩 발급 등 일선 업무는 대행체제
1차	2000. 12. 13 (시행일 : 2001. 1. 1)	· 정원 : 27명(임원 3명, 직원 20명, 전문직 4명) · 기구 : 3부(총무부, 관리부, 사업부), 6과(총무과, 기획과, 관리과, 기금과, 사업과, 지원과), 1지부 ※ 2002. 2. 5. 서울지부가 최초로 개소되었다.
2차	2001. 12. 19 (시행일 : 2002. 1. 1)	· 정원 : 31명(임원 3명, 직원 25명, 전문직 3명) · 기구 : 3부(총무부, 관리부, 사업부), 6과(총무과, 기획과, 관리과, 기금과, 사업과, 지원과), 1지부
3차	2003. 12. 3 (시행일 : 2004. 1. 1)	· 정원 : 35명(임원 3명, 직원 29명, 전문직 3명) · 기구 : 3부(총무부, 관리부, 사업부), 7과(총무과, 기획과, 관리과, 부금과, 사업과, 지원과, 기금운용과), 1지부(서울)
4차	2005. 12. 2 (시행일 : 2006. 1. 1)	· 정원 : 40명(임원 3명, 직원 34명, 전문직 3명) · 기구 : 7팀(전략기획팀, 경영지원팀, 기금운용팀, 전산정보팀, 회원복지팀, 회원관리팀, 사업지원팀), 8지부(서울, 수원, 부산, 대구, 광주, 대전, 전주, 원주) ※ 본회는 '부·과제'에서 '팀제'로 변경, 전국에 지부 7개소 증설 ※ 공제부금납부업무의 전산화에 따라 일선업무의 대행 체제 종결 ※ 기존 연공서열제를 폐지하고, 능력급제인 연봉제 도입 ※ 기금운용팀 신설, 외부전문가 특별채용

4. 주요 의사결정기구 : 이사회와 운영위원회

공제회 이사회 및 운영위원위에 관해서는 정관과 각 운영규정에서 규정하고 있다.

이사회

1) 구성

정관 제22조는 공제회 운영에 중요한 사항을 심의·의결하기 위하여 이사회를 두도록 규정하고 있다. 이사회는 이사장과 이사로서 구성하고, 이사회의 회의는 이사장이 소집하며, 이사장은 그 의장이 된다. 이사장이 사고가 있을 때에는 전무이사가 그 직을 대행한다□이사회는 이사장 1인, 전무이사 1인을 포함한 6인 이내의 이사로 구성하며, 이사장이 의장이 된다(이사회 운영규정 제4조). 이사장, 전무이사는 운영위원회에서 임면하고, 이사 중 비상임 이사 2인은 건설관련 사업주단체 및 공제조합의 임원 중

에서 이사장이 임면하되 운영위원회의 인준을 받아야 한다. 그리고 건설근로자퇴직공제사업의 업무를 주관하는 노동부 및 건설교통부의 주무팀장은 당연직 이사로 한다(공제회 정관 제9조).

2) 결정사항

정관 제22조와 이사회 운영규정 제8조는 이사회의 심의·의결사항을 명시하고 있다.

1. 예산 및 결산에 관한 사항
2. 사업계획, 자금계획, 자산의 운영 등 공제회 운영에 관한 사항
3. 자금 차입에 관한 사항
4. 정관 변경에 관한 사항
5. 제 규정의 제정 및 개폐에 관한 사항
6. 기타 공제회 운영에 중요한 사항

이사회의 의결사항이 노동부장관의 승인 또는 운영위원회의 심의 등으로 중요내용이 변경 또는 취소 되는 경우에는 그 내용을 이사회에 보고하여야 한다.

3) 심의 절차

이사회 운영규정 제10조는 이사회에 부의할 사항은 제출부서의 장이 이사장의 결재를 득한 후 의안을 작성하여 간사에게 부의안건의 상정을 요청하도록 규정하고 있다. 간사는 특별한 사유가 없는 한 회의 개최 3일 전까지 이사회 구성원에게 이사회 소집통고를 하여야 한다.

4) 회의 소집

이사회 운영규정 제5조는 회의 소집에 관해 규정하고 있다. 이사회는 이사장이 필요하다고 인정할 때와 구성원 3인 이상이 서면으로 회의목적을 명시하여 소집을 요구할 때 소집한다. 이사장 유고시는 전무이사가 그 직무를 대행하고, 이사장 및 전무이사가 모두 사고가 있을 때에는 이사장이 정한 순서에 의한 이사가 이사회를 소집하고 의장의 직무를 대행한다. 이사는 이사회에 출석하지 못하는 경우 업무의 효율성을 위하여 그 소속임원 또는 공무원으로 하여금 대리참석하게 할 수 있다.

5) 의결 방법

정관 제23조와 이사회 운영규정 제6조는 의결 방법에 관해 규정하고 있다. 이사회는 재적이사 과반수의 출석으로 개최하고 출석이사 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 정관의 변경 및 해산에 관한 사항은 재적이사 3분의 2이상의 찬성으로 의결한다. 의장은 의결권을 가지며, 이사회 심의·의결 사항에 대하여 이해관계가 있는 이사는 그 의안에 한하여 의결권을 행사할 수 없다.

운영위원회

1) 구성

정관 제6조는 공제회 임원의 선임·인준과 공제사업의 지원에 관한 사항, 공제회 운영의 기본방향 등을 심의하기 위하여 운영위원회를 둔다고 규정하고 있다. 또한 정관 제6조와 운영위원회 운영규정 제2조 운영위원회 구성에 관해 명시하고 있다. 운영위원회는 다음 각 호의 위원으로 구성한다.

- 공제사업을 실시하는 다음의 건설업관련 공제조합 및 사업주 단체의 장
대한건설협회장, 대한전문건설협회장, 대한설비건설협회장, 한국주택협회장, 대한주택건설협회장, 건설공제조합이사장, 전문건설공제조합이사장, 설비건설공제조합이사장
- 노동부 및 건설교통부의 건설근로자퇴직공제사업관련 2급 또는 3급 공무원 각 1인
- 공제회 이사장

운영위원회는 위원장 1인과 부위원장 1인을 두되, 위원장 및 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

2) 결정사항

운영위원회 운영규정 제4조는 운영위원회의 심의·의결사항을 규정하고 있다.

- 사업계획, 자금계획, 자산의 운용 및 출연금 규모 등 공제회 운영의 기본방침에 관한 사항
- 예산 및 결산, 자금의 차입, 정관 변경에 관한 사항
- 주요 규정의 제정 및 개폐에 관한 사항(제1항제5호)
- 이사장, 전무이사 및 감사의 이면, 이사의 임면인준
- 기타 공제회 운영상 중요하다고 인정하여 이사장이 심의 요청하는 사항

운영위원회 운영규정 제1항 제5호에 의한 규정내용 중 기본적인 중요사항 이외의 사항 및 기타 업무 처리에 관한 사항에 대하여는 이사회 심의를 거쳐 정하되, 이를 운영위원회에 보고하여야 한다. 한편, 위원회의 심의사항이 노동부장관의 승인 등으로 인하여 중요내용이 변경 또는 취소되는 경우에는 그 내용을 위원회에 보고하여야 한다.

3) 심의 절차

위원회에 심의할 사항은 제출부서의 장이 이사장의 결재를 득한 후, 의안을 작성하여 간사에게 심의 안건의 상정을 요청해야 한다(운영위원회 운영규정 제5조).

4) 회의 소집

운영위원회 운영규정 제7조는 회의 소집에 관해 규정하고 있다. 운영위원회의 회의는 위원장이 소집하며, 위원장은 그 의장이 된다. 위원장이 사고가 있을 때에는 부위원장이 의장을 대행하여 회의를 소집하며 그 의장이 된다. 위원장과 부위원장 모두 사고가 있을 때에는 3인 이상의 위원의 요구에 의하여 회의를 소집하며, 그 의장은 호선한다. 위원회를 소집할 때에는 특별한 사유가 없는 한 회의 개최 3일전까지 운영위원에게 통지를 하여야 한다. 다만, 긴급을 요하는 경우에는 다른 방법으로 통지할 수 있다.

5) 의결 방법

운영위원회 운영규정 제11조는 의결 방법에 대해 규정하고 있다. 위원회는 위원정수 과반수의 출석으로 성립하고, 출석의원 과반수의 찬성으로 의결한다. 위원회의 업무를 효율적으로 추진하기 위하여 부단체장 등으로 하여금 대리참석하게 할 수 있다.

이사회와 운영위원회의 주요 내용 비교

공제회의 주요 의사결정기구인 이사회와 운영위원회 각 기구의 구성, 결정 사항, 심의 절차, 회의 소집, 의결 방법 등을 요약하면 <표 60>와 같다.

5. 재산 및 회계

재산 및 회계에 관한 정관의 규정은 다음과 같다. 정관 제35조는 재원에 대해 규정하고 있다. 공제회의 재원은 다음의 각 호와 같다.

- 법 제13조의 규정에 의하여 납부하는 공제부금 및 그 운영수익
- 법 제8조의 건설업관련 공제조합 및 사업주단체의 출연금
- 법 제7조의 규정에 의한 고용보험기금의 지원금
- 사업으로부터 발생하는 수입
- 차입금
- 기타 출연금 및 기부금
- 기타 공제회가 취득한 재산

공제회의 재원을 매도·증여·임대·교환하거나 담보로 제공하고자 할 때에는 운영위원회의 심의와 이사회의 의결을 거쳐 노동부장관의 승인을 얻어야 한다. 정관 제36조는 기금의 조성 및 관리에 관해 규정하고 있다. 공제회는 건설근로자퇴직공제사업에 소요되는 자금을 충당하기 위하여 기금을 설치·운영한다. 기금의 조성·운영 및 관리에 필요한 사항은 별도의 규정으로 정한다. 정관 제37조는 사업계획 및 예산에 관해 규정하고 있다. 공제회는 다음 연도의 사업계획서 및 예산서를 작성하여 사업연도 개시 전까지 운영위원회의 심의와 이사회의 의결을 거쳐 노동부장관에게 제출하여야 한다. 이를 변경하고자 할 경우에도 또한 같다. 사업계획 중 공제부금 및 공제부금의 운용수익에 영향을 미치는 사업운영 계획에 대하여는 노동부장관의 승인을 얻어야 한다. 정관 제38조는 결산에 관하여 규정하고 있다. 공제회는 공인회계사의 검사를 받은 결산서를 작성하여 운영위원회의 심의와 이사회의 의결을 거쳐 매 사업연도 종료 후 2월 이내에 노동부장관에게 제출하여야 한다. 정관 제39조는 잉여금의 처리에 관하여 공제회는 매 회계연도 말에 결산상 잉여금이 있을 경우 다음 연도에 이월 사용하는 것을 제외하고는 이를 기본재산에 편입하거나 이사회의 의결에 의하여 공제회의 목적사업에 사용토록 하여야 한다고 규정하고 있다. 정관 제40조는 특별퇴직공제금의 적립에 관하여 공제회는 매 회계연도 결산 시마다 공제사업의 종류별로 장래에 피공제자에게 지급할 특별퇴직공제금을 계상하여 적립할 수 있다고 규정하고 있다□정관 제42조는 경비에 관해 규정하고 있다. 공제회의 경비는 출연금과 사업비 등 필요경비 충당금

〈표 60〉 건설근로자공제회 의사결정기구 개요

종 류	이사회	운영위원회
구성	<div><ul style="list-style-type: none">· 이사회는 이사장 1인, 전무이사 1인을 포함한 6인 이내의 이사로 구성하며, 이사장이 의장이 됨(이사회 운영규정 제4조).· 이사장, 전무이사는 운영위원회에서 임면하고, 이사 중 비상임 이사 2인은 건설관련 사업주단체 및 공제조합의 임원 중에서 이사장이 임면하되 운영위원회의 인준을 받아야 함. 건설근로자퇴직공제사업의 업무를 주관하는 노동부 및 건설교통부의 주무팀장은 당연직 이사로 함.(공제회 정관 제9조)</div>	<div><ul style="list-style-type: none">· 건설근로자퇴직공제사업을 실시하는 건설업관련 공 제 조합 및 사업주단체의 장 : 대한건설협회장, 대한전문건설협회장, 대한설비건설협회장, 한국주택협회장, 대한주택건설협회장, 건설공제조합이사장, 전문건설공제조합이사장, 설비건설공제조합이사장(공제회 정관 제6조)· 노동부 및 건설교통부의 건설근로자퇴직공제사업관련 2급 또는 3급 공무원 각 1인· 공제회 이사장· 위원회에 위원장 1인과 부위원장 1인을 두되, 위원장 및 부위원장은 위원 중에서 호선(이상 운영위원회 운영규정 제2조)</div>
결정사항	<div><ul style="list-style-type: none">· 예산 및 결산에 관한 사항· 사업계획, 자금계획, 자산의 운영등 공제회 운영에 관한 사항· 자금 차입에 관한 사항· 정관 변경에 관한 사항· 제 규정의 제정 및 개폐에 관한 사항· 기타 공제회 운영에 중요한 사항· 이사회의 의결사항이 노동부장관의 승인 또 는 운영위원회의 심의 등으로 중요내용이 변 경 또는 취소되는 경우에는 그 내용을 이사 회에 보고하여야 함. (이상 이사회 운영규정 제8조)</div>	<div><ul style="list-style-type: none">· 사업계획, 자금계획, 자산의 운용 및 출연금 규모 등 공제회 운영의 기본방침에 관한사항· 예산 및 결산, 자금의 차입, 정관변경에 관한 사항· 주요규정의 제정 및 개폐에 관한사항(제1항제5호)· 이사장, 전무이사 및 감사의 이면, 이사의 임면인준· 기타 공제회 운영상 중요하다고 인정하여 이사장이 심 의 요청하는 사항· 제1항제5호에 의한 규정내용 중 기본적인 중요사항 이 외의 사항 및 기타 업무처리에 관한 사항에 대하 여는 이사회의 의결을 거쳐 정하되, 이를 운영위원 회에 보 고하여야 함.· 위원회의 심의사항이 노동부장관의 승인 등으로 인하여 중요내용이 변경 또는 취소되는 경우에는 그 내용을 위 원회에 보고하여야 함. (이상 운영위원회 운영규정 제4조)</div>
심의절차	<div><ul style="list-style-type: none">· 이사회에 부의할 사항은 제출부서의 장이 이 사장의 결재를 득한 후 의안을 작성하여 간사에게 부의안건의 상 정을 요청함.· 간사는 특별한 사유가 없는 한 회의개최 3일 전까지 이사회 구성원에게 이사회 소집통고를 하여야 함.(이상 이사회 운영규정 제10조)</div>	<div><ul style="list-style-type: none">· 위원회에 심의할 사항은 제출부서의 장이 이사장의 결재를 득한 후, 의안을 작성하여 간사에게 심의안건의 상 정을 요청해야 함. (운영위원회 운영규정 제6조)</div>
회의소집	<div><ul style="list-style-type: none">· 이사회는 이사장이 필요하다고 인정할 때와 구성원 3인 이상이 서면으로 회의목적을 명 시하여 소집을 요구할 때 소집함.· 이사장 유고시는 전무이사가 그 직무를 대행 하고, 이 사장 및 전무이사가 모두 사고가 있을 때에는 이사장이 정한 순서에 의한 이사가 이사회를 소집하고 의장의 직무를 대행함.· 이사는 이사회에 출석하지 못하는 경우 업무의 효율성 을 위하여 그 소속임원 또는 공무 원으로 하여금 대리 참석하게 할 수 있음. (이상 이사회 운영규정 제5조)</div>	<div><ul style="list-style-type: none">· 운영위원회의 회의는 위원장이 소집하며, 위원장은 그 의장이 됨.· 위원장이 사고가 있을 때에는 부위원장이 의장을 대행 하여 회의를 소집하며 그 의장이 됨.· 위원장과 부위원장 모두 사고가 있을 때에는 3인 이상 의 위원 의 요구에 의하여 회의를 소집하며, 그 의장은 호선함.· 위원회를 소집할 때에는 특별한 사유가 없는 한 회 의 개최 3일 전까지 운영위원에게 통지를 하여야 함. 다만, 긴급을 요하는 경우에는 다른 방법으로 통지할 수 있 음.(이상 운영위원회 운영규정 제7조)</div>
의결방법	<div><ul style="list-style-type: none">· 이사회는 재적이사 과반수 출석과 출석이사 과반수의 찬성으로 의결함. 다만, 정관의 변경 및 해산에 관한 사항은 재적이사 3분의 3이상의 찬성으로 의결함.· 의장은 의결권을 가지며, 이사회의 심의· 의 결사항에 대하여 이해관계가 있는 이사는 그 의안에 한하여 의결 권을 행사할 수 없음. (이상 이사회 운영규정 제6조)</div>	<div><ul style="list-style-type: none">· 위원회는 위원정수 과반수의 출석으로 성립하고, 출석 의원 과반수의 찬성으로 의결함.· 위원회의 업무를 효율적으로 추진하기 위하여 부단체장 등으로 하여금 대리참석하게 할 수 있음. (이상 운영위원회 운영규정 제11조)</div>

및 사업수익금으로 충당한다. 공제회는 그 운영경비에 충당하기 위하여 공제부금 납부 시 일정금액을 부과할 수 있다.

6. 정관의 변천

제정(1997. 11. 12)

공제회 정관은 1997년 11월 12일에 제정되었다. 당시 정관은 총 6개장 47개조, 부칙 3개조 등으로 구성되었다. 제1장 총칙(7개조), 제2장 임원 및 직원(14개조), 제3장 이사회(8개조), 제4장 사업(5개조), 제5장 재산 및 회계(9개조), 제6장 보칙(4개조), 부칙(3개조) 등이다.

1차 개정(2003. 12. 3)

2003년 7월 1일부터 퇴직공제제도의 근거법률인 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 및 시행령이 개정되어 공제사업의 범위, 공제회의 명칭 등이 변경됨에 따라 이에 맞게 정관상 관련 일부규정을 개정하여 시행하고자 개정하였다.

주요 개정 내용은 다음과 같다. 공제회의 명칭을 ‘건설근로자퇴직공제회’에서 ‘건설근로자공제회’로 변경한다(정관 제2조). 공제회 설립주체인 건설관련단체의 명칭 변경에 따른 단체 명칭을 변경—대한설비건설협회장, 대한주택건설협회장, 설비건설공제조합이사장—한다(정관 제6조). 공제회의 사업 범위에 퇴직공제에 가입한 사업주 및 근로자의 기록관리, 공제부금증식사업, 복지시설의 설치·운영, 정부위탁사업 등을 신설한다(정관 제30조). 그 외에 건고법 개정에 따른 관련 자구 수정이 이루어졌다.

2차 개정(2005. 12. 2)

주로 건고법령 개정에 따른 관련내용이 정비되었다. 공제부금 납부방법을 ‘공제회가 발행한 공제증지 구입’에서 ‘법 제13조제1항 규정의 근로일수에 상응하는 공제부금을 공제회에 납부’로 정비하였다(정관 제32조). 또한 정부의 조직개편 내용에 부합되게 당연직 이사에 대해 ‘노동부·건교부 주무과장’에서 ‘노동부·건교부 주무팀장’으로 개정하였다(정관 제9조).

그 외에 특별퇴직공제금의 적립에 관해 공제회는 매 회계연도 결산 시마다 공제사업의 종류별로 장래에 피공제자에게 지급할 특별퇴직공제금을 계상하여 적립할 수 있도록 했다(제40조). 그리고 공제회의 경비는 출연금과 사업비 등 필요경비 충당금 및 사업수익금으로 충당하도록 개정했다(정관 제42조). 공제회 정관 개정의 주요 내용을 정리하면 <표 61>과 같다.

〈표 61〉 공제회 정관 개정 주요 내용	
제 · 개정 일	주 요 내 용
제정 (1997. 11. 12)	· 총 6개장 47개조, 부칙 3개조 등으로 구성 · 제1장 총칙(7개조), 제2장 임원 및 직원(14개조), 제3장 이사회(8개조), 제4장 사업(5개조), 제5장 재산 및 회계(9개조), 제6장 보칙(4개조), 부칙(3개조) 등
1차 개정 (2003. 12. 3)	· 공제회의 명칭을 “건설근로자공제회”로 변경 · 공제회 설립주체인 건설관련단체의 명칭변경에 따른 단체 명칭을 변경함 · 공제회의 사업범위에 퇴직공제에 가입한 사업주 및 근로자의 기록관리, 공제부금 증식사업, 복지시설의 설치 및 운영, 정부 위탁사업 등을 신설 · 기타 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 개정내용에 맞추어 문구를 수정
2차 개정 (2005. 12. 2)	· 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 개정에 따른 관련내용 정비 △ 공제부금 납부방법을 ‘공제회가 발행한 공제증지 구입’에서 ‘법 제13조 제1항 규정의 근로일수에 상응하는 공제부금을 공제회에 납부’로 정비 · 정부의 조직개편 내용에 부합되게 정비 △ 당연직 이사 : 노동부·건교부 주무과장 → 노동부·건교부 주무팀장

임직원들의 10주년 축하메세지 *Congratulations*

● 건설근로자의 복지 사업의 새로운 역사를 만들기 시작한 지 10년...

항상 그들의 곁에서 큰 힘이 되어주고 싶었고, 그들의 꿈과 보람을 생각하였습니다. 오늘의 뜻깊은 10주년을 자축하며,

단단한 나무처럼, 단단한 울타리처럼 든든한 버팀목이 되어 함께하는 건설근로자공제회가 되었으면 좋겠습니다.

건설근로자공제회 10주년을 진심으로 축하드립니다.



오늘의 뜻 깊은 창립 10주년이 무궁한 발전과 번영의 초석이 되기를 기원합니다.

(경영지원팀 임화진 팀장)

우리말중에 '들무새'란 말이 있습니다. 옛날 산판에서 나무를 베고 밀으로 내려보낼 때 일정부분에서 멈춰야 하는데 사람이 멈출 수 없으니까 버팀목이 될만한 나무들을 쌓아놓고 인위적으로 부딪혀서 멈추게 하는 버팀목을 뜻하는 순우리말입니다. 10년사 발간을 축하드리며 건설근로자공제회도 건설근로자의 들무새로서 든든한 버팀목으로 우뚝 서는 조직이 되었으면 좋겠습니다.

(경영지원팀 이석순 팀원)

세상은 꿈꾸는 자들의 것이다. 꿈을 가진 분들이 모인 건설근로자공제회!! 무궁한 발전이 있을 거라 확신합니다.

(경영지원팀 심규철 팀원)

아망이 없으면 열정이 없고, 준비하지 않으면 기회는 없다 열정으로 기회를 창출해 더 큰 공제회의 발전이 있길 바랍니다.

(경영지원팀 한혜림 팀원)

과거의 발자취를 거울삼아 미래에 발전하는 공제회가 되어가기를 희망합니다.

(기금운용팀 윤승남 팀장)

한걸음씩 힘찬 도약을 통해 건승하는 공제회가 됩시다. 으랏차차!!

(기금운용팀 석지훈 팀원)

근로자의 꿈과 나의꿈을 하나로 발전하는 공제회! 파이팅!!

(전산정보팀 최용훈 팀장)

10년을 시작으로 100년을 기약하자!

(전산정보팀 한기열 팀원)

건축을 넘어 사회안전망으로 나아가길...

(전산정보팀 홍민진 팀원)

건설일용근로자의 행복한 미래를 키우는 건설근로자공제회가 더욱 발전하길 기원합니다.

(회원관리팀 문홍수 팀장)

뜻깊은 건설근로자공제회의 10년을 맞이하여 앞으로의 발전과 번영의 초석이 되기를 기원합니다.

(회원관리팀 김윤진 팀원)

10년간 무궁하게 발전한 저력을 거울삼아 건설일용근로자들에게 새로운 희망의 퇴직공제제도로 거듭나는 도약의 기회가 되기를 기원합니다.

(회원관리팀 염대원 팀원)

건설일용근로자의 복지는 우리가 책임진다.

(서울지부 조용욱 지부장)

10년사 발간, 함께 축하하며 앞으로 공제회의 무궁한 발전을 위해 노력합니다.

(서울지부 심승섭 팀원)

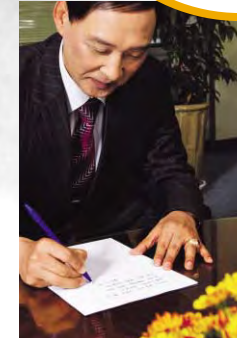


● 지난 10년간을 바탕으로
건설근로자 복지증진을 위하여 더욱 열심히 노력합니다.
(손정웅 이사장)

● 근로자의 꿈을 키우는 보람과 기쁨으로... 창립10주년을 맞이하여 더 나은 건설근로자 복지를 위해 우리 모두 최선을 다합니다.
(전진희 전무이사)



● 건설근로자공제회 창립 10주년을 맞이하여 건설근로자의 실질적인 복지가 증진될 수 있도록 우리 모두 노력합니다.
(박승태 감사)



생각하고 실천하는 고객감동 공제회 10년사 파이팅!!

(서울지부 이영재 팀원)

앞으로 30년사, 50년사에 가득 채울 내용을 위해... 파이팅!!

(서울지부 민상현 팀원)

공제회가 거듭나면서 근로자 복지 또한 향상되고 전 근로자가 존경받는 대한민국이 되었으면 좋겠습니다.

(광주지부 서봉현 지부장)

건설근로자공제회의 퇴직공제제도 향후 발전을 위해 모든 가정에 건강과 평온이 깃들길 기원합니다.

(광주지부 박기남 팀원)

건설일용근로자들의 수고와 땀을 높이 치하하며 근로자들의 가슴속에 언제나 함께 하는 건설근로자공제회가 되기를 간절히 기원합니다.

(광주지부 이재택 팀원)

10년의 시간이 호수에서 강이었다면, 남아 있는 시간은 바다가 되겠습니다. 건설근로자공제회가 발전하길 바라며....

(부산지부 최병준 지부장)

한 사람의 열 걸음 보다 열 사람의 한걸음이 중요하다."는 생각으로 근로자와 함께 희망찬 건설근로자공제회가 되시기 바랍니다.

(부산지부 오현태 팀원)

"한결같은 마음으로" 건설근로자공제회 설립 시 가졌던 마음이 지금도 모든 일에 적극적이고 더욱더 발전하는 조직이 되기를 바랍니다.

(대전지부 이재금 지부장)

10년을 통해 이룩한 업적을 계승하여 근로자를 위한 공제회로 거듭나길 바랍니다.

(대전지부 김지홍 팀원)

출발선을 지나 10년의 발돋움을 한 우리 공제회의 정확한 길잡이 역할은 근로자들의 복지증진에 한걸음 빨리 다가가고 또 이룩할 수 있는 힘이 되리라 생각합니다.

(대전지부 장성호 팀원)

지나온 10년보다 앞으로의 100년을 바라보는 공제회가 됩시다.

(원주지부 나세준 지부장)

10년이란 튼튼한 뿌리를 내린 건설근로자공제회의 앞날에 힘찬 발전을 위해! 파이팅입니다.

(원주지부 김장래 팀원)

건설근로자의 미래를 설계하는 곳! 건설근로자공제회 창립 10주년을 축하 합니다!!!

(전주지부 김윤식 지부장)

아무리 좋은 음식도 소금이 없으면 그 맛을 내기가 어렵습니다. 건설근로자공제회가 건설현장 근로자들의 복지향상에 이바지하는 소금과 같은 기관이 되길 기원합니다.

(전주지부 이성진 팀원)



제1장 지난 10년에 대한 평가

제2장 향후 10년을 위한 다짐

건설근로자공제제도 10년사의 편찬은 건설근로자퇴직공제제도가 도입된 지 10년이 되어가는 시점에서 현재의 제도 운영 현황과 문제점을 살펴보고 미래의 10년을 준비하려는 의미를 지닌다. 따라서 향후 나아가야 할 방향을 모색하기 위해 먼저 지난 10년에 대해 평가해 보고자 한다. 퇴직공제제도가 이룩한 주요 성과와 아울러 아쉬움을 남기는 미흡한 점을 정리해본다.

맺음말

- 퇴직공제제도가 건설근로자를 위한 실질적인 노후대책으로 그 역할을 다할 수 있도록 의무가입대상공사의 범위를 지속적으로 넓히고 공제부금액을 현실화하는 방안을 보다 적극적으로 모색하고자 한다.

|제1장| 지난 10년에 대한 평가

건설근로자공제제도 10년사의 편찬은 건설근로자퇴직공제제도가 도입된 지 10년이 되어가는 시점에서 현재의 제도 운영 현황과 문제점을 살펴보고 미래의 10년을 준비하려는 의미를 지닌다. 따라서 향후 나아가야 할 방향을 모색하기 위해 먼저 지난 10년에 대해 평가해 보고자 한다. 퇴직공제제도가 이룩한 주요 성과와 아울러 아쉬움을 남기는 미흡한 점을 정리해본다.

1. 주요 성과

건설근로자에 대한 최초의 국가적 배려

건설근로자공제제도가 이룩한 가장 중요한 성과는 ‘우리도 사회 구성원으로서 대접을 받고 있다’는 건설근로자의 인식 변화이다. 퇴직공제제도는 건설근로자들로 하여금 정부 정책에 대한 불신과 피해의식으로부터 벗어나 ‘세상이 달라졌다’는 생각을 갖게 만든 건설근로자에 대한 최초의 복지제도라는 의미를 지닌다.



초기업 단위로 패러다임 전환의 성공 가능성 시사

건설근로자퇴직공제제도는 정규근로자 중심의 마인드에서 벗어나 비정규근로자에게도 노동 및 복지제도가 성공할 수 있음을 보여준 획기적인 시도이다. 그 결과 비정규근로자임에도 불구하고 정부가 시행하는 공식제도의 보호를 받을 수 있게 되었다. 그리고 이 가능성은 다른 복지제도 또는 다른 비정규근로자에게도 확대될 수 있는 가능성을 아울러 시사하고 있다.

퇴직공제사업의 비약적 성장

건설근로자퇴직공제제도는 외환위기 직후인 1998년에 시작되어 초기에는 많은 어려움을 겪었으나 10년이 지난 2007년에는 안정적인 정착 단계에 도달한 것으로 판단된다. 시행 첫 해인 1998년 25.5%에 불과하던 가입률이 2007년 12월에는 92%의 실적을 보이고 있으며 빠른 속도로 정착되고 있다. 또한 2007년 12월 현재 누적피공제자수는 약 213만 명, 누적퇴직공제금지급인원은 약 6만9천 명으로 성장했다. 한편, 2007년 12월 현재 이자수입이 포함된 누적 적립액은 7,462억 원으로 늘어났다.

공제회 DB의 건설노동시장 정보플로서의 성장

공제회 DB에는 건설일용근로자에 관한 가장 방대하고도 정확한 정보가 축적되어 있다. 이것은 표본 조사가 아닌 전수조사의 성격을 지니기 때문이다. 공제회 DB의 정확도는 퇴직공제제도의 범위가 확대됨에 따라 더욱 향상될 것으로 기대된다. 공제회 DB의 정확도가 향상된다는 의미는 건설근로자 관련 정책 입안에 현실성 제고와 관련 연구 추진에도 큰 도움을 주게 될 수 있음을 말한다. 즉, 퇴직공제제도 운영의 기록이 건설노동시장에 관한 유용한 DB가 될 수 있음을 의미한다.

의무가입대상공사 범위의 확대

퇴직공제제도가 출범하던 1998년에는 국가·지자체 발주공사 100억 원 이상, 정부출자·출연법인 발주공사 100억 원 이상, 공동주택공사 500호 이상이던 것이 2001년 9월부터는 공공기관의 발주공사가 모두 50억 원 이상으로 확대되었다. 2004년에는 큰 폭의 확대가 이루어졌는데 공공공사의 경우 10억 원 이상으로 확대되고 공동주택공사의 경우에도 300호 이상으로 확대가 이루어졌으며, 나아가 민간투자사업 시행공사도 10억 원 이상 공사는 가입대상 범위에 포함되었다. 2008년부터는 한 차례 더 의무가입대상공사의 범위가 된다. 건설산업기본법 시행령(2007.12.28 공포)에는 공공공사는 5억 원 이상, 공동주택공사 및 주상복합공사는 200호 이상 그리고 오피스텔공사는 200실 이상 등으로 의무가입대상공사의 범위를 확대할 것으로 규정되어 있다.

가입자 관리의 전산화 : 복지수첩 대신 EDI로 처리

전자관리방식에 의한 가입자 관리의 도입은 2006년부터 실용화되었는데 이를 통해 이동이 잦은 건설일용근로자에 대한 사업주의 편의를 높일 수 있었고 과거 복지수첩의 신청에서 도달까지 걸리는 시간을 없앨 수 있었기 때문에 퇴직공제제도가 정착하는 데 또 하나의 획기적인 계기로 평가된다. 도입 이후 신규 적용 근로자수가 건설근로자복지수첩 때보다 70~80%가 증가한 것으로 집계되었다. 이는 단기 근로자들이 2006년부터 많이 들어왔기 때문으로 풀이된다. EDI 도입 이전에 복지수첩을 신청하고 도달하는 데 약 일주일 정도 소요되어 그 사이에 이동하는 근로자는 누락되는 경우가 발생했으나 이러한 문제가 해소된 것이다.

공제부금 확보 및 정산

건고법 제10조의3은 사업주가 퇴직공제제도에 가입하는데 소요되는 비용을 확보하고 정산할 수 있도록 규정하였다. 즉, 퇴직공제에 가입하여야 하는 건설공사의 도급계약 당사자는 그 건설공사의 물량내역서 및 도급금액산출내역서에 퇴직공제에 가입하는 데 소요되는 금액을 명시하도록 했고, 하수급인이 퇴직공제에 가입한 경우에 원수급인은 그 하도급 부분에 해당하는 건설공사의 하도급금액산출내역서에 퇴직공제에 가입하는 데 소요되는 금액을 명시하도록 규정하였다. 한편, 건설근로자퇴직공제 의무가입대상공사의 도급계약 시 작성되는 도급금액산출내역서에 건설근로자퇴직공제가입 소요비용으로 명시된 금액이 실제로 건설근로자퇴직공제 가입사업주가 납부한 금액을 초과한 경우 그 사업주는 초과한 금액을 발주자에게 반환하도록 하였다. 이러한 조치를 통하여 원수급인 또는 하수급인 사업주가 퇴직공제제도에 가입하는 소요비용을 확보하고 다른 용도에 쓰지 못하도록 규정함으로써 동 제도의 정착을 촉진시켰다.

공제부금액의 인상을 통한 노후대책의 실질화

건설근로자퇴직공제제도 1일 공제부금액은 2006년 착공공사까지는 2000원이었으나, 2007년 착공공사는 3000원으로 하고, 2008년 1월 1일 이후 착공공사부터는 4천원으로 인상하기로 결정되어 있다(2006.5.9 노동부 장관 승인). 이러한 조치를 통해 건설근로자공제제도가 건설근로자의 실질적인 노후대책으로서 점차 성장할 수 있을 것으로 기대된다.

전달체계 확충 : 8개 지부 설치

2006년에 공제회는 전국에 지부 7개소를 증설하여 8개소(서울, 수원, 부산, 대구, 광주, 대전, 전주, 원주)를 갖추게 되었다. 또한 공제부금 납부업무의 전산화에 따라 일선 업무를 건설관련단체에 대행해 오던 체제를 마치게 되었다. 이러한 퇴직공제제도 전달체계의 확충은 향후 노사 당사자에게 보다 질 높은 서비스를 제공하고 건고법에서 규정하고 있는 다양한 복지제도의 전달자로서 자질을 함양하는 데 크게 기여할 것으로 기대된다.

2. 미흡한 점

의무가입대상공사 범위의 한정

2007년 11월 현재에는 의무가입대상공사의 범위가 공공공사 10억 원 이상 및 공동주택공사 300호 이상이고, 2008년부터는 공공공사는 5억 원 이상 그리고 공동주택공사는 200호 이상 등으로 확대된다. 하지만 이동이 잦은 건설근로자의 입장에서는 어느 현장을 가더라도 일관되게 적용될 수 있어야 제도의 정착이 빨라지고 자신들이 실질적인 혜택을 볼 수 있을 것이라고 주장할 수 있다□

노후대책으로서의 미흡

공제금 지급과 관련해 가장 크게 지적되고 있는 것은 현행 공제금액 수준이 부족해 노후대책으로서 미흡하다는 점이다. 2006년 착공공사까지 공제부금액이 2,000원이었는데 이 경우의 건설근로자퇴직공제금은 연간 252일을 기준으로 504,000원이다. 이는 근로기준법 상의 퇴직금인 1개월치 평균임금에 비해 크게 낮은 수준이다. 예컨대, 일반기능직근로자 퇴직금 1,927,000원의 26%에 불과하기 때문이다. 공제부금액은 2007년 착공공사는 3000원으로, 2008년 이후 착공공사는 4,000원으로 개선되기는 하였으나, 향후 지속적으로 개선할 여지가 있는 것으로 보인다.

공제부금 확보 미흡

공제부금의 납부 및 정산과 관련된 사업주의 우려는 확보된 공제부금의 부족 가능성이다. 즉, 공제부금의 납부에 따른 비용을 충분히 확보하지 못한다는 주장이다. 이는 기계보다는 인력에 의해 시공이 이루어지는 현장—토목현장에서 보다는 아파트현장 등—일수록 더 많았다. 가장 커다란 원인으로는 낙찰률에 따르는 공제부금 하락을 꼽았다.

| 제2장 | 향후 10년을 위한 다짐

과거의 10년을 보내고 미래의 10년을 맞는 시점에서 지금까지 이룩한 주요 성과를 더욱 확고히 다져 나가며 그간 미흡했던 점들은 성실히 개선해 나가고자 한다. 먼저 2006년에 도입한 가입자 관리 전산화의 정착을 더욱 촉진시키기 위해 공제가입내역을 보다 편리하게 확인할 수 있는 방안을 모색하고자 한다. 공제부금 납부 내역에 대해 현장 게시 및 전화 ARS, 개별 통지, 인터넷 등의 수단을 보강하고 홍보를 강화한다. 둘째, 지나친 낙찰률 저하에 따른 사업주의 공제부금 부족과 그에 의한 가입 기피를 막기 위해 사업주의 적정 공제부금 확보 방안을 모색해보고자 한다. 셋째, 퇴직공제제도가 건설근로자를 위한 실질적인 노후대책으로 그 역할을 다할 수 있도록 의무가입대상공사의 범위를 지속적으로 넓히고 공제부금액을 현실화하는 방안을 보다 적극적으로 모색하고자 한다.

한편, 지금까지는 건설현장과 근로자의 속성을 파악하고 그 특성에 맞추어 제도를 정착시키는 데 진력해 왔다면 앞으로는 파악된 노하우를 기초삼아 건설현장의 관행과 근로자의 복지를 선도할 수 있는 역할을 수행하고자 한다. 즉, 이제부터는 퇴직공제제도를 정착시킴과 아울러 건설근로자의 복지를 향상시키기 위해 보다 넓은 차원에서 바라보고자 한다. 이를 위해 퇴직공제제도와 퇴직급여제도의 관계, 중장기적 재정 추계, 중장기적 발전 방향 등에 대해서도 폭 넓게 고민하고자 한다.

하지만 이러한 방대한 사업들을 공제회만의 힘으로 추진하기에는 한계가 있다. 따라서 퇴직공제제도를 아끼고 사랑하는 많은 관련 당사자들의 도움이 필요하다. 건설관련단체는 설립시기부터 이사회 및 운영위원회에 참여하여 퇴직공제제도를 정착시키는 데 큰 기여를 해왔다. 앞으로도 적극적인 참여를 부탁드린다. 현장의 건설근로자 역시 제도의 직접적인 당사자로서 본 제도에 대한 관심을 높이고 자신의 가입 내역 및 적립 내역의 확인을 요구하고 현장에서 이것이 실현되는지 독려함으로써 퇴직공제제도의 정착에 나서주시기를 부탁드린다. 그리고 퇴직공제제도를 낳고 키워온 노동부와 건설교통부는 변함없는 관심으로 퇴직공제제도의 정착에 끝까지 함께 할 것이라 믿는다. 재정경제부와 여타 부처 역시 퇴직공제부금의 확보나 다른 문제를 해결하는 데 적극적으로 나서 줄 것이라 믿는다.

아무쪼록 10년을 지나 온 건설근로자퇴직공제도가 향후 10년의 도약으로 건설근로자의 복지를 향상시켜 삶의 질을 높이는 한편, 신규 건설근로자의 진입을 촉진해 튼실한 건설인력기반을 확충하는 데 기여하기를 바라마지 않는다. 아울러 건설근로자퇴직공제제도 10년사의 편찬이 그 바람을 실현시킬 수 있는 불쏘시개로 쓰이기를 바라는 마음 간절하다.

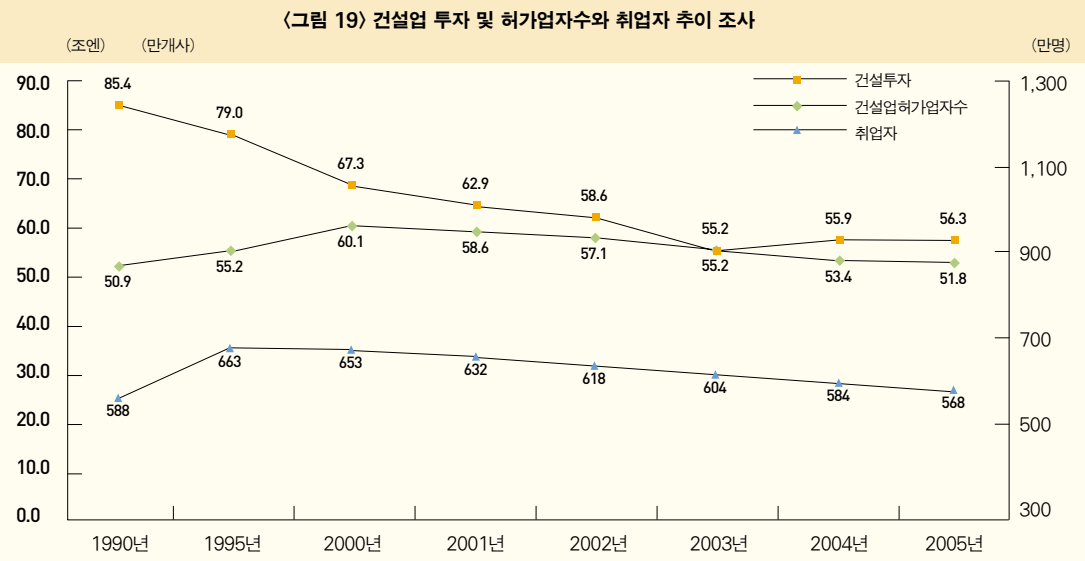
1. 일본의 건설근로자 복지제도(외국사례)

우리나라는 당초 건설근로자퇴직공제제도를 도입할 때 일본 제도를 모델로 삼았다. 따라서, 일본의 건설업 특성과 퇴직금 공제사업을 소개하고자 한다.

일본 건설산업 개요

건설투자 및 허가업자와 취업자 수 추이

〈그림 19〉에서 보듯이 일본 건설업은 1990년대 버블경제 붕괴 이후 불황이 지속되고 있다. 건설투자, 특히 공공투자가 급감하여 1990년에 85.4조 엔에 이르렀던 건설투자가 2005년 51.8조 엔으로 감소하였다. 공공투자는 40% 감소하였는데 비해 건설근로자수는 5% 감소하는 데 그치고 있고 최근 건설업체는 증가 추세를 보이기까지 한다. 2005년 현재 568만 명의 건설업취업자가 존재하며 허가를 받은 건설업체수는 56만 개이다. 건설업체수가 2000년부터 감소하다가 2004년부터는 다시 증가 추세로 돌아섰다. 2007년 현재 건설업체 간 부익부 빈익빈 양극화가 발생하고 있다. 근로자수는 전체적으로 과잉이라고 한다. 하지만 30인 이상 건설업체를 대상으로 한 조사에서는 기술근로자와 기능근로자가 부족하다고 응답하고 있다. 이는 도심부를 중심으로 민간공사가 많아지면서 아파트현장 등의 일부 직종에서는 인력부족을 호소하고 있는 것을 반영하는 것으로 풀이된다. 공공투자는 감소하나 민간투자는 증가 추세에 있기 때문이다. 하지만 지방에서는 공공투자가 지속적으로 감소하고 있고 그 결과 지방의 건설근로자는 과잉상태이다.



자료 : 일본 후생노동성, 국토교통성

건설업허가업자수 분포

〈표 62〉는 업종별 건설업체수를 보여주고 있는데 2004년 현재 종합공사업 23만3천 개소, 전문공사업 19만5천 개소, 설비공사업 13만6천 개소 등으로 총 56만4천 개소이다. 〈표 63〉을 통해 자본금규모별 분포를 살펴보면 1000~5000만 엔 규모가 21만7천 건으로 가장 많고, 개인은 13만2천 건이다.

〈표 62〉 업종별 건설업체 추이

(단위 : 천 개소)

연도	건설업 합계	종합 공사업	토목 공사			전문 공사업	목조 공사	비계 공사	철골 공사	배관 공사	기타	설비 공사업	전기 공사	관 공사	기타	전산업 합계
			토목 공사	건축 공사	기타											
1991	603	240	81	39	120	234	62	19	16	31	106	128	56	54	18	6,754
1996	647	267	92	44	131	236	52	19	17	28	120	144	62	61	21	6,717
1999	612	254	88	38	128	219	46	18	16	26	113	139	59	59	21	6,203
2001	607	248	85	36	127	216	40	19	15	24	118	143	60	62	22	6,350
2004	564	233	77	31	126	195	35	18	13	21	108	136	56	59	21	5,729

자료 : 후생노동성, 건설고용개선계획(제7차), 2005. 10, 총무성 「사업소 · 기업통계조사」

〈표 63〉 자본금규모별 건설업 허가업자수 분포

(단위 : 천건, %)

연도	총업자수	개인	200만엔 미만	200~ 500만엔	500~ 1000만엔	1000~ 5000만엔	5000~ 1억엔	1억엔 ~
1990	509 (100.0)	206 (40.4)	43 (8.5)	93 (18.4)	77 (15.0)	80 (15.8)	5 (1.0)	4 (0.9)
1996	552 (100.0)	166 (30.1)	30 (5.4)	115 (20.8)	84 (15.2)	143 (26.0)	8 (1.4)	6 (1.0)
1999	601 (100.0)	158 (26.3)	1 (0.2)	131 (21.8)	64 (10.6)	230 (38.3)	10 (1.7)	6 (1.0)
2001	586 (100.0)	148 (25.3)	1 (0.2)	130 (22.2)	64 (10.9)	226 (38.6)	10 (1.8)	6 (1.0)
2002	571 (100.0)	140 (24.5)	1 (0.2)	128 (22.4)	64 (11.2)	222 (38.9)	11 (1.9)	6 (1.1)
2003	552 (100.0)	132 (23.9)	1 (0.2)	125 (22.6)	63 (11.4)	215 (38.9)	11 (2.0)	6 (1.1)
2004	559 (100.0)	133 (23.8)	1 (0.2)	128 (22.9)	64 (11.4)	216 (38.6)	11 (2.0)	6 (1.1)
2005	563 (100.0)	132 (23.4)	1 (0.2)	131 (23.3)	65 (11.5)	217 (38.5)	11 (2.0)	6 (1.1)

주 : 각 년도 3월 말 현재

자료 : 후생노동성, 건설고용개선계획(제7차), 2005. 10, 국토교통성 조사

건설업취업자수 분포

한편, <표 64>에 나타난 건설업취업자의 직업별 분포를 살펴보면 2004년 현재 건설작업자가 385만 명이고 노무작업자가 6만 명이다. 따라서 이들을 합친 건설기능인력은 약 391만 명에 달하는 것으로 추정할 수 있다. <표 65>에 의하면 2004년 현재 30인 미만 규모의 건설업체에 건설업종사자의 64.9%가 분포함을 알 수 있다. 또한 <표 66>을 통해 업종별 종사자수 분포를 살펴보면 종합공사업에 약 217만 명, 전문공사업에 약 101만 명, 설비공사업에 약 120만 명으로 나타난다.

<표 64> 건설업취업자의 직업별 분포

(단위 : 만명)

구분	전문직 · 기술직	관리직	사무	판매	운수·통신	제조·제작·기계운전		노무 작업자
						건설작업자	여성	
1990년	29	34	84	22	12	395	19	8
1995년	43	35	93	29	11	438	21	9
2000년	42	33	93	34	9	432	17	7
2001년	39	34	91	33	8	415	14	8
2002년	37	29	87	32	8	414	13	7
2003년	36	28	86	34	7	401	13	7
2004년	34	29	84	35	6	385	11	6
비건설업(2004년)	869	149	1,027	864	193	1,025	335	347
전산업(2004년)	920	189	1,244	901	201	1,415	347	360

자료 : 후생노동성, 건설고용개선계획(제7차), 2005. 10, 총무성 「노동력조사」

<표 65> 기업규모별 건설업고용자수 추이

(단위 : 만명, %)

구분	총 수	1~4인 규모	5~29인 규모	30~99인 규모	100인 이상 규모
1990년	462 (100.0)	62 (13.4)	224 (48.5)	82 (17.7)	92 (19.9)
1995년	544 (100.0)	71 (13.1)	258 (47.4)	93 (17.1)	121 (22.2)
2000년	539 (100.0)	80 (14.8)	257 (47.7)	86 (16.0)	113 (21.0)
2001년	520 (100.0)	82 (15.8)	248 (47.7)	83 (16.0)	105 (20.2)
2002년	504 (100.0)	83 (16.5)	244 (48.4)	77 (15.3)	98 (19.4)
2003년	493 (100.0)	82 (16.6)	239 (48.5)	73 (14.8)	98 (19.9)
2004년	476 (100.0)	82 (17.2)	227 (47.7)	70 (14.7)	93 (19.5)
비건설업(2004년)	4,562 (100.0)	320 (7.0)	1,032 (22.6)	784 (17.2)	2,072 (45.4)
전산업(2004년)	5,355 (100.0)	416 (7.8)	1,288 (24.1)	866 (16.2)	2,181 (40.7)

주 : ()는 구성비임.

자료 : 후생노동성, 건설고용개선계획(제7차), 2005. 10, 총무성 「노동력조사」

<표 66> 세부업종별 건설업종사자수 추이

(단위 : 천인)

연도	건설업 합계	종합 공사업				전문 공사업						설비 공사업				전산업 합계
			토목 공사	건축 공사	기타		목조 공사	비계 공사	철골 공사	배관 공사	기타		전기 공사	관 공사	기타	
1991	5,282	2,828	1,140	483	1,205	1,243	178	179	146	126	614	1,211	453	470	288	60,019
1996	5,775	3,098	1,262	527	1,309	1,294	1556	185	148	115	690	1,382	511	553	318	62,781
1999	5,090	2,690	1,113	432	1,145	1,098	130	158	127	93	591	1,301	476	506	319	53,807
2001	4,944	2,513	1,036	389	1,088	1,131	121	169	120	93	628	1,300	455	506	338	60,158
2004	4,384	2,174	852	333	989	1,013	104	154	103	82	570	1,198	422	462	314	52,159

자료 : 후생노동성, 건설고용개선계획(제7차), 2005. 10, 총무성 「사업소·기업통계조사」

건설근로자의 고령화

일본 건설근로자의 고령화가 심각하다. 부동산업 다음으로 고령화가 많이 진전되었다. <표 67>에 의하면 2004년 현재 전산업 근로자의 평균 연령이 40.4인데 비해 건설업 남자근로자의 평균 연령은 42.7로 나타난다. 게다가 젊은 층은 소득이 낮고 근로환경이 열악해 건설현장을 기피하고 있다. 근로환경이 더욱 열악하게 되는 이유 중 하나는 히토리오야카타⁴⁶⁾ 등 도급형식의 근로자 늘고 있기 때문이다. 이는 덤핑입찰로 사회보험료를 확보하지 못하자 이러한 부담을 기피하기 위해 도급형식을 취하고 있는 것이다. 하지만 이것이 다시 덤핑입찰을 부추기는 악순환에 빠져있다. 이렇듯 임금이 저하되고 근로환경이 더욱 악화됨에 따라 향후에도 고령화가 계속 진행될 것으로 예상된다.

<표 67> 건설근로자의 평균 연령 추이

(단위 : 세)

연도	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004
전산업	38.3	39.0	39.8	39.9	40.1	40.3	40.4
건설업	41.4	41.1	41.5	41.7	41.9	42.0	42.5
· 남자	44.0	43.9	42.8	42.8	42.9	42.7	42.7

주 : 기업규모가 10인 이상 사업소를 대상으로 함.

자료 : 후생노동성, 건설고용개선계획(제7차), 2005. 10, 「임금구조기본통계조사」(매년6월)

<표 68>과 <표 69>는 신규졸업자의 건설업 진입 및 이직을 보여주고 있는데 전체 신규졸업자 중 건설업으로 진입하는 인원은 5%에 그치고 있으며, 비건설업의 입직 3년 후 이직율이 48.2%인 데 비해 건설업의 이직율은 56.0%에 이르고 있다. 요컨대, 타 산업에 비해 입직은 적고 이직은 많은 양상을 보이고 있다.

46) 이들은 건설근로자이나 자영자처럼 자신이 직접 도급을 받을 수도 있다. 도급을 받을 경우에는 자신이 사업주가 되므로 근로자에 대한 사회보험 가입이나 산업안전 보호구 등의 혜택을 받을 수 없다. 이는 사업주 입장에서 보면 그러한 부담을 덜 수 있는 방편이 되기도 한다. 이들로 구성된 '전건총련' 에는 약 70만명의 조합원이 존재한다.

〈표 68〉건설업 신규 학교졸업 취업자 수 추이

(단위 : 천인, %)

졸업연도	계	고등학교 등급	단대·대학 등급
1990	54 (4.7)	29 (4.7)	25 (4.7)
1995	78 (8.3)	40 (9.7)	38 (7.1)
2000	46 (6.6)	25 (10.1)	21 (4.7)
2001	42 (5.9)	21 (8.5)	21 (4.6)
2002	39 (5.8)	20 (8.8)	19 (4.2)
2003	35 (5.4)	18 (7.9)	16 (3.8)
2004	32 (5.0)	16 (7.6)	17 (3.8)
비건설업(2004년)	614 (95.0)	196 (92.5)	418 (96.2)
전산업(2004년)	646 (100.0)	211 (100.0)	434 (100.0)

- 주 : 1. ()는 신규학교졸업 취업자 비율임.
2. 고교졸업자에는 맹·농·양호학교고등부를 포함함.
3. 대학·단대등급에는 대학원·고등전문학교를 포함함.
4. 각 년 5월1일 현재의 수치

자료 : 후생노동성, 건설고용개선계획(제7차), 2005. 10, 문부과학성 「학교기본조사보고서」

〈표 69〉신규고등학교졸업 취업자 이직 상황

(단위 : 인, %)

취직연도	취직자수			이직자수(3년후)			이직율(3년후)		
	전산업	비건설업	건설업	전산업	비건설업	건설업	전산업	비건설업	건설업
1990	556,957	531,770	23,626	251,049	239,377	10,546	45.1	45.0	44.6
1995	357,101	322,417	32,617	166,567	149,438	15,706	46.6	46.3	48.2
2000	205,193	185,053	18,394	103,182	91,742	10,196	50.3	49.6	55.4
2001	207,284	190,279	15,362	101,444	91,691	8,610	48.9	48.2	56.0

자료 : 후생노동성, 건설고용개선계획(제7차), 2005. 10, 「신규학교졸업취직자취직·이직상황조사결과」

다단계 하도급구조와 특정건설업자의 책임

일본에서는 다단계 하도급에 의한 부작용을 최소화하고자 원수급자의 책임을 강화하고 있다. 특히, 일정 금액 이상의 공사를 하도급 주기 위해서 특정건설업(한국의 일반건설업 유사) 허가를 필요로 한다. 특정건설업자가 되려면 국토교통성 장관의 허가를 필요로 하는 대신 지역적 수주제한은 없다. 이것은 일반건설업자보다 규제가 강하다. 하지만 이러한 규제는 발주자와 1차 원수급자 간에 적용되고 협력업체 이하에서는 일정 규모 이상의 공사를 하도급 하더라도 이러한 규제의 적용을 받지 않는다. 특정건설업자에게 적용되는 강화된 규제의 내용은 다음과 같다.

· 3000만 엔 이상, 건축의 경우 4500만 엔 이상

· 허가기준 강화 : 영업소에 배치된 기술자 요건, 재산적 기초 요건

· 하청대금 지불기일 규제(50일)과 지연이자

· 하청대금 지불방법의 제한(할인이 곤란한 수단의 교부 금지)

· 하청업체의 노임부불과 체불

· 시공체제대장, 시공체계도 작성

· 하청업자 지도, 위반시정, 허가행정청에 통보

· 공사현장에 감리기술자 배치, 특히 공공공사에서는 현장전임감리기술자로서 감리기술자자격자증이 필요

일본에서는 일반건설업(한국의 전문건설업 유사)의 경우 도도부현 등 지자체 장의 허가를 필요로 하며 지역수주제한이 있다. 28개 공종이 존재한다. 한편, 경미한 공사의 경우에는 허가 없는 자도 시공할 수 있는데 건축공사의 경우 1,500만 엔 미만의 공사 또는 150제곱미터 미만의 목조주택공사이고, 기타공사의 경우에는 500만 엔 미만의 공사이다.

일본에는 다단계 하도급을 금지하는 법률이 없다. 따라서 한국보다 생산구조 및 고용구조가 더욱 복잡하다. 예컨대, 아파트현장의 경우 원수급자, 협력회사, 1차 하청, 2차 하청, 3차 하청 등의 도급구조를 가진다. 하지만 2차 하청 이하에서는 재해의 발생 또는 임금체불 등의 문제점이 발생하게 된다. 이러한 문제 때문에 건설업법에서 특정건설업체에게 하청의 도주에 따른 임금지불 의무를 부여하고 있다. 즉, 원청회사의 통제를 통해 임금체불 등 부작용을 막으려는 시도이다. 협력회사는 기능인력을 보유하고 있기도 하다. 하지만 실제 시공은 하청을 통해 이루어지는 경우가 많다. 의무적인 직접시공 비율은 없다. 비정규근로자를 동원하는 방식은 주로 인맥을 활용하고 있다. 협력회사 간 협의체를 운영하기도 하는데 이들 간의 정보 교환을 통해 사람을 구할 수도 있다. 당해 지역에 사람이 없을 때에는 다른 지역에서 불러오기도 한다. 하위 단계 도급제의 경우에 이름은 도급이지만 사실상 상위 도급자의 지시대로 작업한다. 따라서 실질적으로는 지휘·명령의 관계가 성립할 수 있다. 이러한 의미에서는 한국에서 시공참여자 제도를 폐지하여 팀·반장의 지위를 명확히 근로자로 규정하는 것은 매우 잘한 일이라고 언급한다.

경영사항심사

일본에서는 공공공사의 발주자가 낙찰자를 선정하는 기준으로서 ‘경영사항심사’를 활용한다. 즉, 공공공사 발주자가 반드시 지켜야 할 규정으로서 일본에서는 경영사항심사에 다양한 요소를 반영하고 있다. 여기에는 기능인력 보유, 자격증(국가자격증 및 지자체 자격증 포함) 보유 등도 반영된다. 건설근로자퇴직공제제도에 가입할 경우 경영사항심사에서 가점을 받게 된다.

$$\text{종합평점(P)} = 0.35\text{X1} + 0.10\text{X2} + 0.20\text{Y} + 0.20\text{Z} + 0.15\text{W}$$

· X1 : 완성공사실적 평점(공사종류별 연간 평균 완성공사실적)

· X2 : 자기자본액 및 직원 수 평점

· Y : 경영상황 평점(총자본경영이익률, 자기자본비율 등 12개 지표)

· Z : 기술력 평점(건설업 종류별 기술직원수)

· W : 기타 심사항목(사회성 등) 평점

노동복지 상황	30
공사 안전성적	30
영업연수	30
건설업경리사무사 등의 수	10

건설업퇴직금공제사업

제도 운용 현황

2006년 말 현재 54만 개의 건설업체 중 18만 개가 가입되어 있다. 따라서 공공공사는 거의 100% 가입되어 있다고 판단된다. 공공공사의 경우 '경영사항심사'에서 가점을 받을 수 있기 때문이다. 계약자수 약 19만 건이고, 근로자수는 약 270만 명이다. 수첩 갱신 발급자수는 61만5천 건이다. 납부금 수납액은 연간 5백억 엔이다. 2006년 퇴직금 지불은 약 8만 건이다. 총 지불금액은 738억 엔이므로 1인당 92만 엔인 셈이다.

2006년 자산운용잔고는 약 9,400억 엔이다. 2001년에 1조 엔을 넘을 것으로 예상하였는데 오히려 줄어들고 있다. 하지만 이것이 제도의 취지대로 정착되었다는 반증일 수 있다.

〈표 70〉 연도별 건설업퇴직금공제사업 현황

	졸업연도	졸업연도	졸업연도	졸업연도	졸업연도	졸업연도
공제계약자수 (건수)	167,679	173,467	178,378	182,634	187,883	189,104
전년도대비 (%)	102.4	103.5	102.8	102.4	102.9	100.6
피공제자수 (인)	2,343,124	2,414,388	2,496,783	2,573,642	2,640,192	2,695,251
전년도대비 (%)	102.6	103.0	103.4	103.1	102.6	102.1
수장갱신수 (건수)	725,019	699,951	699,683	655,298	641,424	615,009
전년도대비 (%)	95.2	96.5	99.9	93.7	97.9	95.9
수납금액(계) (억엔)	578	549	539	512	512	500
전년도대비 (%)	95.3	94.9	98.2	95.1	99.9	97.7
퇴직금지출건수 (건수)	95,807	101,034	94,647	85,850	80,908	80,190
전년도대비 (%)	109.7	105.5	93.7	90.7	94.2	99.1
퇴직금지출총액 (억엔)	860	930	895	808	741	737
전년도대비 (%)	114.6	108.1	96.1	90.3	91.7	99.5
퇴직금평균액 (천엔)	898	921	945	941	916	920
전년도대비 (%)	104.5	102.5	102.6	99.5	97.3	100.4
자산운용잔고 (억엔)	9,827	9,631	9,441	9,318	9,483	9,414
전년도대비 (%)	99.5	98.0	98.0	98.7	101.8	99.3

자료 : 일본건설업퇴직금공제사업본부, 개요 및 홍보자료

‘건설업퇴직금공제사업본부’의 탄생과 계기

건설업퇴직공제사업은 1964년 10월에 시작되었다. 이 시기는 동경올림픽이 개최되었던 시기이다. 당시는 고도성장 시기로서 건설산업도 호황을 누리고 있었다. 당시 사업주 단체에서 고용확보를 위해 근로자의 복지를 향상시킬 필요가 있다고 정부에 요청하였다. 원래 1959년에 ‘중소기업퇴직금공제사업법’이 제정되었다. 그리고 그 법에 의해 독립행정법인 ‘근로자퇴직금공제기구’가 설립되었다. 하지만 이것은 주로 중소기업의 정규근로자를 위한 제도였다. 따라서 이 제도에서는 일용근로자가 제외되어 있으므로 건설사업주 단체에서 일용근로자에 대한 퇴직금제도의 마련을 요청하였던 것이다. ‘근로자퇴직금공제기구’는 독립행정법인으로서 공공의 성격을 띠고 있다. 하지만 공무원은 아니며 후생노동성의 감독을 받고 있다. 기구의 운영비는 국가에서 지원한다. 하지만 점차 삭감 중이다.

건설업퇴직공제사업의 적용범위 및 가입

원래 중소기업이란 종업원 300명 이하 또는 자본금 3억 엔 이하의 기업을 말한다. 따라서 이 규모를 넘는 기업은 본 제도의 적용대상이 아니다. 하지만 건설업의 경우 대개 원청과 하청으로 구성되어 있고 대기업 현장에 종사하는 근로자라 할지라도 여러 현장을 옮겨 다니기 때문에 특정 업체에 소속되어 있지 아니하며 고용이 불안정하다. 따라서 건설업의 경우 대규모 기업이라도 본 제도의 적용 대상에 포함되어 있다. 즉, 적용제외 대상은 없다. 하지만 일본의 퇴직금공제제도는 강제가입제도가 아니고 임의가입제도이다.

피공제자는 ‘건설업에 속하는 사업주에 의해 고용된 자’이다. 항상 건설업에 종사하는 사람을 대상으로 한다. 하지만 동일 현장에서 일정 기간 이상을 근무해야 한다는 요건은 없다. 외국인근로자도 가입 가능하다. 하지만 2년 미만으로 근무할 경우 퇴직금 수령이 불가능하다. 이 경우 기금에 그대로 적립된다. 한편, 자영근로자도 가입 가능하다. 현재 히토리 오아가타는 전전총련이라는 단체를 구성하여 가입하고 있다. 이들이 근로자의 대부분을 차지하고 있다. 또한 본 제도의 가입대상에는 현장의 사무직도 포함된다.

민간공사의 경우 가입 독려에 어려움이 있다. 퇴직금제도 자체가 임의가입이므로 본 퇴직공제제도의 시행도 어려운 것으로 보인다. 하지만 사업주에 따라 좋은 인재를 잡아두려는 사업주도 있기 때문에 이들은 가입을 하려고 한다. 따라서 이러한 가입 실적이 수주에 영향을 줄 수 있도록 제도를 설계한다면 민간공사의 적용도 늘릴 수 있을 것으로 본다.

또한 일반적인 중소기업퇴직금공제제도와 상호 통산되도록 설계되어 있다. 따라서 정규직 전환 이후 위의 제도와 연계될 수 있다. 일본에서는 퇴직금 제도가 임의제도이므로 중복될 가능성이 거의 없다.

부금납부 및 확보

부금납부 방식은 수첩에 1일 310엔의 증지를 부착하는 것이다. 사업주의 퇴직공제부금을 지원하는 제도가 있는데 신 규모 피공제자를 고용할 때 50일치의 지원금을 받는다. 이것은 일본 정부의 특별회계에서 중소기업을 지원하는 것이다. 납부금은 비과세 항목이며, 비용 처리가 가능하다.

사업주가 부금을 확보하는 방법은 공공공사의 경우 공사원가에 반영하는 것이다. 하지만 반영해야 할 최저 하한선을

정하지는 않았다. 따라서 덤핑공사의 경우 공제부금으로 납부해야 할 재원이 부족해질 수 있다. 공제사업본부에서는 사업주에게 사전에 인지를 구입하도록 요구하고 있다. 민간공사에서는 부금 확보가 사실상 어렵다.

퇴직공제금 지급

〈표 71〉에서 보듯이 퇴직금액은 24월 이상일 때부터 지급하며 21일을 1월로 간주한다. 퇴직금 지급 사유는 사망 시, 부상 또는 병으로 인해 건설업에 종사하는 것이 불가능한 때, 건설업에 속하는 사업주와 기한 없는 고용계약을 체결하였을 때, 55세 이상에 달했을 때 등이다.

〈표 71〉 납부 연수 별 퇴직금 적립액

납부연수 (월수)	퇴직금액 (단위 : 엔)
2년 (24개월)	156,240
5년 (60개월)	408,177
10년 (120개월)	936,789
15년 (180개월)	1,548,078
20년 (240개월)	2,205,588
25년 (300개월)	2,927,547
30년 (360개월)	3,717,861
35년 (420개월)	4,610,382
37년 (444개월)	4,999,680
40년 (480개월)	5,633,754

자료 : 일본건설업퇴직금공제사업본부, 개요 및 홍보자료

공제사업본부 업무수행 방식

공제사업본부의 사무실은 전국에서 한 곳이며 45명 정도의 직원이 근무한다. 건설업취업자 560만 명 중 270만 명이 피공제자로서 관리되고 있으므로 행정업무량에 비해 직원 수가 너무 적은 듯하다. 따라서 인지판매와 일반 사무업무는 위탁하고 있다. 인지판매는 일반금융기관에 위탁하고 있으며, 일반 사무업무 즉, 가입 및 수첩발급 등은 건설협회의 47개 도도부현 지부에 위탁하고 있다. 위탁수수료가 연간 13억 엔 지출되고 있다. 위탁을 받는 직원에 대한 교육도 실시하고 있다. 봄에 전국 차원의 교육이 있고, 가을에는 지역 차원의 교육이 있다.

적은 인원으로 방대한 행정업무를 수행하기 위해 오래 전부터 IC 칩이 내장된 전자카드의 필요성에 대해 논의는 있었다. 하지만 일본 건설현장의 고용구조가 원청에서부터 다단계하도급을 거쳐 고용이 이루어지는 점 때문에 전산화가 쉽지 않을 것으로 판단하고 있다. 원청 사업주와 공제기구 간 1 대 1의 관계라면 가능하나, 지금처럼 다단계로 사업주가 나뉘는 상태에서는 관리가 어려울 것으로 보이기 때문이다. 현재는 전산화 시도를 중단하고 있는 상태이다. 만일 하청구조가 단순하고 강제 적용된다면 전산화가 가능할 것으로 생각하고 있다.

의사결정방식 : 이사회, 운영위원회, 후생노동성 노동부회 등

본 기구는 독립행정법인으로서 이사회와 운영위원회의 의사결정기구가 내부에 있고, 외부에 후생노동성이 운영하는 노동부회가 있다.

이사회는 이사장, 분야별 이사 4인, 총무담당 이사 1인 등 모두 6인으로 구성된다. 4개의 분야란 중소기업, 건설, 청주, 임업 등 공제제도를 시행하는 업종 분야이다. 따라서 이사회는 각 분야마다 있는 것이 아니라 공제기구를 총괄하는 기구이다. 비상임이사는 없다. 이사장은 민간 출신이나 대체로 이사는 정부 공무원 출신이다. 현재 이사장은 상공회의소 출신이고, 후생노동성, 국토교통성, 재무성, 농림수산성 등에서 1인씩 와 있다. 이들 중 건설분야의 이사가 부이사장을 겸임하고 있다. 이사장은 후생노동성 장관이 임명하며 기구를 총괄하는 역할을 수행한다.

운영위원회는 주로 건설사업주 단체에 의해 구성된다. 정부는 참관만 하며 각 사업에 대한 의견을 청취하는 역할을 수행한다. 건설근로자 단체에서 운영위원회 참여를 요청하고는 있으나 관철되지 않고 있다.

후생노동성 노동부회는 3~4인씩의 근로자 단체(전건총련 등) 및 사업주 단체(건설협회 등), 2~3인의 공익위원(대개 학자)들로 구성되어 있다. 여기에는 정부의 공무원은 없다. 이해 당사자와 공익위원이 의견을 제시하는 장치이다.

그 이외에 후생노동성 정책결정 과정에는 이해당사자의 참여가 이루어지고 있다. 즉, 후생노동성에서 운영하는 다양한 위원회에 노사 대표와 공익대표가 참여한다. 노동정책심의회는 공익대표, 근로자대표, 사용자대표 각 10인으로 구성된 다. 직업안전분과위원회는 공익대표, 근로자대표, 사용자대표 각 7인으로 구성된다. 고용대책기본문제부회는 공익대표, 근로자대표, 사용자대표 각 6인으로 구성된다. 건설노동전문위원회는 공익대표 3인, 근로자대표 4인, 사용자대표 4인으로 구성된다.

자산운영검토위원회

‘자산운영검토위원회’를 구성하여 외부인사를 참여시키고 있다. 여기에는 투자전문가 및 증권회사 투자담당자가 등이 참여한다. 동 위원회에 노사 당사자는 없다. 동 위원회는 수익성 보다는 ‘안정성’을 중시하고 있다. 후생노동성의 외부감사를 받고 있다. 또한 예산 및 결산을 정부에 보고하고 있다.

건설근로자에 고유한 제도 : 기본계획 수립과 고용개선조성금

일본 건설근로자와 관련된 주요 법률은 노동기준법과 고용안정법이 기본이고, 건설근로자에 고유한 ‘건설노동자의고용의개선등에관한법률’(이하 건고법)이 있다. 이것은 건설업 특유의 열악한 고용사정 때문에 1976년에 마련되었다. 크게 고용개선, 능력개발, 복지증진 등 3개 분야가 포함되어 있다. 2005년 10월부터 시행된 개정법에는 ‘건설업무료직업소개사업’ 및 ‘건설업무노동자취업기회확보사업’이 신설되어 건설근로자의 고용안정을 도모하고 있다.

건설근로자고용개선기본계획 수립

일본도 건설근로자고용개선기본계획을 매 5년마다 수립하고 있다. 현재는 제7차 계획(2005. 10 ~ 2010)이 진행 중이다. 이번 계획에서는 고령화가 진행되면서 건설기능인력이 부족한 상황으로 전환되어 청년층의 확보가 필요함을 강조하고 있다. 따라서 건설업에 대한 관심을 환기시키고 사회적 평가를 향상시키는 등 건설노동에 대한 이미지를 제고할 필요가 있다. 제7차 계획의 목표는 높은 의욕과 능력을 갖춘 건설근로자가 안심하고 생활할 수 있는 노동환경을 위하여 건설고용개선을 추진함과 아울러 건설산업의 취업기회 확보 및 확대를 도모하는 것이다. 여기에는 4가지 중점분야에 대한 계획이 포함되어 있다. 첫째, 고용근대화이다. 건설근로자의 직업생활 전 기간을 통해 직업안정을 도모하기 위하여 ‘건노법’ 등에 기초하여 건설근로자의 고용근대화를 추진하고 매력 있는 노동환경을 도모하고자 한다. 둘째, 능력개발이다. 교육훈련의 공동적이고 광역적인 실시를 추진하고 건설근로자 스스로의 능력개발을 촉진하고 기능승계를 도모하고자 한다. 셋째, 노동력수급구조의 변화이다. 청년층의 입직을 촉진하고 정착을 도모하며, 고령자 및 여성이 근로할 수 있는 환경을 조성하고자 한다. 청년층의 진입을 촉진하기 위해 인턴ship제도를 활발히 활용하고자 한다. 또한 직업전망을 제시하기 위해 ‘건설업인재육성모델’을 마련하고 있다. 여기서는 경력 증가에 따른 직위 및 임금 상승을 보여주려고 한다. 하지만 도급 관계에 의해 고용관계가 단절되면서 제도의 작용이 어려워진다. 다단계 하도급구조를 개선해야 하는데 일본에서는 거의 불가능하다. 이미 히토리오야카타로 구성된 70만 명 규모의 전건총련이 버티고 있기 때문이다.⁴⁷⁾ 넷째, 근로자 수급 조정이다. 개별기업 단위에서는 일시적인 노동력 과부족 현상이 항상적으로 발생하고 있으므로 건설근로자의 고용안정과 기업 부담 경감을 위하여 건설업무무료직업소개사업 및 건설업무노동자취업기회확보사업의 적절한 운영을 확보하고자 한다.

건설고용개선조성금

건설업에 특유한 지원 제도로써 ‘건설고용개선조성금’을 운용하고 있다. 이는 건설근로자의 고용개선 및 능력개발을 도모하기 위해 2002년에 제정되었다. 재원은 일반고용보험료징수액에 1/1000을 추가로 징수하여 확보한다. 2007년의 경우 55억 엔을 징수하였다. 이러한 사업을 운용하기 위해 ‘고용·능력개발기구법’을 제정하고 독립행정법인으로서 고용·능력개발기구를 설치하였다. 건설고용개선조성금으로는 <표 72>에서 보는 것과 같이 크게 네 가지 분야의 사업을 수행하고 있다.

첫째, 건설교육훈련조성금이다. 이는 전체 사업의 약 70%를 차지한다. 제1종(인정훈련)은 건설근로자 단체에서 운영하는 각 지방의 훈련소의 훈련비 중 일부를 지원한다. 훈련비 중 1/3은 국가 및 지자체 지원, 1/3은 훈련단체 부담, 1/3은 개인 또는 기업에서 부담하는 것으로 구성된다. 이것은 집체훈련의 성격이다. 제2종은 회사에서 실습하는 것을 지원하는 기능실습, 1인당 10만엔을 한도로 하는 통신교육훈련, 산업차원의 고용안정을 도모하는 취업기회확보사업 등으로 구성된다. 그 외에 제3종과 유급훈련에 대한 임금을 지원하는 제4종이 있다.

둘째, 고용관리책임자에 대한 교육연수 비용을 지원하는 고용관리연수등지원금이 있다. 셋째, 유기근로자에 대한 건강진단의 실시를 지원하는 복리후생조성금이 있다. 넷째, 건설업자 단체의 행사에 대해 지원하는 고용개선추진사업조성금

이 있다.

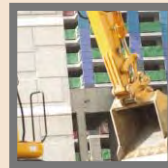
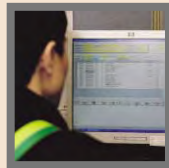
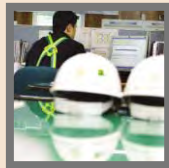
요컨대, 건설고용개선지원금은 건설업에만 고유의 제도를 통해 타 산업에 비해 활발한 지원 사업이 이루어진다고 평가하고 있다.

〈표 72〉건설고용개선조성금의 종류, 개요, 한도액

종류		개요	한도액
건설교육훈련조성금			
제1종	인정훈련	직업능력개발촉진법에 의한 인정훈련을 실시할 경우, 경비 일부를 지원	1인1월당 1,800엔~25,000엔 한도 (훈련과정에 의해 지원금이 다름.)
제2종	①기능실습	고용한 건설근로자에게 기능실습을 할 경우, 경비 일부를 지원	하나의 기능실습에 관해 1월 13만 엔 (특별히 정한 요건의 경우, 20만 엔) 월 20일 한도
	②통신교육훈련	고용한 건설근로자에게 통신교육훈련을 수강하게 할 경우, 경비 일부를 지원	하나의 교육훈련의 수강료(교재비 포함)의 1/2 (1인당 10만 엔 한도)
	③취업기회확보사업	건설근로자취업기회확보사업 실시 계획을 인정받은 단체가, 송출사업주와 관련된 건설근로자에게 훈련을 할 경우, 경비 일부를 지원	교육훈련실시에 필요한 경비의 1/2 (중소건설사업주의 단체는 2/3), 한 코스당 5만 엔 한도
제3종	①직업훈련추진	요건을 구비한 직업훈련법인이 광역적 건설공사 일 때 작업에 관한 직업훈련을 계획적 실시할 경우, 운영비 일부를 지원	지급대상 비용의 2/3, 한 사업연도에 9,000만 엔 한도 (특별히 정한 규모미만 직업훈련을 할 경우, 기타 규모에 의함, 7,500만 엔 또는 4,500만 엔 한도)
	②시설설치정비	요건을 구비한 직업훈련법인이 인정훈련실시에 필요한 시설 또는 설비에 관해 설치 및 정비 할 경우, 경비 일부를 지원	설치·정비비용의 1/2, 3억 엔 한도 * 용도변경금지기간이 설정됨.
	③수강원조	고용한 건설근로자에게 제3종①의 직업훈련을 수강할 경우, 경비 일부를 지원	하나의 수강에 관하여 수강 여비와 부담액의 1/2
제4종	①인정훈련	고용한 건설근로자에게 유급으로 인정훈련을 수강하게 할 경우, 임금 일부를 지원	1인 1월당 4,400엔 또는 7,000엔 한도 (훈련과정에 의해 지원금이 다름.)
	②기능실습	고용한 근로자에게 유급으로 기능실습을 수강하게 할 경우, 임금 일부를 지원	한 기능실습에 관해 1인 1월당 5,000엔, 월 20일 한도
	③취업기회 확보사업	고용한 근로자에게 유급으로 교육훈련을 수강하게 할 경우, 임금 일부를 지원	지급대상 임금의 1/2 (중소건설사업주는 2/3), 하나의 대상교육훈련에 관해 150일 한도
고용관리연수 등급별 조성금			
제1종		고용관리연수를 실시할 경우, 경비 일부를 지원	하나의 고용관리연수에 관해 1일당 10만 엔, 월 6일 한도
제2종		고용한 건설근로자에게 유급으로 고용관리연수를 수강하게 할 경우, 경비 일부를 지원	1인 1월 당 5,000엔, 월 6일 한도
복리후생조성금			
		기간을 정해 고용한 건설근로자에게 건강진단을 받게할 경우 경비 일부를 지원	1인당 3,900엔 한도
고용개선추진사업 조성금			
제1종 지역단체·기업		건설근로자고용개선, 능력개발향상, 복지 증진, 고용촉진 같은 사업을 실시할 경우, 경비 일부를 지원	지급대상 비용의 1/2, 한 사업연도당 200만 엔 한도 (체계적 처우개선사업의 특별히 정한 사업에 관해 지급대상 비용의 2/3, 한 사업연도당 각각 사업마다 100만 엔 한도 (같은 해 근로자 채용사업은 200만 엔 한도))
건설업수급조정기능강화 촉진 조성금		무료직업소개사업, 인재정보제공사업, 인정단체가 하는 건설업 유로직업소개사업 또는 건설업근로자 취업기회확보 알선사업을 실시할 경우, 경비 일부를 지원	사업실시준비에 필요한 경비 범위에서 설비, 비품, 지식 습득에 필요한 경비 등, 업무를 실시하는데 필요한 초기 비용의 2/3, 100만 한도. (단, 인정단체의 경우, 150만 엔 한도)

자료 : 후생노동성, 고용·능력개발기구

47) 일본 출장 중 관련 당사자들과의 면담을 통해 이러한 언급은 사실이기도 하지만, 일부는 정부에서 건설근로자 문제를 해결하지 못하는 핑계로도 활용된다는 것을 파악할 수 있었다.



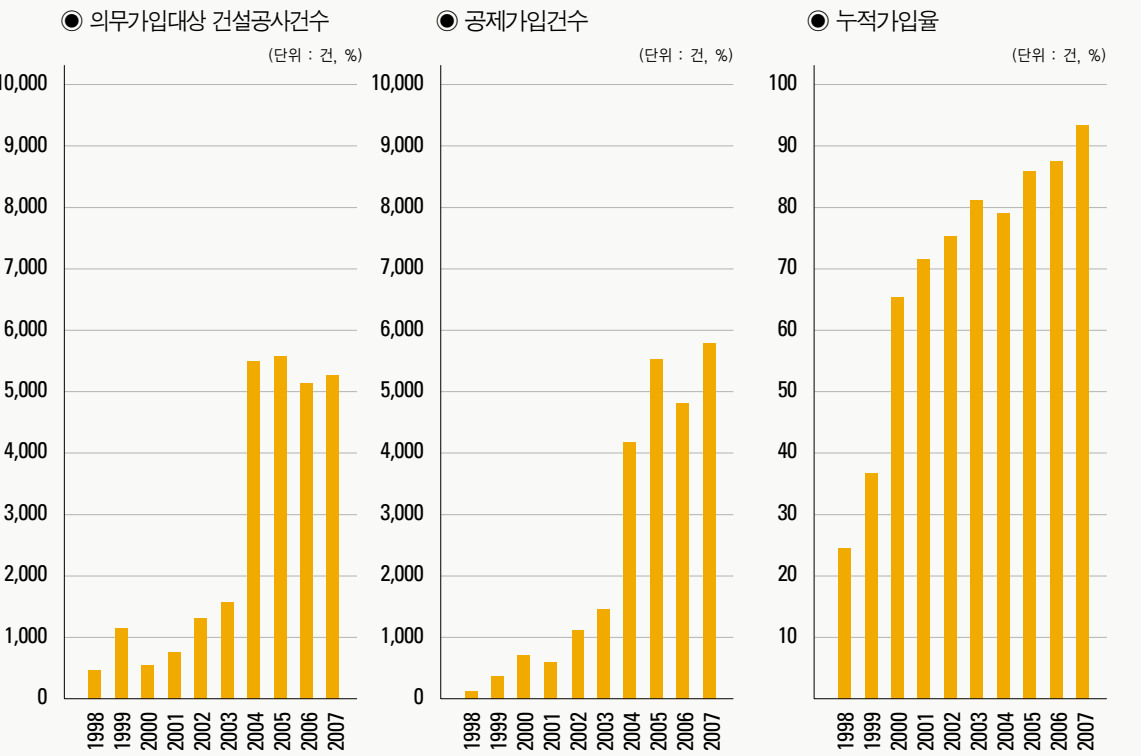
통계

01. 건설근로자 퇴직공제사업 가입 추이
02. 건설근로자 퇴직공제사업의 공제부금 납부액
03. 건설근로자 퇴직공제사업의 피공제자 수
04. 건설근로자 퇴직공제사업의 피공제자 누적가입자수
05. 건설근로자 퇴직공제사업의 공제기금 적립액 및 적립 누적액
06. 건설근로자 퇴직공제사업의 고용보험지원금
07. 건설근로자 퇴직공제사업의 퇴직공제금 지급
08. 건설근로자 퇴직공제사업의 피공제자의 연령별 분포
09. 건설근로자 퇴직공제사업의 피공제자의 거주지별 분포
10. 건설근로자 퇴직공제사업의 퇴직공제금 수급자의 성별 연령별 분포



1. 의무가입대상 건설공사건수는 도급계약일 기준이며, 의무가입대상공사범위는 '98년도는 100억원이상 공공건설공사, 500호이상 공동주택공사에서 점진적으로 확대되어 '04.1.1이후는 10억원이상 공공건설공사, 300호이상 공동주택공사, 10억원이상 민자유치공사임.
2. 공제가입건수는 최초공제가입일 기준임
3. 누적가입율(%) = (당해연도까지의 누적가입건수)/(당해연도까지의 누적 공사건수) × 100
4. 1999년 공공건설공사의 의무가입대상공사 1,016건 가운데 407건은 1997년 12월 31일 이전에 발주된 장기계속공사로서 1999년 8월 6일 "건설산업기본법" 시행령 개정으로 의무가입대상공사에 추가된 공사임.
- ※ 공제미가입건수는
- 2003. 6월말이전에는 미가입시 제재규정(과태료 부과)이 없어 일부 가입을 해태한 공사가 있었으나,
- 2003. 7월이후에는 주로 공사미착공, 공사준비중에 있는 건물로서 시간이 경과하면 대부분 공제가입하고 있음.

| 건설근로자 퇴직공제사업 가입 추이 |

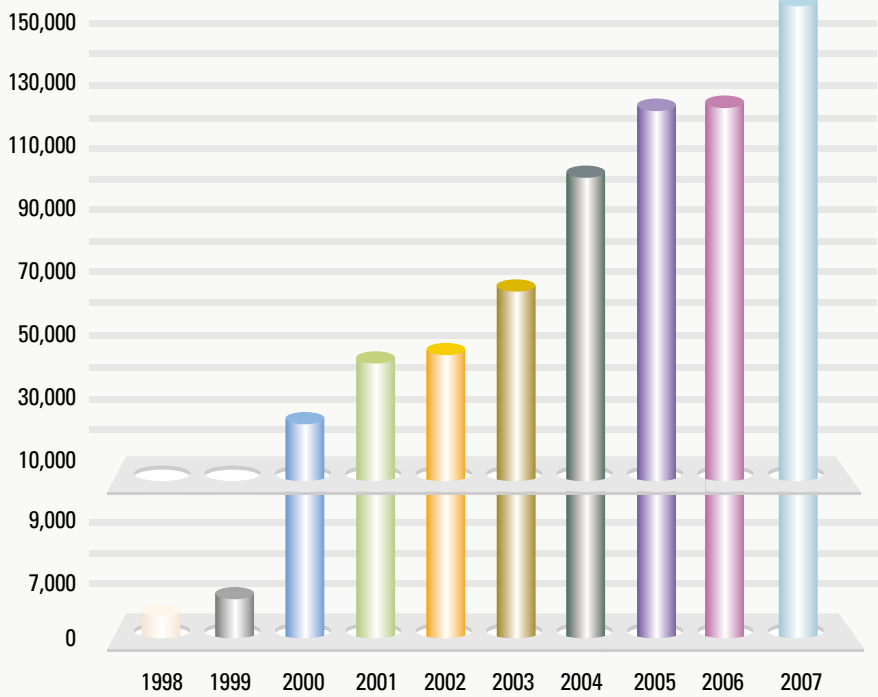


(단위 : 건, %)

구분		합계	1998년	1999년	2000년	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년	2007년
의무가입대상공사 건설공사건수	소계	27,712	466	1,016	583	864	1,372	1,639	5,472	5,612	5,212	5,476
	공공건설공사	25,382	370	878	451	761	1,198	1,443	5,136	5,194	4,809	5,142
	공동주택공사	2,087	96	138	132	102	174	196	291	380	316	262
	민자유치공사	243	-	-	-	1	-	-	45	38	87	72
공제가입건수	소계	25,494	119	454	794	704	1,184	1,567	4,244	5,608	4,974	5,846
	공공건설공사	23,708	119	432	766	665	1,093	1,335	3,929	5,285	4,619	5,465
	공동주택공사	1,543	-	22	28	38	91	232	290	276	275	291
	민자유치공사	243	-	-	-	1	-	-	25	47	80	90
누적가입율	소계	92.0	25.5	38.7	66.2	70.7	75.7	81.2	79.4	86.2	88.4	92.0
	공공건설공사	93.4	32.2	44.2	77.5	80.6	84.1	86.5	81.5	88.3	90.1	93.4
	공동주택공사	73.9	-	9.4	13.7	18.8	27.9	49.0	62.1	64.7	68.6	73.9
	민자유치공사	100.0	-	-	-	100.0	100.0	100.0	56.5	86.9	89.5	100.0

| 건설근로자 퇴직공제사업의 공제부금 납부액 |

(단위 : 백만원)



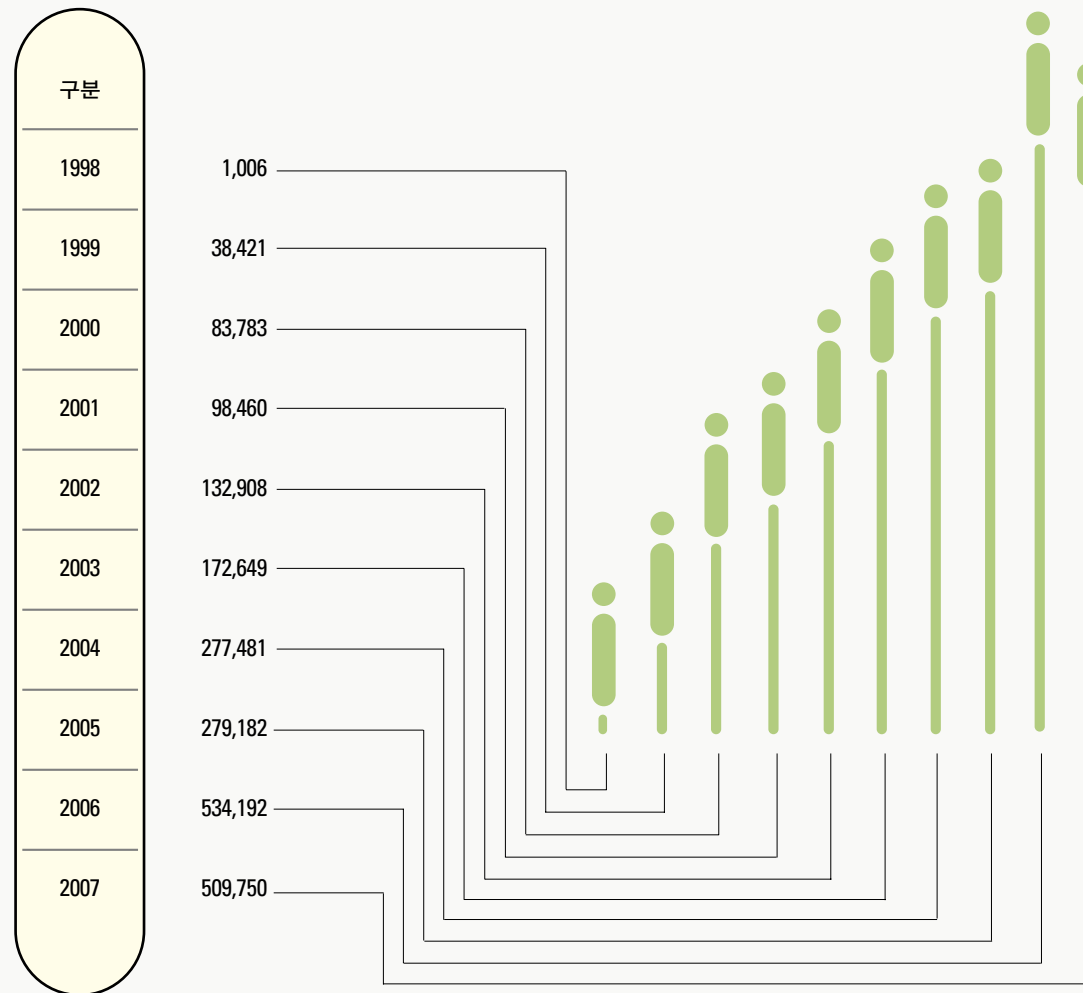
부가금 별도

(단위 : 백만원)

구분	합계	1998년	1999년	2000년	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년	2007년
공제부금 납부액	702,162	94	6,868	25,320	38,888	44,566	65,878	106,055	129,601	126,990	157,902

건설근로자 퇴직공제사업의 피공제자 수 (퇴직자 포함)

(단위 : 명)

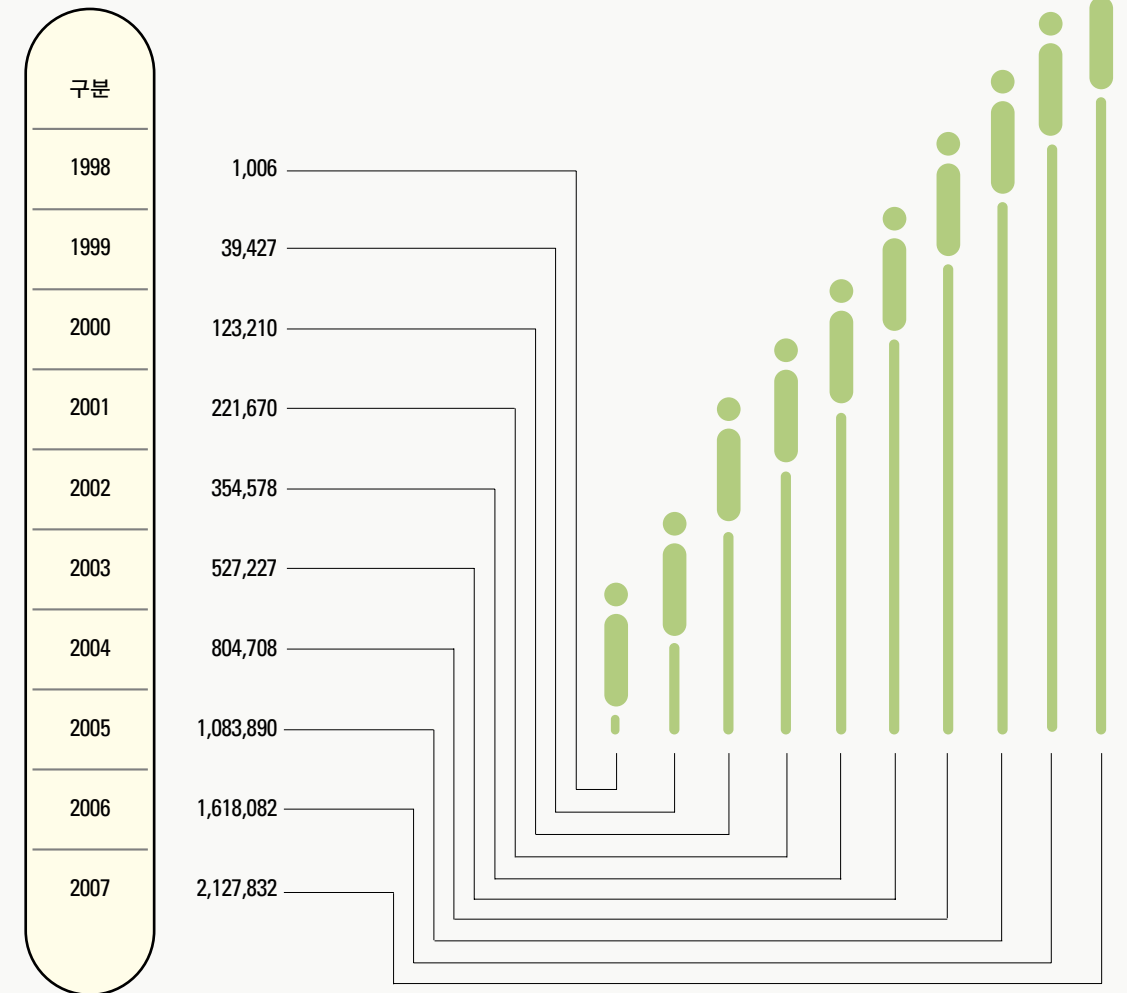


(단위 : 명)

구분	합계	1998년	1999년	2000년	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년	2007년
피공제자 수	2,127,832	1,006	38,421	83,783	98,460	132,908	172,649	277,481	279,182	534,192	509,750

건설근로자 퇴직공제사업의 피공제자 누적 가입자수 (퇴직자 포함)

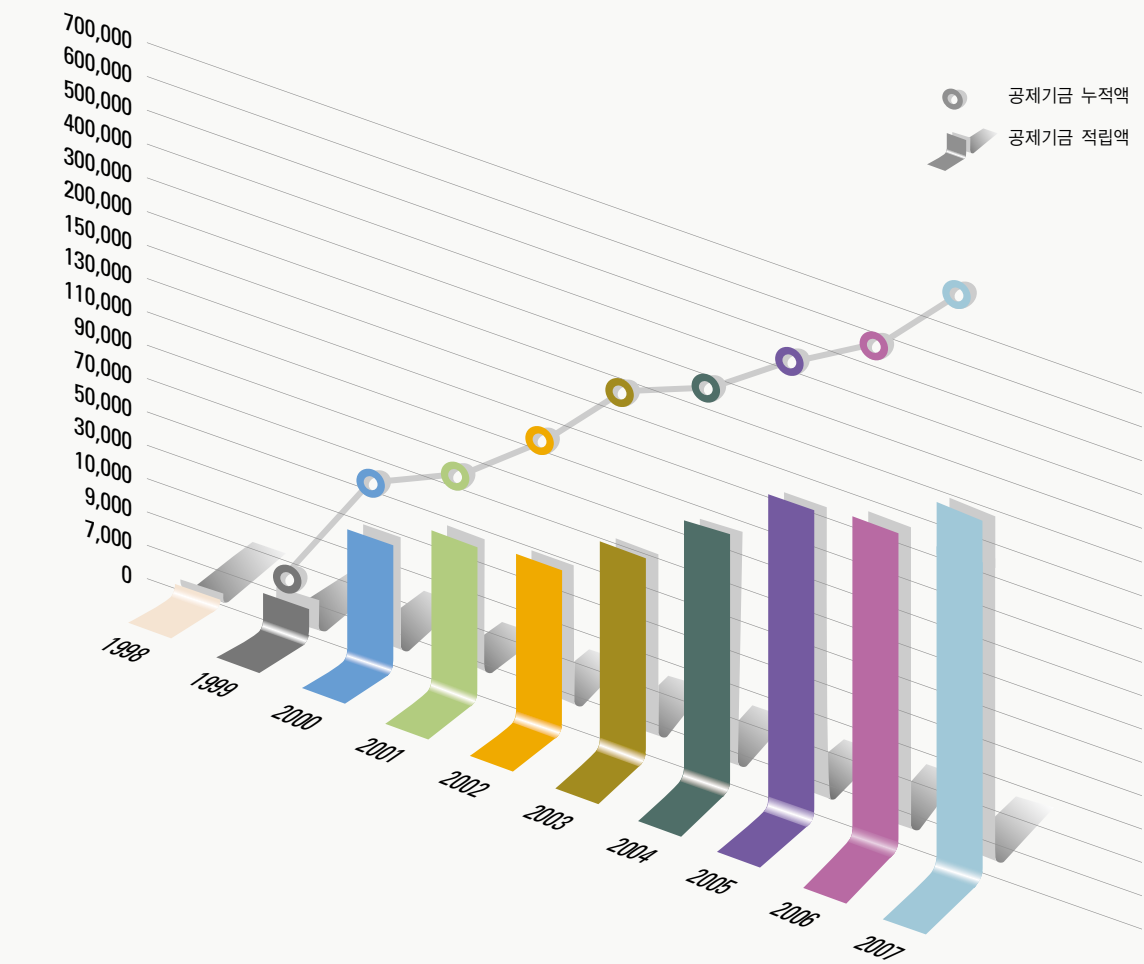
(단위 : 명)



(단위 : 명)

구분	합계	1998년	1999년	2000년	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년	2007년
누적가입자 수	2,127,832	1,006	39,427	123,210	221,670	354,578	527,227	804,708	1,083,890	1,618,082	2,127,832

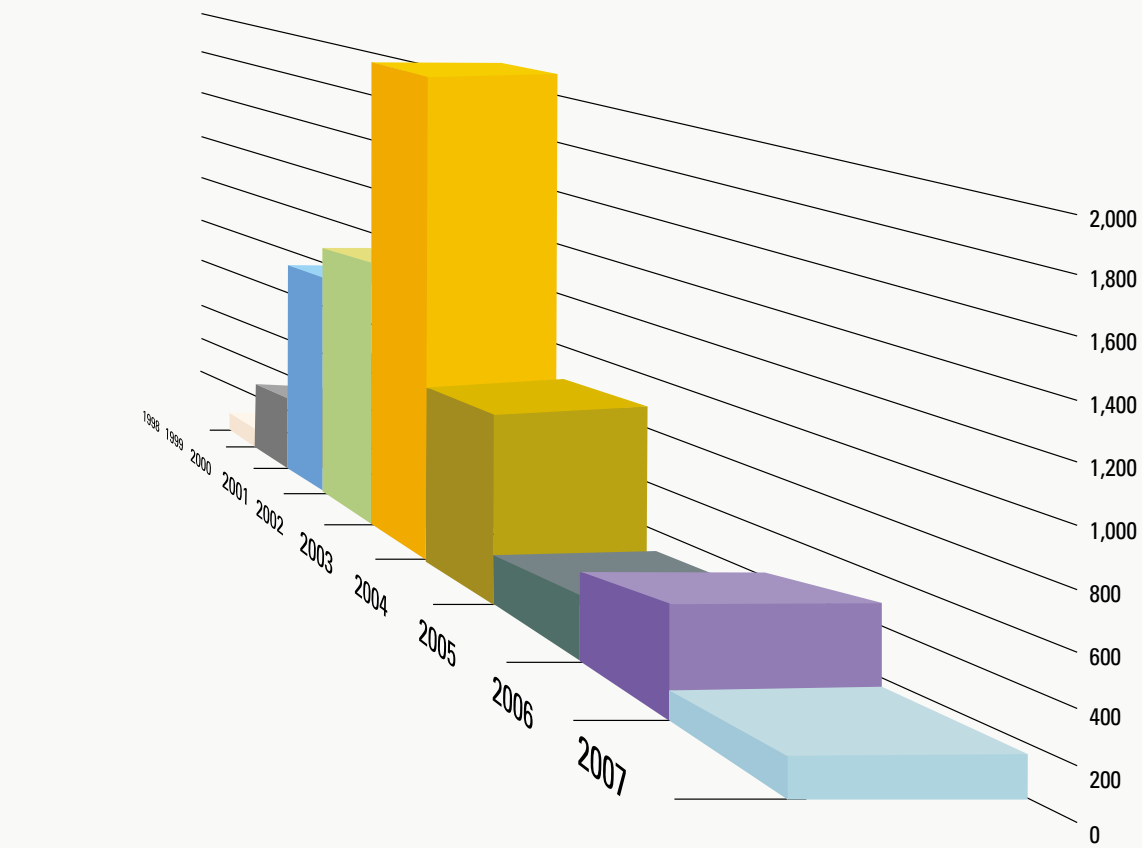
건설근로자 퇴직공제사업의 공제기금 적립액 및 적립 누적액 (단위 : 백만원)



공제기금 적립액 = 공제부금수납액 + 고용보험지원금 + 이자수입 - 퇴직공제금 지급액

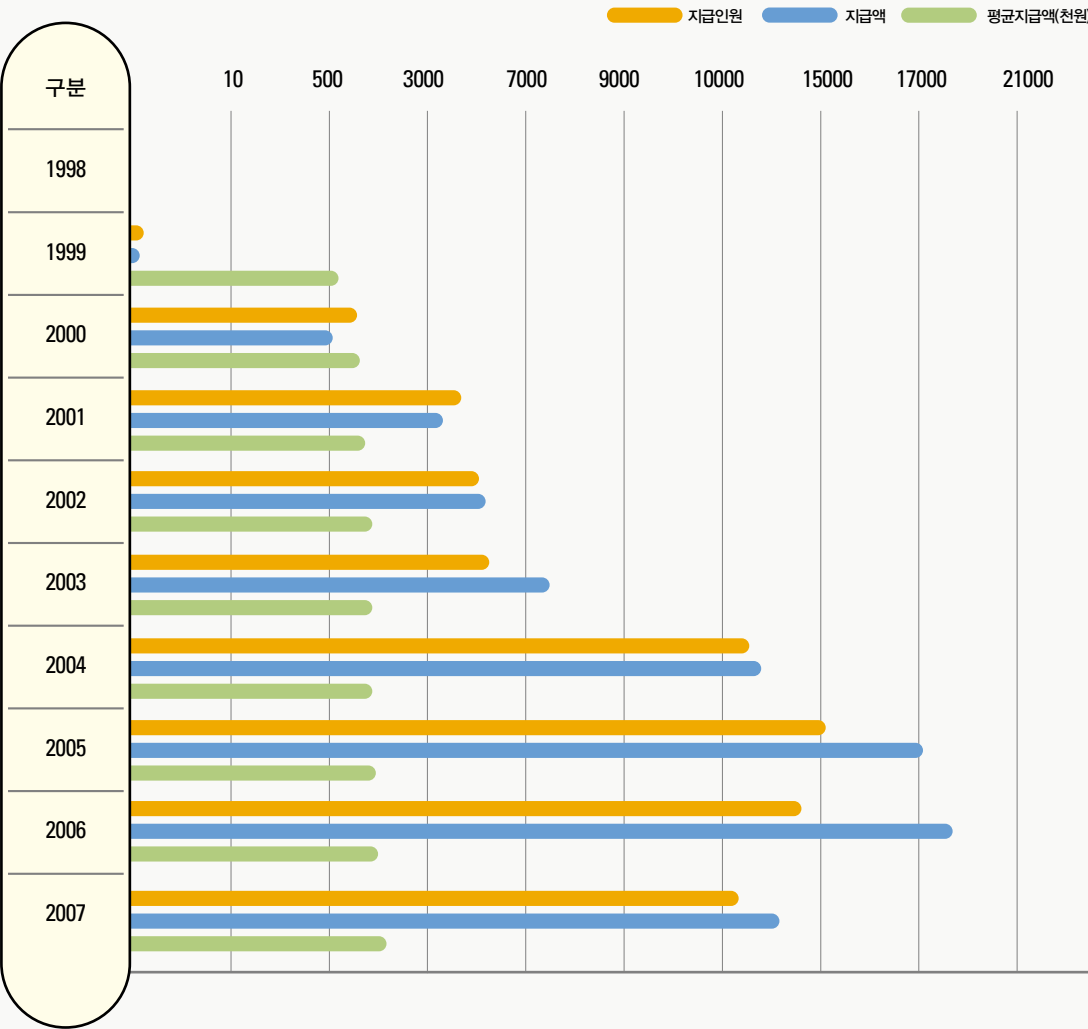
(단위 : 백만원)											
구분	합계	1998년	1999년	2000년	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년	2007년
공제기금 적립액 (이자수입 포함)	746,232	95	7,024	26,408	39,295	45,065	67,513	104,226	130,694	138,542	187,370
적립누적액	746,232	95	7,119	33,527	72,822	117,887	185,400	289,626	420,320	558,862	746,232

건설근로자 퇴직공제사업의 고용보험지원금 (단위 : 백만원)



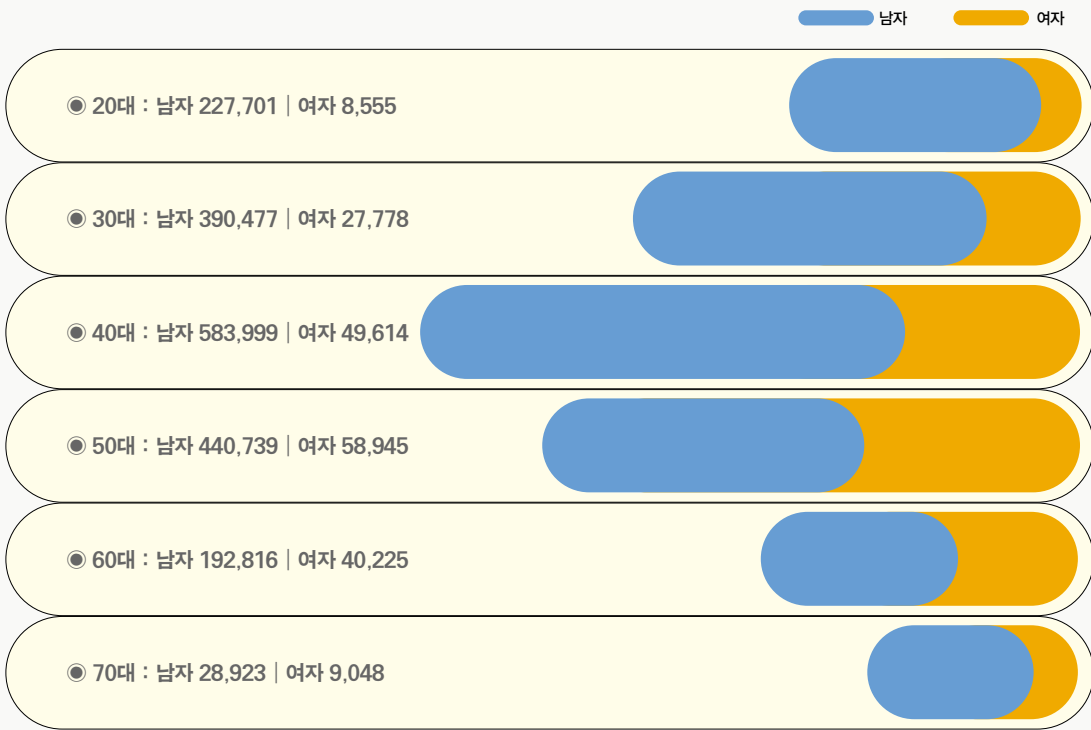
(단위 : 백만원)											
구분	합계	1998년	1999년	2000년	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년	2007년
고용보험지원금	6,537	—	20	256	942	1,295	2,162	812	377	515	158

건설근로자 퇴직공제사업의 퇴직공제금 지급 (단위 : 명, 백만원)



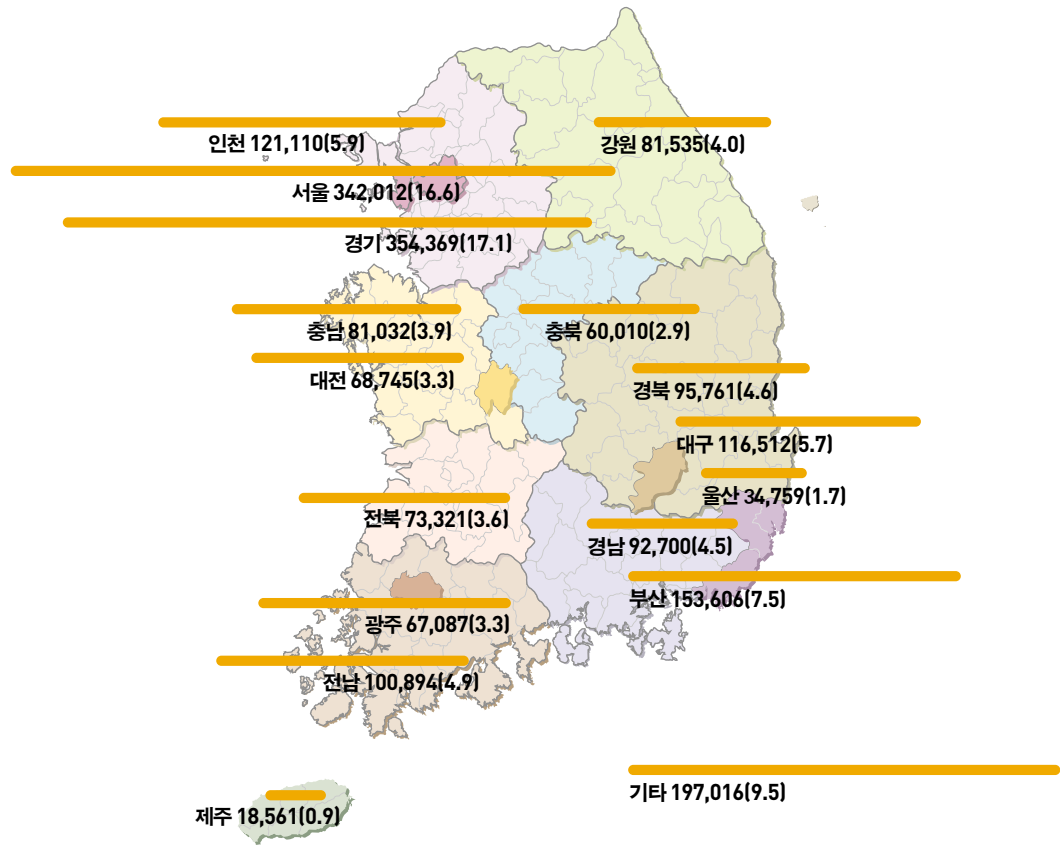
(단위 : 명, 백만원)											
구분	합계	1998년	1999년	2000년	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년	2007년
퇴직공제금 지급	지급인원	68,802	-	3	638	3,836	5,046	6,621	11,419	15,044	14,700
	지급액	78,855	-	2	512	3,599	5,268	7,325	12,782	17,062	17,985
	평균지급액(천원)	1,146	-	558	803	938	1,044	1,106	1,134	1,223	1,246

건설근로자 퇴직공제사업의 피공제자의 연령별 분포 (퇴직자 제외) (단위 : 명, %)



(단위 : 명, %)								
구분	평균	계	20대	30대	40대	50대	60대	70대 이상
계 또는 평균	45	2,059,030	236,256	418,255	633,613	499,684	233,041	38,181
		(100.0)	(11.4)	(20.3)	(30.8)	(24.3)	(11.3)	(1.9)
남자	44	1,864,655	227,701	390,477	583,999	440,739	192,816	28,923
여자	50	194,375	8,555	27,778	49,614	58,945	40,225	9,048

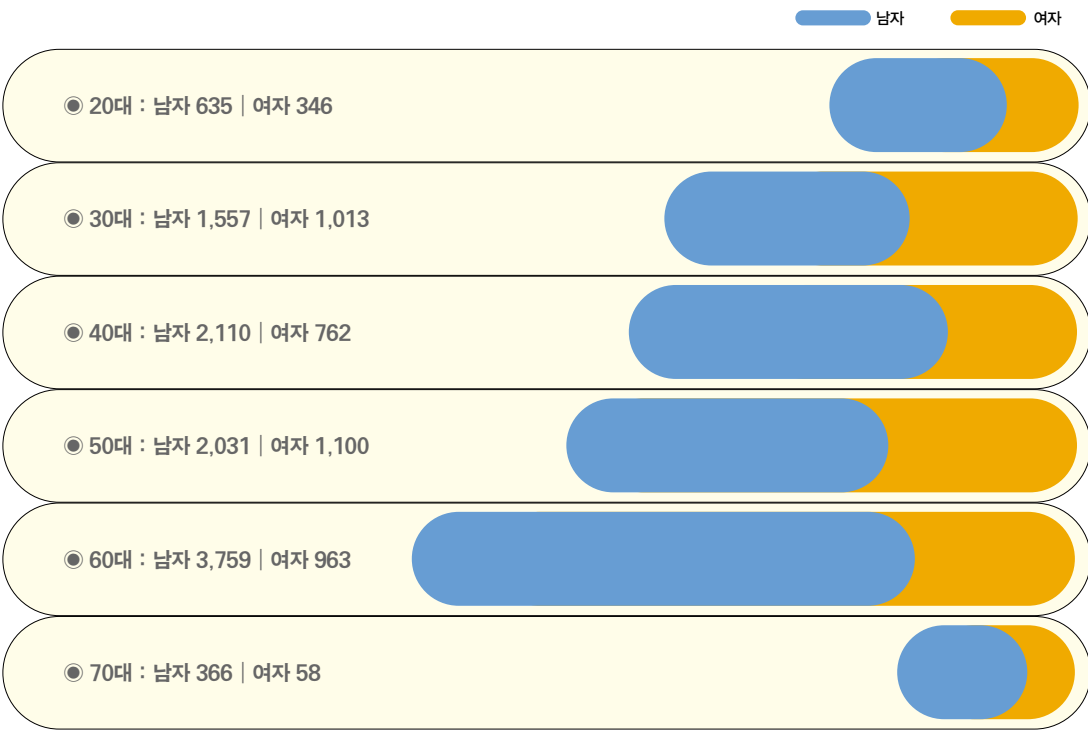
건설근로자 퇴직공제사업의 피공제자의 거주지별 분포 (퇴직자 제외) (단위 : 명, %)



1. 피공제자 주소가 없는 경우 최근에 근로내역 신고된 현장소재지로 작성함.
2. 기타는 광역시·도명이 미기재되어 전산으로 자동분류가 어려운 경우임.

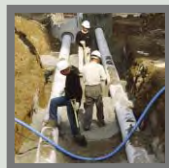
(단위 : 명, %)						
계	거주지	피공제자 수	거주지	피공제자 수	거주지	피공제자 수
2,059,030	서울	342,012(16.6)	대전	68,745(3.3)	전북	73,321(3.6)
	인천	121,110(5.9)	경북	95,761(4.7)	전남	100,894(4.9)
	경기	354,369(17.1)	대구	116,512(5.7)	광주	67,087(3.3)
	강원	81,535(4.0)	울산	34,759(1.7)	제주	18,561(0.9)
	충북	60,010(2.9)	경남	92,700(4.5)	기타	197,016(9.5)
	충남	81,032(3.9)	부산	153,606(7.5)		

건설근로자 퇴직공제사업의 퇴직공제금 수급자의 성별 연령별 분포 (단위 : 천원, 명, %)



2006년 1년간 지급된 퇴직공제금 수급자에 대한 분석임.

(단위 : 천원, 명, %)								
구분	평균지급액	계	20대	30대	40대	50대	60대	70대 이상
계 또는 평균	1,218	14,700 (100.0)	981 (6.7)	2,570 (17.5)	2,872 (19.5)	3,131 (21.3)	4,722 (32.1)	424 (2.9)
남자	1,215	10,458	635	1,557	2,110	2,031	3,759	366
여자	1,227	4,242	346	1,013	762	1,100	963	58



부록

- | | |
|------------------------|--------------|
| 01. 건설근로자공제회 현 임원 | 06. 관련 홍보물 |
| 02. 건설근로자공제회 역대 임원진 | 07. 관계법령 |
| 03. 건설근로자공제회 CI | 08. 각종 서식 |
| 04. 현 조직도 및 조직변천도 | 09. 현 임직원 명단 |
| 05. 건설근로자공제회 본회 및 지부소개 | 10. 연표(주요일지) |





1대 김석봉



2대 김석봉

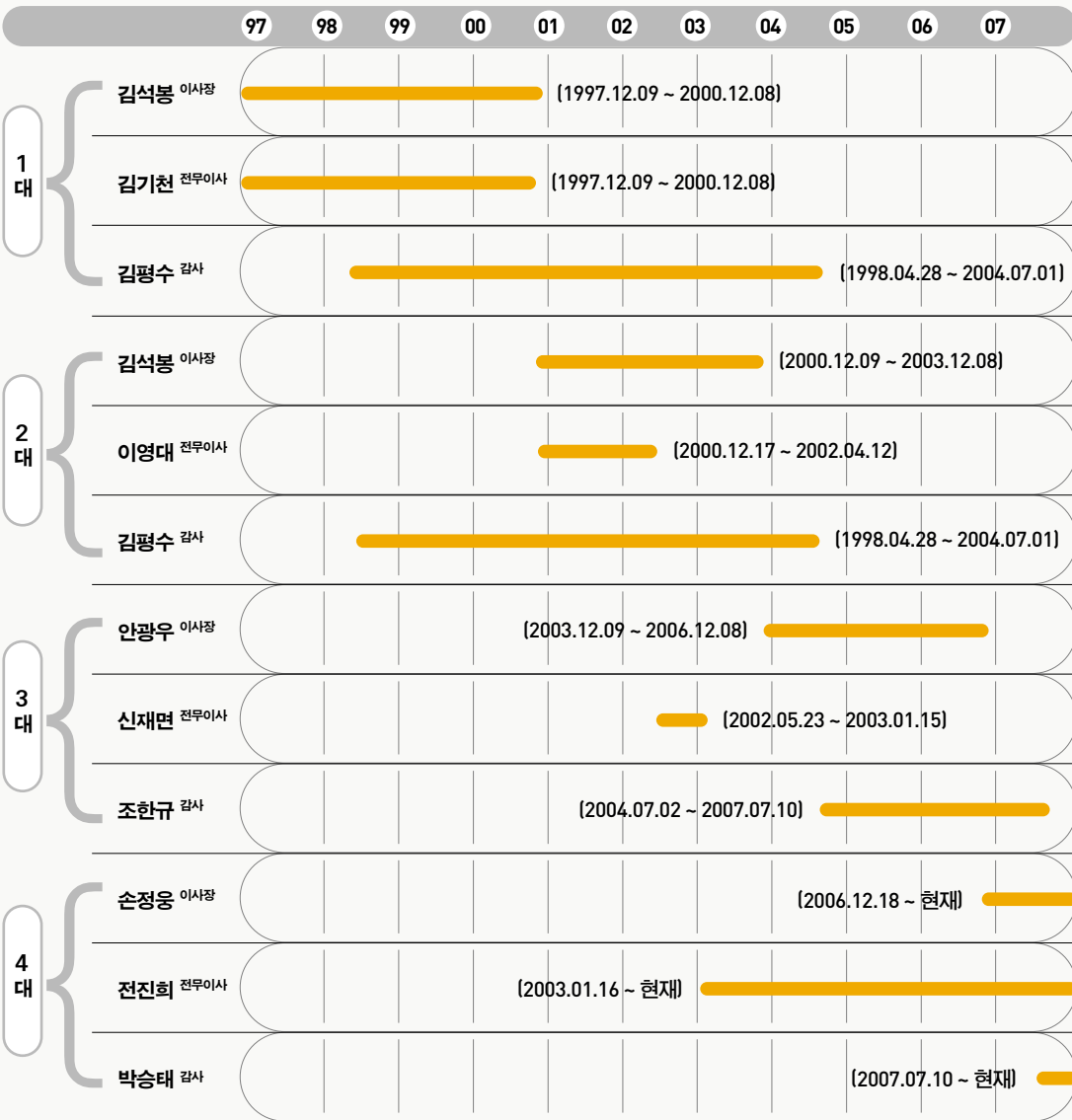


3대 안광우



4대 손정웅

| 역대 재임기간 |



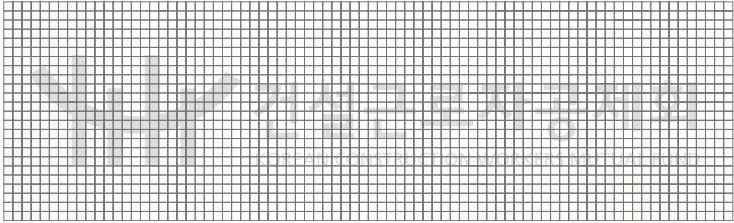
건설근로자공제회

● 건설근로자공제회의 심볼마크는 건설업계에 종사하는 어려운 여건속의 일용직 근로자 한사람, 한사람을 위해 건설근로자공제회가 1년 365일을 단단한 나무처럼, 단단한 울타리처럼 든든한 버팀목이 되어 함께한다는 의지를 형상화한 것입니다.

—

깨끗함을 상징하는 블루와, 생명과 활력을 상징하는 그린, 따뜻함을 상징하는 오렌지칼리를 사용함으로써, 항상 청렴결백하고, 생동감이 넘치며 일용직 근로자를 따뜻하게 감싸안는 건설근로자공제회가 되고자하는 의지를 더하였습니다.

Signature on Grid



KCWMF BLUE 바탕에 1도로 사용하는 경우



KCWMF ORAGE 바탕에1도로 사용하는 경우



KCWMF GREEN 바탕에 1도로 사용하는 경우



White 바탕에 KCWMF BLUE



White 바탕에 KCWMF ORAGE



White 바탕에 KCWMF GREEN



KCWMF LIGHT BLUE 바탕에 KCWMF BLUE 1도로 사용하는 경우



KCWMF LIGHT ORAGE 바탕에 KCWMF BROWN 1도로 사용하는 경우

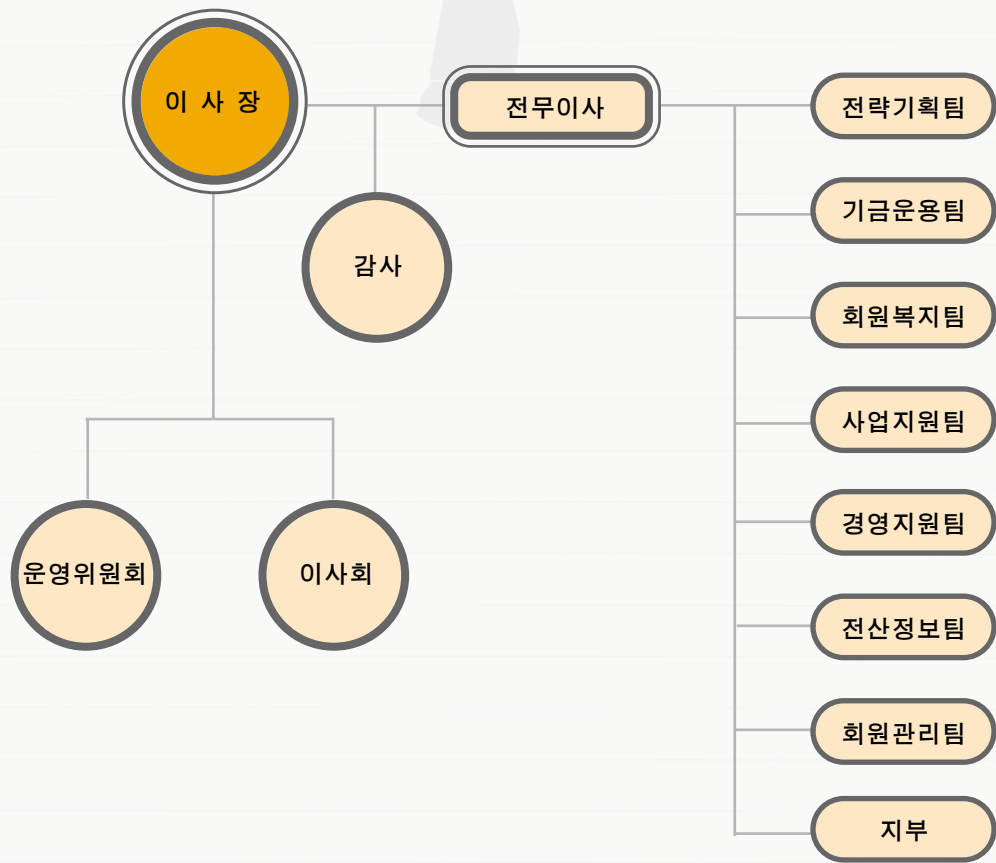


KCWMF DARK GREEN 바탕에 KCWMF GREEN 1도로 사용하는 경우



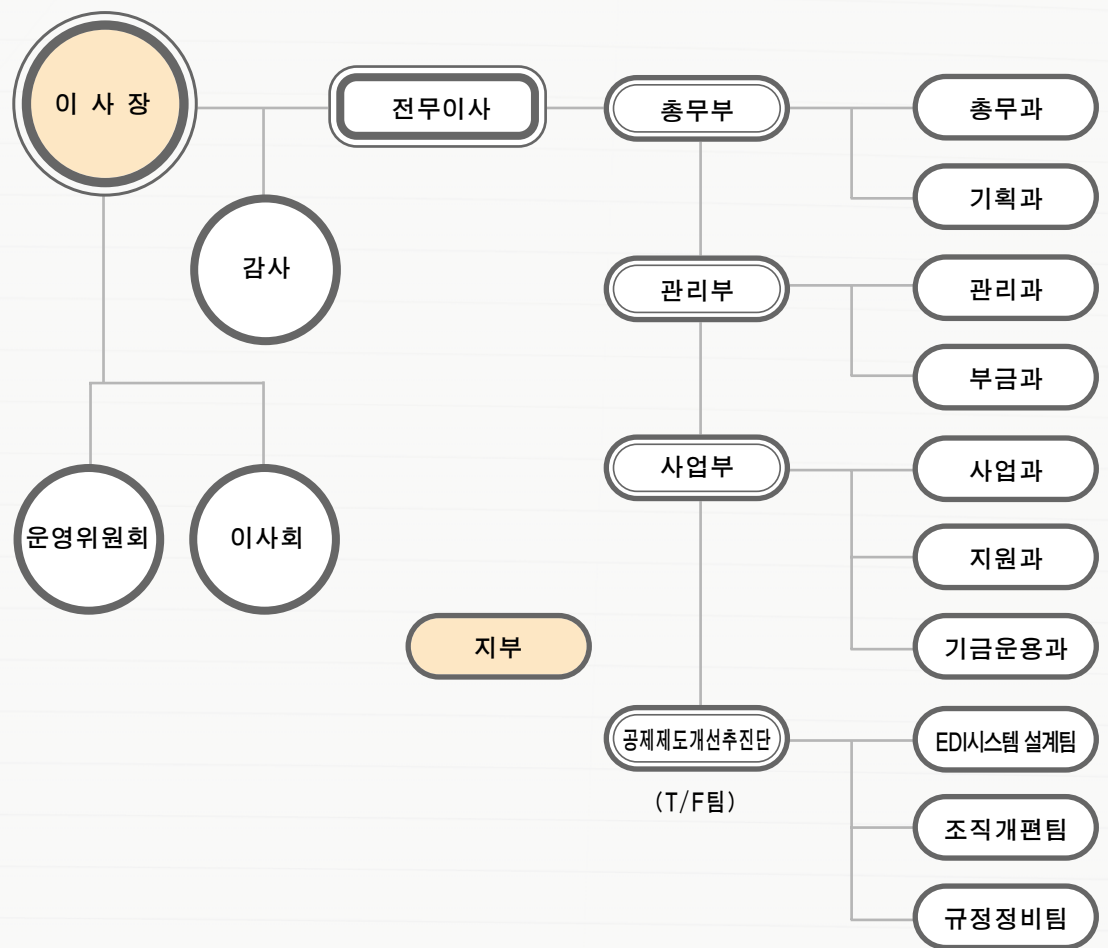
현 조직도

2006년 ~ 현재



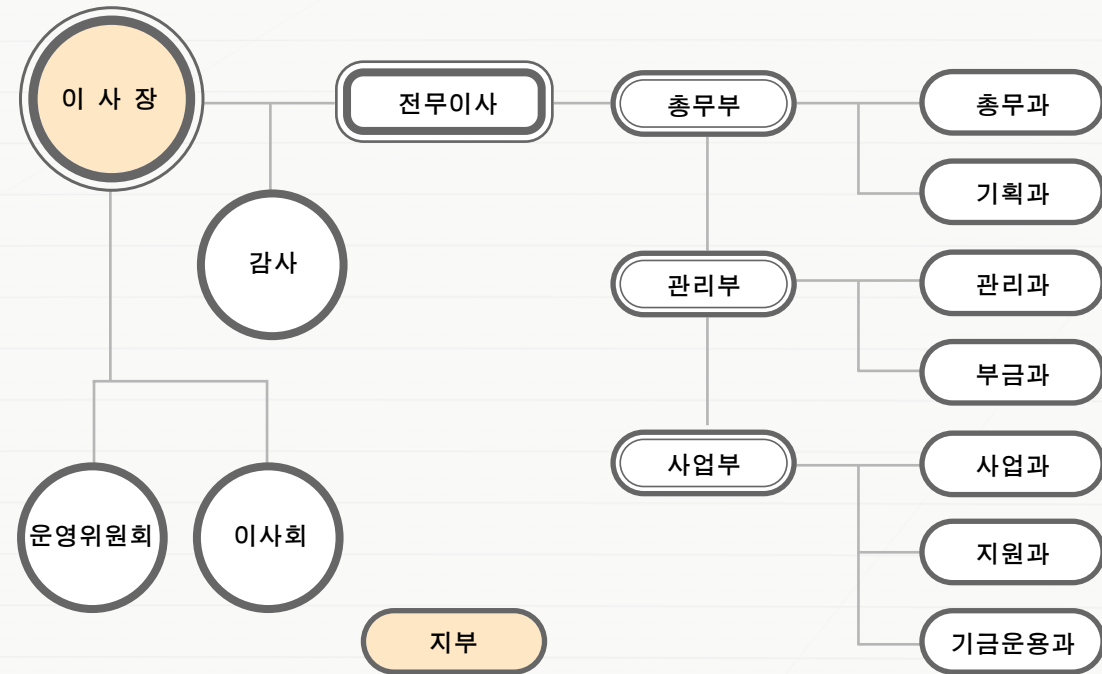
조직 변천도

2005년 3월 11일



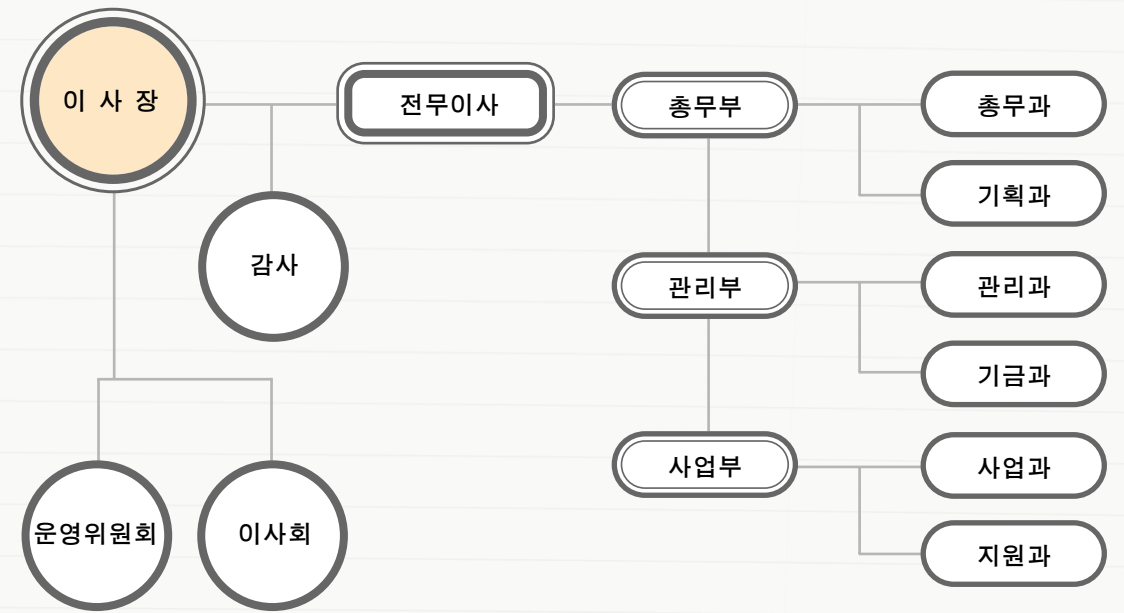
조직 변천도

2003년 1월 1일



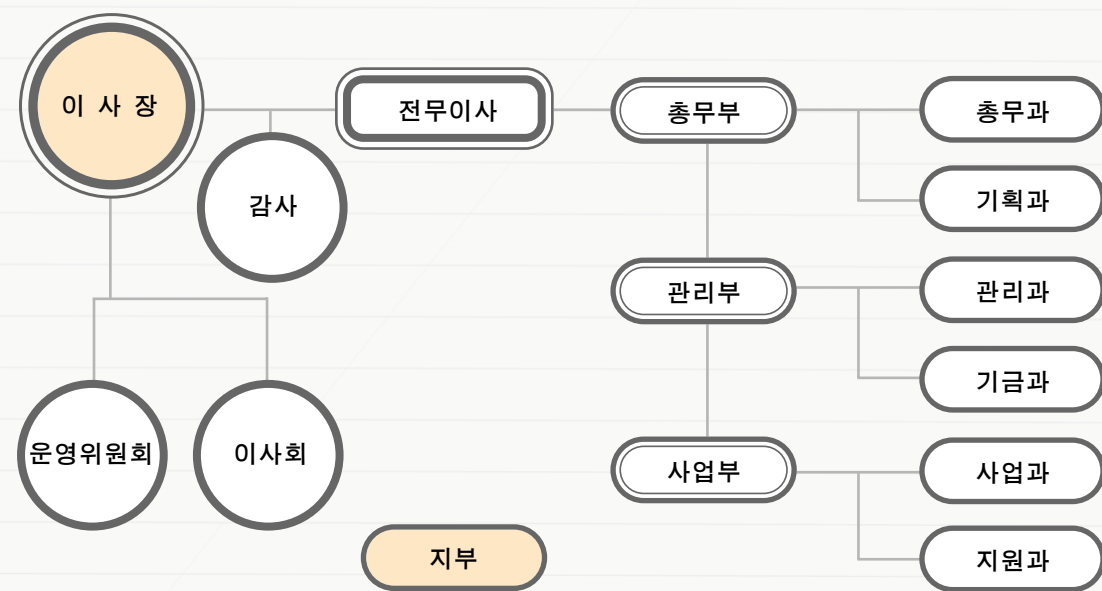
조직 변천도

2001년 1월 1일



조직 변천도

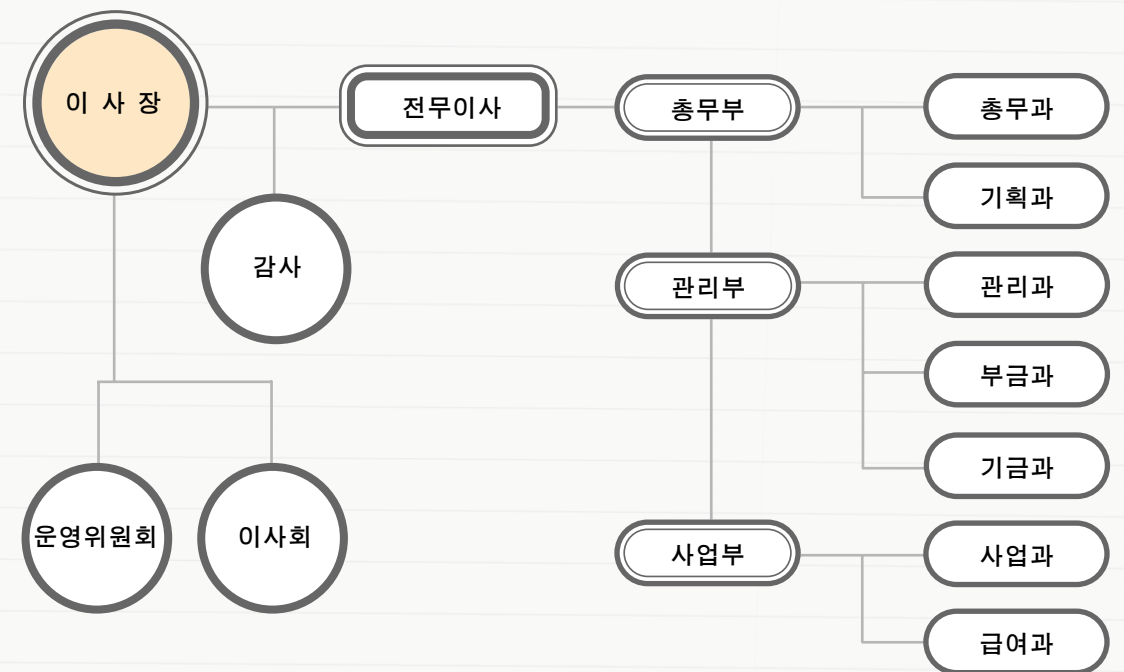
2002년 1월 1일



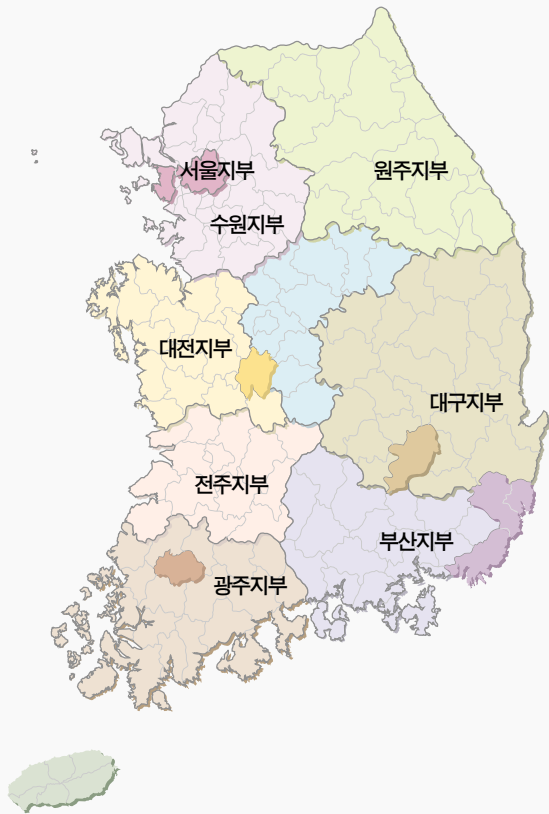
※ 서울지부는
2002.2.5 개소함

조직 변천도

1998년



관할권역도



지 부 명	관할권역
서울지부	● 서울특별시 ● 경기도 북부권(10개시군) - 고양시, 구리시, 김포시, 남양주시, 동두천시, 양주시, 의정부시, 파주시, 포천시, 연천군
부산지부	● 부산광역시, 울산광역시, 경상남도
대구지부	● 대구광역시, 경상북도
광주지부	● 광주광역시, 전라남도, 제주도
대전지부	● 대전광역시, 충청북도, 충청남도
수원지부	● 인천광역시 ● 경기도남부권(16개시군) - 과천시, 광명시, 광주시, 군포시, 부천시, 성남시, 수원시, 시흥시, 안산시, 안양시, 오산시, 용인시, 의왕시, 평택시, 하남시, 화성시
전주지부	● 전라북도 ● 충청남도 일부(6개시군) - 공주시, 논산시, 보령시, 서천군, 부여군, 금산군 ● 전라남도 일부(5개군) - 영광군, 장성군, 담양군, 곡성군, 구례군
원주지부	● 강원도 ● 경기도 일부(5개시군) - 안성시, 이천시, 가평군, 양평군, 여주군

본회 담당업무

- 매월 “피공제자별 근로일수 및 공제부금납부(정정)신고서” 접수 처리
- 매월 “공제부금 납부액” 확인 및 정정
- “퇴직공제금지급청구서” 접수
- 「복지수첩」 반납
- 「공제증지」 환매
- “공제부금납부확인서” 발급

지부 담당업무

- “건설근로자퇴직공제가입신청서” 접수 처리
 - 퇴직공제가입신청서 기재사항 변경신고서 접수
 - 퇴직공제가입자증 재교부 신청서 접수
 - 공사준공신고서 접수
- “퇴직공제지급청구서” 접수
- 사업장 퇴직공제제도 이행확인 및 독려

지 부 명	주 소	우편번호	TEL	FAX
본회	서울특별시 강남구 논현동 71-2 건설회관 13층	135-701	02) 547-5711~6	02) 547-5718, 5719
서울지부	서울특별시 중구 태평로 1가 31-23 건설회관 4층	100-101	02) 704-5711, 5712	02) 704-5715
수원지부	경기도 수원시 장안구 영화동 443-3 경기도 건설회관 2층	440-822	031) 242-5711, 5713	031) 242-5718
대전지부	대전광역시 중구 오류동 188-15 대전사학연금회관 13층	301-829	042) 525-5711, 5713	042) 525-5718
전주지부	전북 전주시 덕진구 인후동 2가 1573-1 전주사학연금회관 13층	561-853	063) 244-5712, 5713	063) 244-5719
광주지부	광주광역시 서구 농성동 417-40 교원공제회관 4층	502-200	062) 352-5711, 5712	062) 352-5718
원주지부	강원도 원주시 우산동 405-29 강원도 중소기업종합센터 308호	220-952	033) 746-5711, 5715	033) 746-5718
대구지부	대구광역시 수성구 범어3동 1-4 대한건설협회 경상북도 건설회관 5층	706-816	053) 755-5712, 5713	053) 755-5718
부산지부	부산광역시 동구 초량1동 1205-1 교원공제회관 8층	601-727	051) 462-5711, 5712	051) 462-5718



| 건설근로자퇴직공제제도해설서 |



| 건설근로자 퇴직공제제도 개선방안 |



| 리플렛 |



| 건설근로자퇴직공제제도
주요내용 및 EDI 사용방법 해설 |



| 건설근로자퇴직공제제도
업무처리요령 |



| 건설근로자퇴직공제업무
EDI프로그램 매뉴얼 |



| 건설근로자퇴직공제제도
업무처리요령 |



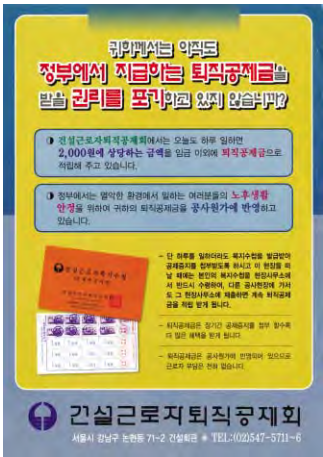
| 건설근로자퇴직공제제도 업무처리요령(노동부제작) |



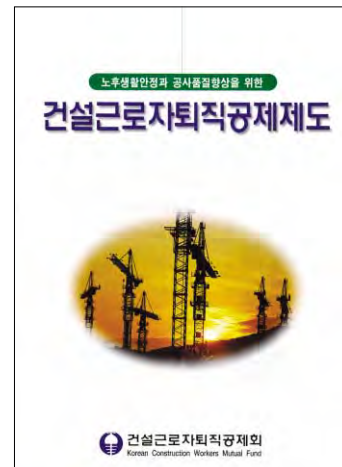
| 건설근로자복지수첩 |



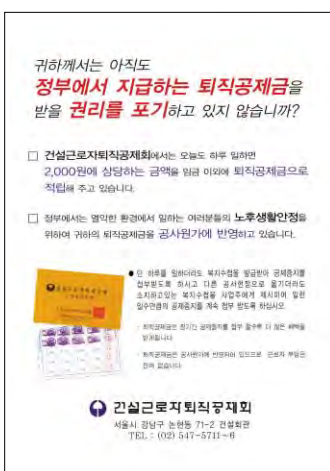
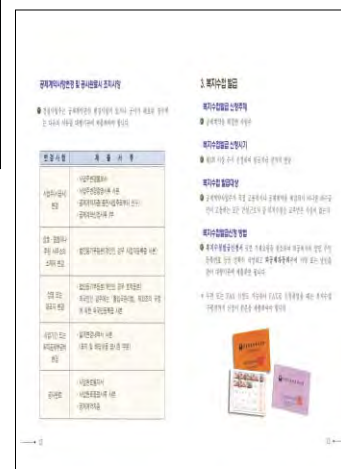
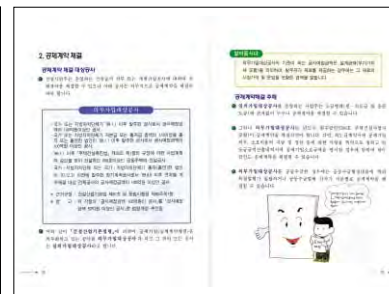
| 광고 |



| 근로자배포용 |



| 건설근로자퇴직공제제도 |



건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률

(일부개정 2007.7.27 법률 제8560호), 시행일 2008.1.28,

제1장 총칙

제1조 (목적) 이 법은 건설근로자의 고용안정과 직업능력의 개발·향상을 지원·촉진하고 건설근로자에게 퇴직공제금을 지급하는 등의 복지사업을 실시함으로써 건설근로자의 고용개선과 복지증진을 도모하고 건설산업의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.
〈개정 2002.12.30〉

제2조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각호와 같다.
〈개정 2002.12.30, 2007.4.11〉

1. "사업주"라 함은 근로자를 고용하여 대통령령이 정하는 건설업(이하 "건설업"이라 한다)을 행하는 자로서 관계법령에 의하여 면허·허가·등록등을 받은 자를 말한다.
2. "건설근로자"라 함은 「근로기준법」 제2조의 규정에 의한 근로자로서 건설업에 종사하는 자를 말한다.
3. "원수급인"이라 함은 발주자로부터 건설업의 공사를 도급받은 사업주를 말한다.
4. "하수급인"이라 함은 원수급인으로부터 건설업의 공사를 도급받은 사업주와 그로부터 건설업의 공사를 도급받은 사업주를 말한다.
5. "퇴직공제"라 함은 사업주가 건설근로자를 피공제자로 하여 건설근로자공제회에 공제부금을 납부하고 그 피공제자가 건설업에서 퇴직하는 등의 경우에 건설근로자공제회가 퇴직공제금을 지급하는 것을 말한다.

제3조 (건설근로자고용개선기본계획의 수립·시행)

①노동부장관은 건설근로자의 고용안정을 도모하고 직업능력의 개발·향상을 촉진하며 건설근로자의 복지증진을 지원하기 위하여 건설근로자고용개선기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.
②제1항의 규정에 의한 기본계획에는 다음 각호의 사항이 포함되어야 한다. 〈개정 2007.7.27〉

1. 건설근로자의 고용동향에 관한 사항
2. 건설근로자의 고용구조개선에 관한 사항
3. 건설기능인력양성등 건설근로자의 직업능력개발·향상에 관한 사항
4. 건설근로자의 복지증진에 관한 사항
5. 임금·휴일·휴가 및 근로시간 등 건설업에 있어서 「근로기준법」의 준수에 관한 사항
6. 동절기 건설근로자 고용안정에 관한 사항

③노동부장관은 기본계획을 수립하고자 할 때에는 관계중앙행정기관·의장과 협의한 후 고용정책기본법에 의한 고용정책심의회를 심의를 거쳐야 한다. 기본계획중 대통령령이 정하는 중요한 사항을 변경하고자 할 때에도 또한 같다.
④노동부장관은 필요하다고 인정할 때에는 관계중앙행정기관의 장에 대하여 기본계획의 수립 및 변경에 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.

제4조 (권고) 노동부장관은 기본계획의 원활한 시행을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 사업주 또는 사업주단체등에 대하여 건설근로자의 고용관리개선, 고용안정, 직업능력의 개발·향상 및 복지증진에 관하여 필요한 사항을 권고할 수 있다.

제2장 건설근로자의 고용개선

제5조 (고용관리책임자)

①사업주는 다음 각호의 사항에 관한 당해 사업장의 업무처리를 위하여 사업장별로 고용관리책임자를 지정하여야 한다.
〈개정 2002.12.30〉

1. 건설근로자의 모집·고용 및 배치에 관한 사항
2. 건설근로자의 기능향상을 위하여 실시하는 교육훈련에 관한 사항
3. 건설근로자의 작업환경개선에 관한 사항
4. 고용보험 피보험자격 취득·상실의 신고 등 고용보험 사무처리에 관한 사항
5. 퇴직공제의 가입, 공제부금의 납부 및 건설근로자복지수첩의 발급신청 등 퇴직공제에 관한 사항
6. 기타 건설근로자의 고용관리에 관한 사항으로서 노동부령이 정하는 사항

②사업주는 고용관리책임자를 지정한 때에는 고용관리책임자의 성명 기타 노동부령으로 정하는 사항을 당해 사업장에 게시하는 등의 방법으로 건설근로자에게 그 지정사실을 알려야 한다.
③사업주가 「고용보험법」 제15조의 규정에 의하여 피보험자격을 취득신고를 하는 경우에는 제1항의 규정에 의한 고용관리책임자의 성명 그 밖에 노동부령이 정하는 사항을 함께 신고하여야 한다.
〈신설 2002.12.30, 2007.5.11〉

④사업주는 고용관리책임자에게 교육·연수를 시키는 등 고용관리책임자의 업무수행능력 향상을 위하여 노력하여야 한다.
⑤원수급인은 하수급인이 고용관리책임자를 지정하고, 그 업무를 적정하게 관리할 수 있도록 하수급인에게 필요한 지도를 하거나 지원을 하는 등의 노력을 하여야 한다.

제6조 (고용에 관한 서류의 교부) 사업주는 건설근로자를 고용한 때에는 노동부령이 정하는 바에 의하여 다음 각호의 사항을 기재한 서류를 당해 건설근로자에게 교부하여야 한다.

1. 사업주(법인인 경우에는 대표자를 말한다)의 성명
2. 사업장의 명칭 및 소재지(사업주가 법인인 경우에는 법인의 명칭 및 소재지를 포함한다)
3. 근로시간, 임금 및 고용기간
4. 업무의 내용
5. 기타 노동부령이 정하는 사항

제7조 (건설근로자의 고용개선등 지원)

①노동부장관은 건설근로자의 고용관리개선, 고용안정 및 직업능력의 개발·향상등을 위하여 다음 각호의 사업을 행하는 자에 대하여는 고용보험법이 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다.
〈개정 2002.12.30〉

1. 건설기능인력의 양성 및 기능향상등을 위하여 실시하는 직업훈련·교육훈련

2. 고용관리책임자의 지정·교육 및 연수
3. 이동 건설근로자를 위한 숙소, 건설근로자의 취업·고용문제에 대한 상담시설등 고용촉진시설의 설치·운영

②노동부장관은 퇴직공제에 가입한 사업주에 대하여 고용보험법이 정하는 바에 따라 사업주가 납부해야 할 공제부금의 일부를 지원할 수 있다. 〈개정 2002.12.30〉

제7조의2 (고용 관련 편의시설의 설치 등) 사업주는 대통령령으로 정하는 규모 이상의 건설공사가 시행되는 현장에 화장실·식당·탈의실 등의 시설을 설치하거나 이용가능하도록 조치하여야 한다. 이 경우 설치 또는 이용조치에 관한 기준, 그 밖에 필요한 사항은 노동부령으로 정한다. 〈본조신설 2007.7.27〉

제3장 공제사업(개정 2002.12.30)

제8조 (공제사업의 실시(개정 2002.12.30)) 대통령령이 정하는 건설업관련 공제조합 및 사업주단체중 대통령이 정하는 기준에 해당하는 자는 건설근로자의 고용안정과 복지증진을 위하여 퇴직공제에 관한 사업 등 건설근로자를 위한 공제사업을 공동으로 실시하여야 한다. 〈개정 2002.12.30〉

제9조 (건설근로자공제회의 설립 등(개정 2002.12.30))

①제8조의 규정에 의하여 공제사업을 실시하는 자는 노동부장관의 인가를 받아 건설근로자공제회(이하 "공제회"라 한다)를 설립하여야 한다. 〈개정 2002.12.30〉

- ②공제회는 법인으로 한다.
- ③공제회의 설립·운영 및 감독등에 관하여는 민법중 재단법인에 관한 규정을 준용한다.

제9조의2 (공제회의 사업) 공제회는 다음 각호의 사업을 수행한다.
〈개정 2007.7.27〉

1. 퇴직공제에 가입한 사업주 및 피공제자에 대한 기록의 관리·유지
2. 공제부금의 수납 및 퇴직공제금의 지급
- 2의2. 제16조의2에 따른 신고포상금의 지급
3. 피공제자에 대한 자금의 대부
4. 적립된 공제부금의 증식을 위한 사업
5. 건설근로자에 대한 복지시설의 설치·운영 등 복지증진사업
6. 제1호 내지 제5호외의 사업으로서 정부로부터 위탁받은 사업
7. 제1호 내지 제6호의 사업에 부대되는 사업

〈본조신설 2002.12.30〉

제10조 (퇴직공제의 가입)

①건설산업기본법 제87조제1항의 규정에 의한 건설공사 및 대통령령이 정하는 건설공사를 행하는 사업주(사업이 여러 차례의 도급에 의하여 행하여지는 경우에는 원수급인을 말한다)는 그 건설공사의 사업개시일부터 당연히 퇴직공제의 가입자가 된다. 이 경우 원수급인이 서면계약으로 하수급인에게 공제부금의 납부를 인수하게 하는 경우로서 원수급인의 신청에 따라 공제회의 승인을 얻은 경우에는 그 하수급인을 사업주로 본다. 〈개정 2007.7.27〉

②제1항의 규정에 따라 퇴직공제의 가입자가 된 사업주외의 사업주

로서 대통령령이 정하는 요건을 갖춘 사업주는 공제회의 승인을 얻어 퇴직공제에 가입할 수 있다. 이 경우 공제회가 가입을 승인한 날부터 가입의 효력이 발생한다. 〈개정 2007.7.27〉

③ 삭제 〈2007.7.27〉

④제1항 및 제2항의 규정에 의한 퇴직공제의 가입방법 및 가입절차 등에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.
〈개정 2007.7.27〉

⑤퇴직공제는 사업주가 건설업을 폐지한 날의 다음 날 또는 그 사업주가 행하는 건설공사 완공일의 다음 날에 관계가 소멸한다.
〈신설 2007.7.27〉(전문개정 2002.12.30)

제10조의2 삭제 (2007.7.27)

제10조의3 (소요비용의 원가계산)

①제10조제1항의 규정에 따라 퇴직공제에 가입하여야 하는 건설공사의 도급계약 당사자는 그 건설공사의 물량내역서 및 도급금액산출내역서에 퇴직공제에 가입하는데 소요되는 금액을 명시하여야 한다. 다만, 발주자가 직접 시공하는 건설공사의 경우에는 공사원가계산서에 그 소요비용을 명시하여야 한다.

②제10조제1항 후단의 규정에 따라 하수급인이 퇴직공제에 가입한 경우에 원수급인은 그 하도급 부분에 해당하는 건설공사의 하도급금액산출내역서에 퇴직공제에 가입하는 데 소요되는 금액을 명시하여야 한다. 〈본조신설 2002.12.30〉

제10조의4 (퇴직공제관계의 신고)

①제10조제1항에 따라 당연히 퇴직공제의 가입자가 된 사업주는 그 건설공사의 사업개시일부터 14일 이내에 공제회에 퇴직공제관계의 성립을 신고하여야 한다.

②제1항의 사업주는 그가 운영하는 사업의 전부를 대상으로 하거나 사업장별로 구분하여 신고할 수 있다. 〈본조신설 2007.7.27〉

제11조 (피공제자의 범위)

퇴직공제에 가입된 사업 또는 사업장에 근무하는 건설근로자는 다음 각호의 1에 해당하는 자를 제외하고는 그 퇴직공제의 피공제자가 된다.

1. 근로시간이 노동부령이 정하는 기준 미만인 자
2. 고용형태·고용기간 및 직종 등을 고려하여 대통령령이 정하는 자

〈전문개정 2002.12.30〉

제12조 (건설근로자복지수첩)

①퇴직공제에 가입한 사업주는 노동부령이 정하는 기간 이내에 공제회에 근로자복지수첩(이하 "복지수첩"이라 한다)의 발급을 신청하여야 한다. 다만, 피공제자가 이미 복지수첩을 가지고 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

②제1항의 규정에 따라 공제회에 복지수첩을 신청하여 이를 발급받은 사업주는 지체없이 그 복지수첩을 피공제자에게 교부하여야 한다.

③사업주가 제1항의 규정에 따라 복지수첩의 발급을 신청하지 아니하는 경우에는 건설근로자가 직접 공제회에 복지수첩의 발급을 신청할 수 있다.

④제1항 내지 제3항의 규정에 의한 복지수첩의 기재사항 및 발급·

교부 등에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.

⑤누구든지 복지수첩 발급신청 및 소지 등을 이유로 건설근로자에 대한 차별 또는 불이익한 처우를 하여서는 아니된다.
〔전문개정 2002.12.30〕

제13조 (공제부금)

①퇴직공제에 가입한 사업주는 피공제자의 임금을 지급할 때마다 당해 피공제자의 근로일수에 상응하는 공제부금을 공제회에 납부하여야 한다.〈개정 2002.12.30〉
②공제부금의 금액 및 납부등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제14조 (퇴직공제금의 지급)

①공제회는 공제부금의 납부월수가 12월이상인 피공제자가 건설업에서 퇴직·사망한 때 또는 60세에 이른 때에는 공제부금의 납부월수를 감안하여 대통령령이 정하는 기준에 따라 피공제자 또는 그 유족에게 퇴직공제금을 지급하여야 한다. 〈개정 2002.12.30〉
②제1항의 규정에 의하여 퇴직공제금을 지급받을 유족의 범위 및 그 순위에 대하여는 「산업재해보상보험법」 제44조 및 제46조의 규정을 준용한다. 〈개정 2002.12.30, 2007.4.11〉
③제1항의 규정에 의한 공제부금의 납부월수는 퇴직공제에 가입한 사업주에 고용되어 근로한 일수를 기준으로 하여 계산하되, 피공제자가 20이상의 퇴직공제에 가입한 사업주에게 고용되어 근로한 경우에는 각각의 근로일수를 합산한 일수를 기준으로 하여 납부월수를 계산한다. 〈개정 2002.12.30〉
④제1항 내지 제3항의 규정에 의한 납부월수의 계산방법 및 퇴직공제금의 지급방법·절차등에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.

제15조 (퇴직의 증명등)

①퇴직공제금을 지급받고자 하는 자는 퇴직사실을 증명하는 서류 기타 노동부령이 정하는 서류를 공제회에 제출하여야 한다.
②사업주는 피공제자가 퇴직공제금을 지급받기 위하여 필요한 증명을 요구하는 때에는 이에 응하여야 한다.

제16조 (반환요구등)

①공제회는 허위 기타 부정한 방법으로 퇴직공제금을 지급받은 자에 대하여는 그 지급받은 퇴직공제금의 배액의 반환을 요구할 수 있다. 다만, 지진하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 퇴직공제금을 지급받은 사실을 신고하는 경우에는 그 지급받은 퇴직공제금을 반환하도록 한다. 〈개정 2007.7.27〉
②사업주의 허위보고 또는 증명으로 인하여 제1항의 규정에 의한 퇴직공제금을 지급받은 경우에는 그 사업주도 당해 퇴직공제금을 지급받은 자와 연대하여 책임을 진다.
③공제회는 제1항의 규정에 의한 반환요구에도 불구하고 이를 납부하지 아니한 때에는 기한을 정하여 그 납부의무자에게 납부를 독촉하여야 하며 납부독촉을 받은 자가 그 기한내에 납부하지 아니한 때에는 노동부장관의 승인을 얻어 국세채납처분의 려에 의하여 이를 징수할 수 있다.

제16조의2 (신고포상금의 지급) 공제회는 다음 각 호의 어느 하나에

해당하는 자를 신고하는 자에 대하여 노동부령으로 정하는 바에 따라 포상금을 지급할 수 있다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 퇴직공제금을 지급받은 자
2. 거짓 보고 또는 증명으로 퇴직공제금을 지급받게 한 자
(본조신설 2007.7.27)

제17조 삭제 〈2002.12.30〉

제18조 (퇴직공제의 탈퇴) 제10조제2항의 규정에 따라 퇴직공제에 가입한 사업주는 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 퇴직공제에서 탈퇴할 수 있다.
1. 피공제자의 4분의 3 이상의 동의를 얻은 경우
2. 공제부금을 계속 납부하는 것이 곤란한 경우로서 노동부령이 정하는 사유에 해당하는 경우〔전문개정 2002.12.30〕

제19조 (근로자에 대한 고지의무)

①퇴직공제에 가입한 사업주는 노동부령이 정하는 바에 의하여 건설근로자가 보기 쉬운 장소에 퇴직공제의 내용을 게시하여야 한다. 〈개정 2002.12.30〉
②제18조의 규정에 따라 퇴직공제에서 탈퇴한 사업주는 지체없이 그 탈퇴사실을 건설근로자가 보기 쉬운 장소에 게시하는 등의 방법으로 피공제자의 자격이 상실된 사실을 알려야 한다. 〈개정 2002.12.30〉

제20조 (수급권의 보호)

①퇴직공제금을 지급받을 권리는 양도 또는 담보로 제공할 수 없다. 다만, 공제회로부터 자금을 대부받는 경우에는 이를 담보로 제공할 수 있다. 〈개정 2002.12.30〉
②퇴직공제금의 수령은 대통령령이 정하는 바에 의하여 이를 위임할 수 있다.
③미성년자인 피공제자는 독자적으로 퇴직공제금을 청구할 수 있다.

제21조 (시효)

①퇴직공제금을 지급받을 권리 및 반환금을 징수할 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 인하여 소멸한다.
②제1항의 소멸시효에 관하여는 이 법에 규정된 것을 제외하고는 민법의 규정에 의한다.

제4장 보칙

제22조 (우대) 정부는 퇴직공제에 가입한 사업주에 대하여 건설관계 법령이 정하는 바에 따라 시공능력의 평가 기타 건설시책의 시행에 있어 우대할 수 있다. 〈개정 2002.12.30〉

제22조의2 (준비금의 적립) 공제회는 결산기마다 장래에 지급할 퇴직공제금에 충당하기 위하여 준비금을 계상하고, 이를 별도로 회계처리하여야 한다.〔본조신설 2002.12.30〕

제23조 (지도감독 등)〈개정 2002.12.30〉

①노동부장관은 필요하다고 인정하는 경우에는 사업주 및 공제회에

대하여 대통령령이 정하는 바에 따라 이 법의 시행에 관하여 필요한 보고, 자료의 제출, 시정명령 그 밖의 필요한 지시를 할 수 있다. 〈개정 2002.12.30〉
②공제회는 피공제자를 고용하고 있거나 고용하였던 사업주 및 피공제자에 대하여 공제사업에 관하여 필요한 보고나 관계서류의 제출을 요구할 수 있다. 〈개정 2002.12.30〉

제5장 벌칙

제24조 (벌칙) 허위 기타 부정한 방법으로 퇴직공제금을 지급받은 자 및 허위보고 또는 증명으로 퇴직공제금을 지급받게 한 자는 1년이하의 징역 또는 300만원이하의 벌금에 처한다.

제25조 (양벌규정) 법인 또는 단체의 대표자나 법인·단체 또는 개인의 대리인·사용인 기타 종업원이 그 법인·단체 또는 개인의 업무에 관하여 제24조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인·단체 또는 개인에 대하여도 동조의 벌금형을 과한다.

제26조 (과태료)

①제7조의2에 따라 화장실·식당·탈의실 등의 시설을 설치하거나 이용가능하도록 조치하여야 하는 사업주로서 그 설치 또는 이용조치를 행하지 아니한 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.
〈신설 2007.7.27〉
②제10조의4제1항에 따른 신고를 하지 아니한 자에게는 200만원 이하의 과태료를 부과한다. 〈개정 2007.7.27〉
③다음 각호의 1에 해당하는 자는 100만원 이하의 과태료에 처한다. 〈신설 2002.12.30, 2007.7.27〉
1. 제5조제3항의 규정에 의한 신고를 하지 아니한 자
2. 제12조제1항의 규정에 의한 복지수첩의 발급을 신청하지 아니한 자
3. 제12조제2항의 규정에 의한 복지수첩을 교부하지 아니한 자
4. 제13조제1항의 규정에 의한 공제부금을 납부하지 아니한 자
5. 제15조제2항의 규정에 의한 증명요구에 응하지 아니한 자
6. 제23조제1항의 규정에 의한 보고를 하지 아니하거나 거짓의 보고를 한 자, 자료를 제출하지 아니하거나 거짓의 자료를 제출한 자 및 시정명령에 응하지 아니한 자
④제1항부터 제3항까지의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 의하여 노동부장관이 부과·징수한다. 〈개정 2002.12.30, 2007.7.27〉
⑤제4항의 규정에 의한 과태료처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다. 〈개정 2002.12.30, 2007.7.27〉
⑥제4항의 규정에 의한 과태료처분을 받은 자가 제5항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 노동부장관은 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 비송사건절차법에 의한 과태료의 재판을 한다. 〈개정 2002.12.30, 2007.7.27〉
⑦제5항의 규정에 의한 기간내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세채납처분의 예에 의하여 이를 징수한다. 〈개정 2002.12.30, 2007.7.27〉

부칙 〈제5249호,1996.12.31〉

①(시행일) 이 법은 1998년 1월 1일부터 시행한다.

②(공제회의 설립준비) 노동부장관 및 건설교통부장관은 이 법 시행 전에 제9조의 규정에 의한 공제회의 설립인가, 공제회의 설립업무에 대한 지원등 공제회설립에 필요한 사무처리를 할 수 있다.

부칙 〈제6848호,2002.12.30〉

제1조 (시행일) 이 법은 2003년 7월 1일부터 시행한다. 다만, 제5조 제3항 및 제26조제2항제1호는 2004년 1월 1일부터 시행한다.

제2조 (퇴직공제의 가입에 관한 적용례) 제10조제1항의 개정규정은 이 법 시행후 최초로 그 사업이 개시되는 건설공사의 사업주부터 적용한다.

제3조 (건설근로자퇴직공제회에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 규정에 의하여 설립된 건설근로자퇴직공제회는 이 법에 의하여 설립된 건설근로자공제회로 본다.

제4조 (퇴직공제계약에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 규정에 의하여 퇴직공제계약이 체결된 것은 제10조제1항의 개정규정에 의하여 퇴직공제에 가입된 것으로 본다.

제5조 (법정퇴직금에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 제10조의 규정에 의하여 퇴직공제계약을 체결한 사업주가 행하는 건설공사에 1년 이상 재직중인 건설근로자의 법정퇴직금에 관하여는 그 건설공사에서 퇴직한 날 또는 그 건설공사의 완공일까지 종전의 제17조의 규정에 의한다.

제6조 (과태료에 관한 경과조치) 이 법 시행전의 행위에 대한 과태료의 적용에 있어서는 종전의 규정에 의한다.

부칙(근로기준법) 〈제8372호,2007.4.11〉

제1조 (시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 〈단서 생략〉

제2조 내지 제15조 생략

제16조 (다른 법률의 개정)

①건설근로자의고용개선등에관한법을 일부를 다음과 같이 개정한다.
제2조제2호 중 “근로기준법 제14조”를 “근로기준법」 제2조”로 한다.
②내지 ②4)생략

제17조 생략

부칙(산업재해보상보험법) 〈제8373호,2007.4.11〉

제1조 (시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조 내지 제5조 생략

제6조 (다른 법률의 개정)

①건설근로자의고용개선등에관한법을 일부를 다음과 같이 개정한다.

제14조제2항 중 “산업재해보상보험법 제43조의2 및 제43조의4”를
“산업재해보상보험법” 제44조 및 제46조”로 한다.
②내지 ⑨생략

제7조 생략

부칙(고용보험법) (제8429호, 2007.5.11)

제1조 (시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조부터 제5조까지 생략

제6조 (다른 법률의 개정)

- ①건설근로자의고용개선등에관한법을 일부를 다음과 같이 개정한다.
제5조제3항 중 “고용보험법 제13조”를 “고용보험법” 제15조”로 한다.
- ②부터 ⑧까지 생략

제7조 생략

부칙 (제8560호, 2007.7.27)

- ①(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.
- ②(퇴직공제금 반환요구에 관한 적용례) 제16조제1항의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 퇴직공제금의 반환을 요구받은 자부터 적용한다.
- ③(과태료에 관한 경과조치) 이 법 시행 전의 행위에 대한 과태료의 적용에 있어서는 종전의 규정에 따른다.

건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령

(일부개정 2007.10.23 대통령령 제20331호)

제1조 (목적) 이 영은 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. 〈개정 2005.9.14〉

제2조 (건설업의 정의) 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제2조제1호에서 “대통령령이 정하는 건설업”이라 함은 「통계법」의 규정에 의하여 통계청장이 고시하는 한국표준산업분류표에 의한 건설업을 말한다. 〈개정 2005.9.14, 2007.10.23〉

제3조 (기본계획의 중요사항 변경) 법 제3조제3항 후단에서 “기본계획중 대통령령이 정하는 중요한 사항”이라 함은 다음 각호의 사항을 말한다.

1. 건설기능인력의 양성을 위한 직업훈련에 관한 사항
2. 건설근로자 고용촉진시설의 설치에 관한 사항

제4조 (공제사업의 실시(개정 2003.6.25))

- ①법 제8조에서 “대통령령이 정하는 건설업관련 공제조합 및 사업주단체”라 함은 다음 각호의 1에 해당하는 자를 말한다.
〈개정 2003.6.25, 2003.11.29, 2005.9.14〉
1. 「건설산업기본법」 제50조의 규정에 의하여 설립된 건설협회, 전문건설협회 및 기타 협회
2. 「건설산업기본법」 제54조의 규정에 의하여 설립된 건설공제조합, 전문건설공제조합 및 업종별공제조합
3. 「주택법」 제81조의 규정에 의하여 설립된 주택사업자단체
4. 삭제 〈2003.6.25〉
5. 기타 다른 법률의 규정에 의하여 허가 또는 인가 등을 받아 설립된 건설업관련 공제조합 및 사업주단체로서 노동부장관이 소관행정기관의 장과 협의하여 지정한 공제조합 및 사업주단체
- ②법 제8조에서 “대통령령이 정하는 기준에 해당하는 자”라 함은 제1항 각호에 규정된 건설업관련 공제조합 및 사업주단체로서 당해 공제조합 및 사업주단체의 가입자격이 있는 자의 3분의 1 이상이 가입되어 있는 공제조합 및 사업주단체를 말한다. 〈개정 2003.6.25〉

제4조의2 (퇴직공제의 의무가입 대상이 되는 건설공사) 법 제10조제1항에서 “대통령령이 정하는 건설공사”라 함은 「전기공사사업법」에 의한 전기공사, 「정보통신공사사업법」에 의한 정보통신공사, 「소방법」에 의한 소방시설공사, 「문화재보호법」에 의한 문화재수리공사로서 다음 각호의 1에 해당하는 공사를 말한다. 〈개정 2005.9.14〉

1. 국가 또는 지방자치단체가 발주하는 공사로서 공사에정금액이 10억원 이상인 공사
2. 국가 또는 지방자치단체가 출자 또는 출연한 법인이 발주하는 공사로서 공사에정금액이 10억원 이상인 공사(본조신설 2003.6.25)

제4조의3 (공제회의 승인기준) 법 제10조제1항 후단의 규정에 따라 하수급인을 사업주로 보기 위하여 건설근로자공제회(이하 “공제회”라 한다)가 원수급인의 신청을 승인하는 기준은 다음 각호와 같다. 〈개정 2005.9.14〉

1. 하수급인이 「건설산업기본법」에 의한 건설업자, 「전기공사사업법」에 의한 공사업자, 「정보통신공사사업법」에 의한 정보통신공사업자, 「소방법」에 의한 소방시설공사업자 또는 「문화재보호법」에 의한 문화재수리업자일 것
2. 그 하도급공사의 공사금액이 10억원 이상일 것
3. 원수급인과 하수급인간에 공제부금의 납부에 관한 사항을 하도급계약서에 명시할 것
4. 퇴직공제 가입에 드는 비용을 하도급금액산출내역서에 명시할 것 (본조신설 2003.6.25)

제4조의4 (퇴직공제 임의가입의 요건) 법 제10조제2항에서 “대통령령이 정하는 요건을 갖춘 사업주”라 함은 「건설산업기본법」에 의한 건설업자, 「전기공사사업법」에 의한 공사업자, 「정보통신공사사업법」에 의한 정보통신공사업자, 「소방법」에 의한 소방시설공사업자 또는 「문화재보호법」에 의한 문화재수리업자를 말한다. 〈개정 2005.9.14〉(본조신설 2003.6.25)

제4조의5 (건설공사의 개시일 등)

- ①법 제10조의2제1항에서 “건설공사의 개시일”이라 함은 그 공사

- 의 실제 착공일을 말한다.
- ②법 제10조의2제3항에서 “건설공사의 완공일”이라 함은 그 공사의 실제 종료일을 말한다.(본조신설 2003.6.25)

제4조의6 (공제부금납부확인서의 제출 등)

- ①법 제10조제1항의 규정에 의한 건설공사의 발주자 및 「주택법」 제16조제1항의 규정에 의한 사업계획의 승인을 한 자(이하 “발주자 등”이라 한다)는 그 건설공사의 사업주에게 공제회가 발행하는 공제부금납부확인서의 제출을 요구할 수 있다.
〈개정 2003.11.29, 2005.9.14〉
- ②발주자들은 제1항의 규정에 의하여 제출받은 공제부금납부확인서를 확인하여 법 제10조의3제1항의 규정에 의한 도급금액산출내역서에 명시된 금액이 퇴직공제에 가입한 사업주(이하 “공제가입사업주”라 한다)가 실제로 납부한 공제부금을 초과하는 경우에는 그 초과하는 금액을 정산하여야 한다. 다만, 도급금액산출내역서에 명시된 금액이 발주자가 정한 퇴직공제부금비와 다른 경우에는 발주자가 정한 퇴직공제부금비에 따라 정산한다.(본조신설 2003.6.25)

제5조 (피공제자가 될 수 없는 자의 범위) 법 제11조제2호에서 “대통령령이 정하는 자”라 함은 다음 각호의 1에 해당하는 자를 말한다.

1. 기간의 정함이 없이 고용된 상용근로자
2. 1년 이상의 기간을 정하여 고용된 근로자(전문개정 2003.6.25)

제6조 (공제부금)

- ①법 제13조의 규정에 의하여 공제가입사업주는 매달의 피공제자별 근로일수와 납부한 공제부금의 금액을 명시한 신고서(전자문서로 된 신고서를 포함한다)에 공제부금을 납부하였음을 증명하는 서류(전자문서를 포함한다)를 첨부하여 다음 달 15일까지 공제회에 제출하여야 한다.
- ②제1항의 규정에 의한 근로일수의 산정기준은 노동부령으로 정하며, 공제부금의 금액은 1일 1천원 이상 5천원 이하의 범위 안에서 공제회가 노동부장관의 승인을 얻어 정한다.
- ③공제가입사업주는 제1항의 규정에 의하여 제출한 신고서에 잘못이 있는 때에는 지체없이 공제회에 정정신고서(전자문서로 된 신고서를 포함한다)를 제출하여야 한다.
- ④공제회는 공제부금 및 공제부금의 운용수익에 영향을 미치는 사업운영계획에 대하여는 노동부장관의 승인을 얻어야 한다.
(전문개정 2005.9.14)

제7조 (퇴직공제금등의 지급)

- ①법 제14조제1항의 규정에 의한 퇴직공제금은 제6조의 규정에 의하여 납부한 공제부금(법 제7조제2항의 규정에 의하여 지원된 공제부금을 포함한다. 이하 같다)에 그 이자를 합산한 금액으로 한다.
- ②공제회는 공제부금의 납부월수가 48월이상인 피공제자가 건설업에서 퇴직하는 경우에는 제1항의 규정에 의한 퇴직공제금에 노동부장관의 승인을 얻어 공제회가 정하는 특별퇴직공제금을 가산하여 지급할 수 있다.
- ③공제회는 퇴직공제금 및 특별퇴직공제금을 일시금으로 지급하여야 한다.

제8조 (퇴직공제금등의 계산방법)

- ①삭제 〈2005.9.14〉
- ②제7조제1항의 규정에 의한 이자를 계산함에 있어서 적용기준이 되는 이자율(이하 “기준이자율”이라 한다)은 공제회가 매년도 공제부금의 운용수익등을 감안하여 산정한 수익률로 한다. 다만, 기준이자율이 확정되지 아니한 때에는 전년도 기준이자율을 적용한다.
- ③제7조제1항의 규정에 의한 이자는 납부된 공제부금에 당해 연도의 월 기준이자율을 적용하여 월단위 복리로 산정한다. 이 경우 이자 계산기간은 공제부금의 납부일부터 퇴직공제금의 지급청구일까지로 한다. 〈개정 2005.9.14〉
- ④공제회는 노동부장관의 승인을 얻어 매년도의 월 기준이자율을 다음 연도 2월말일까지 고시하여야 한다.

제9조 삭제 〈2003.6.25〉

제10조 (퇴직공제금의 수령위임)

- ①법 제20조제2항의 규정에 의하여 퇴직공제금을 지급받을 권리가 있는 자는 부상 또는 질병으로 인하여 퇴직공제금을 직접 수령할 수 없는 경우에는 그 가족에게 이를 위임할 수 있다.
- ②제1항의 규정에 의하여 퇴직공제금의 수령을 위임받은 자는 퇴직공제금을 지급받고자 할 경우에는 그 사실을 증명할 수 있는 서류를 공제회에 제출하여야 한다.
- ③공제회는 제1항의 규정에 의한 퇴직공제금 수령의 위임이 있는 경우에는 당해 퇴직공제금을 받을 권리가 있는 자에게 위임여부를 확인하여야 한다.

제11조 (업무의 대행)

- ①공제회는 노동부장관의 승인을 얻어 다음 각호의 업무를 제4조제2항의 규정에 의한 건설업관련 공제조합 및 사업주단체, 「은행법」 제3조의 규정에 의한 금융기관 및 채신관서로 하여금 대행하게 할 수 있다. 〈개정 2003.6.25, 2005.9.14〉
1. 법 제2조제5호의 규정에 의한 퇴직공제의 가입 관련업무
2. 법 제12조제1항 및 제3항의 규정에 의한 수첩의 발급
3. 법 제14조제1항의 규정에 의한 퇴직공제금의 지급
4. 제6조제1항의 규정에 의한 공제부금의 수납
- ②공제회는 제1항 각호의 업무를 대행하는 기관에게 대행수수료를 지급할 수 있다.

제11조의2 (보고의 요구 등)

- ①법 제23조제1항의 규정에 의한 보고 및 자료의 제출요구는 문서로 하여야 한다.
- ②법 제23조제1항의 규정에 의한 시정명령을 발하는 경우에는 2월 이내에 시정조치를 하도록 하되, 부득이한 사유가 있는 경우에는 1차에 한하여 그 기간을 연장할 수 있다.(본조신설 2003.6.25)

제12조 (과태료의 부과·징수절차)

- ①노동부장관은 법 제26조제3항의 규정에 의하여 과태료를 부과할 때에는 당해 위반행위를 조사·확인한 후 위반행위의 종류, 과태료의 금액 및 납부기한 등을 서면으로 명시하여 이를 납부할 것을 과태료처분대상자에게 통지하여야 한다. 〈개정 2003.6.25〉
- ②노동부장관은 과태료를 부과하고자 하는 때에는 10일 이상의 기간

을 정하여 과태료처분대상자에게 구술 또는 서면(전자문서를 포함한다)에 의한 의견진술의 기회를 주어야 한다. 이 경우 지정된 기일 까지 의견진술이 없는 때에는 의견이 없는 것으로 본다.
 <개정 2004.3.17>
 ③노동부장관은 과태료의 금액을 정함에 있어서 당해 위반행위의 동기와 그 결과등을 고려하되, 그 부과기준은 별표와 같다.
 <개정 2003.6.25>
 ④과태료의 징수절차는 노동부령으로 정한다.

제13조 (권한의 위임)

노동부장관은 「정부조직법」 제6조의 규정에 의하여 다음 각호의 권한을 지방노동관서의 장에게 위임한다. <개정 2005.9.14>
 1. 법 제23조제1항의 규정에 의한 사업주에 대한 보고, 자료의 제출, 시정명령 그 밖의 필요한 지시
 2. 법 제26조제1항 및 제2항의 규정에 의한 사업주에 대한 과태료의 부과 및 징수 <전문개정 2003.6.25>

부칙 <제15457호, 1997.8.11>

이 영은 1998년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 <제18019호, 2003.6.25>

제1조 (시행일) 이 영은 2003년 7월 1일부터 시행한다.

제2조 (퇴직공제 의무가입 대상공사에 관한 특례)

①제4조의2제1호의 개정규정중 “공사예정금액이 10억원 이상인 공사”는 2003년 12월 31일까지 “공사예정금액이 50억원 이상인 공사”로 하여 이를 적용한다.
 ②제4조의2제2호의 개정규정은 2003년 12월 31일까지 “국가 또는 지방자치단체가 자본금 또는 출자금 총액의 2분의 1 이상을 출자 또는 출연한 법 발주하는 공사로서 공사예정금액이 50억원 이상인 공사”로 하여 이를 적용한다.

부칙<주택법시행령> <제18146호, 2003.11.29>

제1조 (시행일) 이 영은 2003년 11월 30일부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 내지 제14조 생략

제15조 (다른 법령의 개정)

①및 ②생략
 ③건설근로자의고용개선등에관한법률시행령중 다음과 같이 개정한다.
 제4조제1항제3호중 “주택건설촉진법 제47조의3의 규정에 의하여 설립된 주택사업자협회”를 “주택법 제81조의 규정에 의하여 설립된 주택사업자단체”로 한다.
 제4조의6제1항중 “주택건설촉진법 제33조제1항”을 “주택법 제16조제1항”으로 한다.
 ④내지 ⑤4>생략

부칙<전자적민원처리를위한가석방자관리규정등중개정령> <제18312호, 2004.3.17>

이 영은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제19050호, 2005.9.14>

①<시행일> 이 영은 2006년 1월 1일부터 시행한다.
 ②<공제부금의 이자계산에 관한 적용례> 제8조의 개정규정은 이 영 시행 후 최초로 납부하는 공제부금부터 적용한다.
 ③<미사용 공제증지에 관한 경과조치> 공제회는 공제가입사업주가 이 영 시행 전에 구입하여 사용하지 아니한 공제증지를 반환하는 경우에는 공제증지의 구입 당시 가격에 해당하는 금액을 공제가입사업주에게 지급하고 그 사실을 발주자들에게 통보하여야 한다.

부칙<통계법 시행령> <제20331호, 2007.10.23>

제1조 (시행일) 이 영은 2007년 10월 28일부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 (다른 법령의 개정)

① 및 ② 생략
 ③ 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.
 제2조 중 “통계법”을 “통계법”으로 한다.
 ④ 부터 <32> 까지 생략

제3조 생략

별표0 과태료부과기준<제12조제3항관련>

건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙

별표0 과태료부과기준<제12조제3항관련>

(일부개정 2007.7.24 노동부령 제281호)

제1조 (목적) 이 규칙은 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 및 동법 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. <개정 2005.10.13>

제2조 (고용관리책임자)

①「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제5 조제1항제6호에서 “노동부령이 정하는 사항”이라 함은 다음 각호에 말한다. <개정 2003.6.30, 2005.10.13>
 1. 건설근로자의 명부 및 임금대장에 관한 사항
 2. 건설근로자의 산업재해보상보험 및 고용보험에 관한 사항
 3. 사제 <2003.6.30>
 4. 법 제7조의 규정에 의한 건설근로자의 고용개선등의 지원과 관련된 사항

②법 제5조제2항에서 “노동부령으로 정하는 사항”이라 함은 고용관리책임자의 직위와 직무내용을 말한다.

제3조 (고용에 관한 서류의 교부)

①사업주는 건설근로자를 고용한 때에는 법 제6조의 규정에 의하여 고용에 관한 서류를 즉시 당해건설근로자에게 교부하여야 한다.
 ②법 제6조제5호에서 “노동부령이 정하는 사항”이라 함은 건설근로자의 배치장소, 그 사업주의 법 제2조제5호의 규정에 의한 퇴직공제(이하 “퇴직공제”라 한다)의 가입유무를 말한다. <개정 2003.6.30>

제4조 (공제회의 업무처리규정)

법 제9조의 규정에 의한 건설근로자 퇴직공제회(이하 “공제회”라 한다)는 건설근로자퇴직공제 업무처리에 관한 규정을 정하는 경우에는 사전에 노동부장관과 협의하여야 한다.

제5조 (퇴직공제의 가입)

①법 제10조제1항 및 제2항의 규정에 따라서 퇴직공제에 가입하고자 하는 사업주는 별지 제1호서식의 건설근로자퇴직공제가입신청서에 다음 각호의 서류를 첨부하여 공제회에 제출하여야 한다.
 1. 도급계약서(발주자가 직접 시공하는 경우에는 사업계획승인서를 말한다) 또는 하도급계약서 사본 1부
 2. 도급금액산출내역서(발주자가 직접 시공하는 경우에는 공사원가계산서를 말한다) 또는 하도급금액산출내역서중 퇴직공제부금비(퇴직공제부금비)가 명시된 부분의 사본 1부
 ②공제회는 제1항의 규정에 따라 제출된 서류에 보완이 필요하거나 사실확인이 필요하다고 판단되는 때에는 그 사업주에 대하여 10일 이내의 기간을 정하여 서류의 보완을 요구하거나 사실의 확인을 할 수 있다. <전문개정 2003.6.30>

제5조의2 (공제가입신청서 변경사항의 신고) 퇴직공제에 가입한 사업주(이하 “공제가입사업주”라 한다)는 다음 각호의 1에 해당하는 사항이 변경된 때에는 별지 제2호 서식의 퇴직공제가입신청서기재사항변경신고서에 변경사항을 증명할 수 있는 자료를 첨부하여 공제회에 지체없이 제출하여야 한다.

1. 상호 또는 명칭, 주된 사무소의 소재지
 2. 사업장의 명칭 또는 소재지
 3. 사업기간
 4. 도급금액산출내역서 또는 공사원가계산서에 명시된 퇴직공제부금비(본조신설 2003.6.30)

제5조의3 (하수급인에 대한 사업주인정의 승인)

①법 제10조제1항 후단의 규정에 따라 원수급인이 하수급인의 사업주인정승인을 신청하는 경우에는 별지 제3호서식의 하수급인사업주인정승인신청서에 다음 각호의 서류를 첨부하여 공제회에 제출하여야 한다.
 1. 하도급계약서 사본 1부
 2. 하도급금액산출내역서중 퇴직공제부금비가 명시된 부분의 사본 1부
 ②공제회는 제1항의 규정에 따라 하수급인사업주인정승인신청서를 접수한 때에는 접수일부터 7일 이내에 별지 제4호서식의 하수급인사업주인정승인(불승인)통지서를 그 원수급인 및 하수급인에게 각

각 통지하여야 한다. <본조신설 2003.6.30>

제6조 (퇴직공제가입자증의 교부)

①공제회는 제5조제1항의 규정에 의한 건설근로자퇴직공제가입신고서를 제출받은 날부터 7일 이내에 그 사업주에게 별지 제5호서식의 건설근로자퇴직공제가입자증(이하 “공제가입자증”이라 한다)을 교부하여야 한다. 다만, 그 사업주가 영 제4조의3 및 제4조의4의 규정에 의한 승인기준 및 임의가입 요건을 충족하지 못하여 공제가입자증을 교부하지 아니하는 경우에는 퇴직공제가입신고서를 제출한 날부터 7일 이내에 그 사유를 명시하여 그 사업주에게 통지하여야 한다.
 ②공제가입사업주는 제1항의 규정에 따라 교부받은 공제가입자증을 잃어버리거나 헐어 못쓰게 된 때 또는 기재사항에 변동이 있는 때에는 별지 제6호서식의 퇴직공제가입자증재교부신청서를 공제회에 제출하여 공제 가입자증을 재교부받을 수 있다. <전문개정 2003.6.30>

제7조 (피공제자가 될 수 없는 자) 법 제11조제1호에서 “노동부령이 정하는 기준 미만인 자”라 함은 1일의 소정근로시간이 4시간 미만이고 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자를 말한다. <전문개정 2003.6.30>

제8조 (건설근로자복지수첩의 발급) 공제회는 법 제12조제4항의 규정에 의하여 건설근로자복지수첩(이하 “복지수첩”이라 한다)을 발급
 는 그 종류 · 크기 및 기재내용에 대하여 노동부장관과 협의하여야 한다. 복지수첩의 종류 · 크기 및 기재내용을 변경하고자 하는 경우에도 또한 같다. <개정 2003.6.30>

제9조 (복지수첩의 신청 · 발급)

①법 제12조제1항 또는 제3항의 규정에 따라 복지수첩의 발급을 신청하고자 하는 공제가입사업주 또는 피공제자는 별지 제7호서식에 의한 복지수첩발급신청서(전자문서로 된 신청서를 포함한다)를 공제회에 제출하여야 한다. 다만, 제11조제4항의 규정에 의한 피공제자별 근로일수 및 공제부금납부 신고서를 제출한 경우에는 복지수첩발급신청서를 제출한 것으로 본다. <개정 2005.10.13>
 ②제1항의 규정에 따라 공제가입사업주가 복지수첩의 발급을 신청하는 경우에는 제6조제1항의 규정에 의한 공제가입자증을 교부받은 날(근로자를 새로이 고용한 때에는 그 고용일을 말한다)이 속한 달의 다음 달 15일까지 공제회에 복지수첩발급신청서(전자문서로 된 신청서를 포함한다)를 제출하여야 한다. <개정 2005.10.13>
 ③제1항의 규정에 따라 복지수첩발급신청서를 제출받은 공제회는 그 복지수첩발급신청서를 제출받은 날부터 10일 이내에 그 공제가입사업주 또는 피공제자에게 복지수첩(전자문서로 된 복지수첩을 포함한다)을 발급하여야 한다.
 <개정 2005.10.13> <전문개정 2003.6.30>

제10조 (복지수첩의 재발급 <개정 2003.6.30>)

①피공제자 또는 피공제자를 고용하고 있는 공제가입사업주는 복지수첩을 분실하였거나 훼손하여 사용할 수 없게 된 때에는 공제회에 별지 제8호서식의 복지수첩재발급신청서(전자문서로 된 신청서를

포함한다)를 제출하여야 한다. <개정 2005.10.13>
 ②공제회는 제1항의 규정에 의하여 복지수첩의 재발급신청을 받은 때에는 신청서를 제출받은 날부터 10일 이내에 복지수첩(전자문서로 된 복지수첩을 포함한다)을 재발급하여야 한다.
 <개정 2003.6.30, 2005.10.13>

제11조 (근로일수의 산정기준 등 <개정 2005.10.13>)

①공제가입사업주는 영 제6조제2항의 규정에 의하여 다음 각 호의 기준에 따라 근로일수를 산정하여야 한다.
 <개정 2003.6.30, 2005.10.13, 2007.7.24>
 1. 1일에 「근로기준법」 제2조제1항제7호에 따른 소정근로시간을 근로하였을 때 1일을 근로한 것으로 할 것. 이 경우 1일의 근로시간이 소정근로시간에 미달한 근로일의 경우에는 해당 근로시간을 합산하여 1일 소정근로시간에 달한 경우 근로일수 1일로 계산한다.
 2. 고용기간 중 실제로 근로한 날을 근로일수로 산정하되, 당사자간에 약정한 유급휴일이 있는 경우에는 당사자간의 약정내용에 따른 것
 ②공제가입사업주는 그 사업에 고용된 퇴직공제 파공제자에 대한 파공제자별 공제부금 납부실적을 별지 제9호서식의 건설근로자별 공제부금 납부내역대장에 기록하여 보관하여야 한다.
 <신설 2003.6.30, 2005.10.13>
 ③파공제자 또는 공제가입사업주는 공제회에 복지수첩을 제출하여 공제부금 납부내역의 확인을 요청할 수 있다. 이 경우 공제회는 이를 즉시 확인하여 주어야 한다. <개정 2003.6.30, 2005.10.13>
 ④영 제6조제1항의 규정에 의한 파공제자별 근로일수 및 공제부금 납부 신고서는 별지 제9호의2서식에 의한다. <신설 2005.10.13>
 ⑤영 제6조제3항의 규정에 의한 파공제자별 근로일수 및 공제부금 납부정정신고서는 별지 제9호의3서식에 의한다.
 <신설 2005.10.13>

제12조 삭제 (2005.10.13)

제13조 삭제 (2005.10.13)

제14조 (퇴직공제금의 산정)

① 법 제14조의 규정에 의한 퇴직공제금지급의 기준이 되는 납부월수는 납부일수 21일분을 1월로 보아 공제부금의 총납부일수를 21로 나누어 산정한다.
 ②삭제 <2005.10.13>

제15조 (퇴직공제금의 지급청구 등)

①법 제15조제1항의 규정에 의하여 퇴직공제금을 지급받고자 하는 자는 별지 제10호서식에 의한 퇴직공제금지급청구서에 복지수첩과 다음 각호의 1의 서류를 첨부하여 공제회에 제출하여야 한다.
 <개정 2003.6.30>
 1. 파공제자 자신이 독립하여 새로운 사업을 시작한 경우에는 관찰사무서에서 발행한 사업자등록증 사본 등 그 사실을 증명하는 서류
 2. 건설업외의 사업에 고용된 경우에는 그 사업의 사용자가 발행한 고용사실 증명서
 3. 기간의 정함이 없는 상용근로자로 고용된 경우에는 그 사실을 증명하는 서류

4. 부상 또는 질병으로 건설근로자로서 건설업에 종사하지 못하게 된 경우에는 이를 증명하는 사업주의 증명서 또는 의사의 진단서 또는 소견서
 5. 파공제자가 사망한 때에는 사망사실을 증명하는 서류와 청구인의 자격을 증명하는 서류
 6. 파공제자의 연령이 60세에 이른 경우에는 주민등록증 사본 등 이를 증명하는 서류
 7. 퇴직공제금의 수령위임을 받은 경우에는 이를 증명할 수 있는 서류
 8. 기타 건설업에 더 이상 종사할 수 없는 사유가 있거나 종사할 의사가 없음을 입증하는 서류
 ② 공제회는 제1항의 규정에 의한 퇴직공제금지급청구서를 접수한 때에는 특별한 사정이 없는 한 접수일부터 14일 이내에 퇴직공제금을 지급하여야 한다.

제16조 (퇴직공제의 탈퇴사유)

법 제18조제2호에서 “노동부령이 정하는 사유에 해당하는 경우”라 함은 다음 각호의 1에 해당하는 경우를 말한다. <개정 2005.10.13>
 1. 「화의법」에 의한 화의개시의 결정이 있는 경우
 2. 「회사정리법」에 의한 정리절차개시의 결정이 있는 경우
 3. 「파산법」에 의한 파산선고를 받은 경우
 4. 그 밖에 공제부금의 계속적인 납부가 곤란하여 노동부장관의 승인을 얻은 경우(전문개정 2003.6.30)

제17조 (근로자에 대한 고지의무)

①공제가입사업주는 법 제19조의 규정에 의하여 사업장의 입구 또는 건설근로자의 출입이 빈번한 현장사무실 등에 다음 각 호의 사항을 서면으로 게시하여야 한다. <개정 2003.6.30, 2005.10.13>
 1. 파공제자의 범위
 2. 건설근로자별 공제부금 납부내역
 3. 퇴직공제금의 지급방법
 4. 퇴직공제의 탈퇴사실(퇴직공제를 탈퇴한 경우에 한한다)
 5. 기타 필요하다고 인정되는 사항
 ②공제가입사업주는 공제회의 규정이 정하는 바에 따라 “퇴직공제 가입사업장”이라는 문구가 부착하여야 한다. <개정 2003.6.30>

제18조 (업무대행의 승인)

공제회는 영 제11조제1항의 규정에 의하여 공제회의 업무를 대행기관으로 하여금 대행하게 하고자 하는 경우에는 업무대행승인신청서에 다음 각호의 사항을 기재한 서류를 첨부하여 노동부장관에게 제출하여야 한다.
 1. 대행기관의 명칭 및 주된 사무소의 소재지
 2. 대행업무의 내용
 3. 업무대행에 따른 계약조건
 4. 대행업무의 사무처리 개요

제19조 (과태료의 징수절차)

영 제12조제4항의 규정에 의한 과태료의 징수절차에 관하여는 「국고관리법 시행규칙」을 준용한다. 이 경우 납입고지서에는 이의방법 및 이의기간등을 함께 기재하여야 한다. <개정 2005.10.13>

부칙 (제120호, 1997.12.31)

이 규칙은 1998년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 (제192호, 2003.6.30)

이 규칙은 2003년 7월 1일부터 시행한다.

부칙 (제237호, 2005.10.13)

이 규칙은 2006년 1월 1일부터 시행한다.

부칙(근로기준법 시행규칙) (제281호, 2007.7.24)

제1조 (시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

제2조 생략

제3조 (다른 법령의 개정)

①건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.
 제11조제1항제1호 중 “「근로기준법」 제20조의 규정에 의한”을 “「근로기준법」 제2조제1항제 7호에 따른”으로 한다.
 ②부터 ⑤까지 생략

제4조 생략

서식1 건설근로자퇴직공제가입신청서

서식2 퇴직공제가입신청서기재사항변경신고서

서식3 하수급인사업주인증승인신청서

서식4 하수급인사업주인증 (승인 · 불승인)통지서

서식5 건설근로자퇴직공제가입자증

서식6 퇴직공제가입자증재교부신청서

서식7 복지수첩발급신청서

서식8 (복지수첩분실 · 훼손에따른)복지수첩재발급신청서

서식9 건설근로자별 공제부금 납부내역 대장

서식9의2 (년 월분)파공제자별 근로일수 및 공제부금납부 신고서

서식9의3 (년 월분)파공제자별 근로일수 및 공제부금납부 정정신고서

서식10 퇴직공제금지급청구서

건설산업기본법령(발체)

건설산업기본법을

제23조(시공능력의 평가 및 공사)

①건설교통부장관은 발주자가 적정한 건설업자를 선정할 수 있도록 하기 위하여 건설업자의 신청이 있는 경우 당해 건설업자의 건설공사 실적, 자본금, 건설공사의 안전 · 환경 및 품질관리수준 등에 따라 시공능력을 평가하여 공시하여야 한다.
 ② 삭제 <1999.4.15>
 ③제1항의 규정에 의한 시공능력의 평가 및 공시를 받고자 하는 건설업자는 건설교통부령이 정하는 바에 의하여 전년도 건설공사실적 · 기술자보유현황, 재무상태 기타 건설교통부령이 정하는 사항을 건설교통부장관에게 제출하여야 한다.
 ④제1항 및 제3항의 규정에 의한 시공능력의 평가방법, 제출자료의 구체적인 사항 및 공시절차 기타 필요한 사항은 건설교통부령으로 정한다.

제87조(건설근로자퇴직공제제도의 시행)

①대통령령이 정하는 건설공사를 시공하는 건설업자는「건설근로자의 고용개선 등에 관한법률」에 의한 건설근로자퇴직공제제도에 가입하여야 한다.
 ②제1항의 규정에 의하여 건설근로자퇴직공제제도에 가입하여야 하는 건설공사도급계약의 당사자는 당해 건설공사의 도급금액산출내역서에 건설근로자퇴직공제제도에 가입하는데 소요되는 금액을 명시하여야 한다.
 ③건설교통부장관 또는 시 · 도지사는 제2항의 규정에 의하여 건설근로자퇴직공제제도에 가입한 건설업자에 대하여는 제23조의 규정에 의한 시공능력의 평가 기타 건설시책의 시행에 있어 우대할 수 있다.

건설산업기본법률시행령

제83조(건설근로자퇴직공제 가입대상공사)

①법 제87조제1항에서 “대통령령이 정하는 건설공사”라 함은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공사를 말한다. <개정 1999.8.6, 2001.8.25, 2003.8.21, 2003.11.29, 2005.3.8, 2005.5.7, 2007.12.28>

1. 국가 또는 지방자치단체가 발주하는 공사로서 공사예정금액(「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」 제21조의 규정에 의한 장기계속 계약에 따라 연차별로 계약을 체결하는 공사의 경우에는 당해 공사의 예정금액을 말한다. 이하 제2호에서 같다)이 5억원 이상인 공사

2. 국가 또는 지방자치단체가 출자 또는 출연한 법인이 발주하는 공사로서 공사예정금액이 5억원 이상인 공사

<p>2의2, 제2호에 따른 법인이 납입자본금의 5할 이상을 출자한 법인이 발주하는 공사로서 공사예정금액이 5억원 이상인 공사</p> <p>3. 「주택법」 제16조제1항의 규정에 의한 사업계획의 승인을 얻어 건설하는 200호이상인 공동주택의 건설공사</p> <p>4. 「사회기반시설에 대한 민간투자법」에 의한 민간투자사업으로 시행되는 공사로서 공사예정금액이 5억원 이상인 공사</p>	<p>건설전문인력의 육성 및 관리를 위한 소요재원의 확보, 건설전문인력 양성기관의 설립 및 지정에 관한 사항을 말한다.</p> <p>③ 법 제87조의2제5항에 따라 건설교통부장관이 건설전문인력의 육성 및 관리 등에 필요한 자료를 요청하는 경우에는 그 목적, 용도 및 제출기한 등을 명시하여야 한다.</p> <p>(본조신설 2007.12.28)</p>	<p>2. 계속고용기획의 부여 등 고용안정을 위한 사업</p> <p>3. 기타 대통령령이 정하는 고용안정사업</p> <p>② 노동부장관은 제1항 각호의 사업과 관련하여 사업주 단독으로 고용안정사업을 실시하기 어려운 경우로서 대통령령이 정하는 경우에는 사업주단체에 대하여도 지원할 수 있다.</p>	<p>고용보험법률시행규칙(안)</p> <p>제34조의2 (건설근로자퇴직공제부금의 지원)</p> <p>영 제23조의2의 규정에 의한 건설근로자퇴직공제부금을 지원받고자 하는 사업주는 연간 건설근로자퇴직공제부금납부실적을 기재한 별지 제37호서식의 건설근로자퇴직공제부금지원금신청서를 다음 해 3월 31일까지 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.</p>
<p>5. 200호 이상의 공동주택(「건축법 시행령」에 따른 공동주택을 말한다)과 주거용 외의 용도가 복합된 건축물(다수의 건축물이 연결된 하나의 건축물을 포함한다)의 건설공사(「주택법」 제16조에 따라 사업계획의 승인을 받은 경우를 포함한다)</p> <p>6. 「건축법 시행령」에 따른 일반업무시설 중 200실 이상인 오피스텔의 건설공사</p>	<p>건설산업기본법률시행규칙(안)</p> <p>제23조(사공능력의 평가방법)</p> <p>① 법 제23조제1항의 규정에 의한 건설업자의 사공능력은 영 별표1의 규정에 의한 업종별로 평가한다. 다만, 발주자가 적절한 건설업자를 선정할 수 있도록 하기 위하여 필요한 경우에는 건설교통부장관이 고시하는 바에 따라 전문분야별로 평가할 수 있다.</p> <p>② 제1항의 규정에 의한 사공능력은 최근 3년간 공사실적(산업·환경설비공업의 경우는 산업·환경설비의 제조실적을 포함한다)의 연평균액, 자본금, 재무구조, 법 제61조의 규정에 의한 신용평가결과, 건설기술자보유현황 및 기술개발투자실적, 건설공사의 안전·환경 및 품질관리 수준, 협력업자와의 협력관계 및 건설근로자퇴직공제가 입실적 등에 따라 일반건설업자는 별표1에 의하여, 전문건설업자는 별표2에 의하여 각각 평가한다.</p> <p>〈별표1 및 별표2〉</p> <p>사공능력평가방법 사공능력평가는 다음의 산식에 의하여 산정할 것. 다만, 100만원미만의 숫자는 버린다.</p> <p>• 사공능력평가액 = 공사실적평가액 + 경영평가액 + 기술능력평가액 ± 신인도평가액</p> <p>• 기술능력평가액은 다음의 산식에 의하여 산정할 것</p> <p>• 기술능력평가액 = 기술능력생산액(전년도 동종업계의 기술자 1인당 평균생산액 × 보유기술자수 × 25/100) + 퇴직공제불입금 × 10 + 최근 3년간의 기술개발투자액</p> <p>• 위의 산식중 퇴직공제불입금은 전년도중 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」에 의한 건설근로자공제회에 공제부금으로 불입한 금액으로 한다.</p>	<p>제23조의2(건설근로자 퇴직공제부금의 지원)</p> <p>① 노동부장관은 법 제18조의2제1항의 규정에 의하여 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제10조제2항의 규정에 따라 퇴직공제에 가입한 사업주에게 동 법 제13조의 규정에 따라 부담하여야 할 공제부금의 일부를 지원할 수 있다.</p> <p>② 제1항의 규정에 의한 공제부금의 지원금액은 당해 건설근로자가 피공제자가 된 날부터 그 사업주가 납부한 공제부금의 3분의 1에 해당하는 금액으로 한다.</p> <p>③ 제1항 및 제2항의 규정에 따라 공제부금의 일부를 지원받은 사업주가 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제10조의2제3항의 규정에 따라 공제가입의 효력이 소멸하거나 동법 제18조의 규정에 따라 퇴직공제에서 탈퇴하여 동법 제9조의 규정에 의한 건설근로자공제회(이하 "건설근로자공제회"라 한다)에 과납한 공제부금에 대한 반환을 요구하는 경우 건설근로자공제회는 제1항 및 제2항의 규정에 따라 지원된 공제부금에 해당하는 금액을 공제하고 반환하여야 한다. 이 경우 건설근로자공제회는 공제한 금액을 지체없이 노동부장관에 게 반환하여야 한다.</p> <p>④ 제1항 및 제2항의 규정에 의한 공제부금의 지원신청 및 지원방법 등에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.</p>	<p>부칙</p> <p>②(건설근로자퇴직공제부금의 지원에 관한 잠정조치) 이 규칙 시행 당시 종전의 규정에 의하여 건설근로자복지수첩을 발급받은 근로자를 고용한 사업주에 대한 건설근로자퇴직공제부금의 지원절차에 관하여는 제35조의3 개정규정에 불구하고 그 근로자의 당해 수첩의 공제부금지원란이 모두 소인될 때까지는 종전의 규정에 의한다.</p>
<p>② 법 제87조제2항에 따른 건설공사도급계약의 당사자는 건설교통부장관이 정하여 고시하는 기준에 따라 건설근로자퇴직공제에 가입하는데 소요되는 금액을 산정하여 도급금액산출내역서에 명시하여야 한다. <신설 2007.12.28></p> <p>③ 제1항의 규정에 의한 건설공사를 하도급하는 경우 수급인은 당해 하도급부분에 해당하는 건설공사의 하도급금액산출내역서에 건설근로자퇴직공제에 가입하는데 소요되는 금액을 명시하여야 한다. 다만, 수급인이 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제10조제1항 전단의 규정에 의하여 하수급인이 고용하는 건설근로자를 피공제자로 하는 공제계약을 체결한 때에는 그러하지 아니하다.</p> <p>〈개정 2003.8.21, 2005.5.7, 2007.12.28〉</p> <p>④ 제1항제1호·제2호·제2호의2·제4호·제5호 및 제6호에 따른 발주자나 같은 항 제3호 및 제5에 따른 사업계획의 승인을 한 자(이하 이 조에서 "발주자등"이라 한다)는 당해 건설공사를 시공하는 건설업자가 법 제87조제1항의 규정에 의하여 건설근로자퇴직공제에 가입하였는지의 여부에 관하여 확인을 할 수 있다. <개정 1998.12.31, 2003.8.21, 2007.12.28></p> <p>⑤ 발주자등은 제4항에 따른 확인을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 해당 건설업자에게 건설근로자공제회에 공제부금을 납부한 확인서의 제출을 요구할 수 있다. 다만, 발주자등이 건설산업종합정보망을 통하여 공제부금을 납부한 확인서의 확인이 가능한 경우에는 그 확인으로 대신할 수 있다. <신설 2007.12.28></p> <p>⑥ 발주자등은 건설업자의 공제부금납부내역을 확인하여 법 제87조제2항의 규정에 의한 건설공사의 도급금액 산출내역서에 명시된 금액이 건설업자가 납부한 공제부금을 초과하는 경우에는 그 초과하는 금액을 정산하여야 한다. <신설 1998.12.31, 1999.8.6, 2002.9.18, 2007.12.28></p>	<p>제83조의2(건설전문인력의 육성 및 관리)</p> <p>① 건설교통부장관은 법 제87조의2제1항에 따라 건설전문인력의 육성 및 관리 등에 관한 시책을 수립하려는 때에는 관계 중앙행정기관의 장의 의견을 들어야 한다.</p> <p>② 법 제87조의2제2항제4호에서 "대통령령으로 정하는 사항"이란</p>	<p>부칙</p> <p>제5조(건설근로자퇴직공제부금의 지원에 관한 잠정조치) 이 영 시행 당시 종전의 규정에 따라 건설근로자복지수첩(이하 "수첩"이라 한다)을 발급받은 근로자를 고용한 사업주에 대한 건설근로자퇴직공제부금의 지원에 관하여는 제23조의2의 개정규정에 불구하고 그 근로자의 수첩의 공제부금지원란이 모두 소인될 때까지는 종전의 규정에 의한다</p>	<p>부칙</p> <p>①(시행일) 이 규칙은 2004년1월1일부터 시행 한다.</p>
<p>2. 계속고용기획의 부여 등 고용안정을 위한 사업</p> <p>3. 기타 대통령령이 정하는 고용안정사업</p> <p>② 노동부장관은 제1항 각호의 사업과 관련하여 사업주 단독으로 고용안정사업을 실시하기 어려운 경우로서 대통령령이 정하는 경우에는 사업주단체에 대하여도 지원할 수 있다.</p>	<p>고용보험법령(발체)</p> <p>고용보험법률</p>	<p>부칙</p> <p>①(시행일) 이 영은 2004년1월1일부터 시행한다.</p> <p>②(퇴직공제부금비 지원에 대한 경과조치) 제23조의2 제1항의 개정규정에도 불구하고 2003년 7월1일전에 건설근로자의 고용개선등에 관한 법률에 의하여 퇴직공제계약을 체결한 사업주에 대하여는 종전의 규정에 의하여 퇴직공제부금의 지원이 이루어지며, 동 개정규정은 이 영 시행당시 건설근로자의 고용개선등에관한법률 제10조제2항의 규정에 의하여 퇴직공제에 가입되어 있는 공사에도 적용된다.</p>	<p>고용보험법률시행규칙(안)</p> <p>제34조의2 (건설근로자퇴직공제부금의 지원)</p> <p>영 제23조의2의 규정에 의한 건설근로자퇴직공제부금을 지원받고자 하는 사업주는 연간 건설근로자퇴직공제부금납부실적을 기재한 별지 제37호서식의 건설근로자퇴직공제부금지원금신청서를 다음 해 3월 31일까지 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.</p>
<p>5. 200호 이상의 공동주택(「건축법 시행령」에 따른 공동주택을 말한다)과 주거용 외의 용도가 복합된 건축물(다수의 건축물이 연결된 하나의 건축물을 포함한다)의 건설공사(「주택법」 제16조에 따라 사업계획의 승인을 받은 경우를 포함한다)</p> <p>6. 「건축법 시행령」에 따른 일반업무시설 중 200실 이상인 오피스텔의 건설공사</p>	<p>제18조의2(건설근로자 등의 고용안정 지원)</p> <p>① 노동부장관은 건설근로자 등 고용상태가 불안정한 근로자를 위하여 다음 각호의 사업을 실시하는 사업주에 대하여 대통령령이 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다.</p> <p>1. 고용상태의 개선을 위한 사업</p>	<p>부칙</p> <p>제5조(건설근로자퇴직공제부금의 지원에 관한 잠정조치) 이 영 시행 당시 종전의 규정에 따라 건설근로자복지수첩(이하 "수첩"이라 한다)을 발급받은 근로자를 고용한 사업주에 대한 건설근로자퇴직공제부금의 지원에 관하여는 제23조의2의 개정규정에 불구하고 그 근로자의 수첩의 공제부금지원란이 모두 소인될 때까지는 종전의 규정에 의한다</p>	<p>고용보험법률시행규칙(안)</p> <p>제34조의2 (건설근로자퇴직공제부금의 지원)</p> <p>영 제23조의2의 규정에 의한 건설근로자퇴직공제부금을 지원받고자 하는 사업주는 연간 건설근로자퇴직공제부금납부실적을 기재한 별지 제37호서식의 건설근로자퇴직공제부금지원금신청서를 다음 해 3월 31일까지 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.</p>

건설근로자퇴직공제가입신청서

공제부금납부확인서

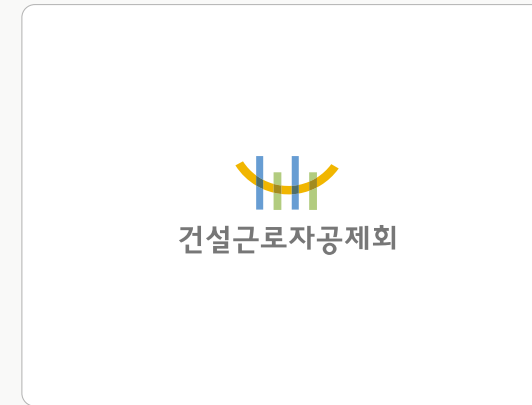
퇴직공제금지급청구서

피공제자별 근로일수 및 공제부금납부 신고서

건설근로자별 공제부금납부내역 대장

퇴직공제금 적립내역서

이사장 손 정 웅	전무이사 전 진 희	감사 박 승 태
전략기획팀 팀장 이 광 래 팀원 장 성 업 팀원 나 동 원	경영지원팀 팀장 임 화 진 팀원 이 석 순 팀원 김 은 숙 팀원 한 혜 립 팀원 김 도 연	기금운용팀 팀장 윤 승 남 팀원 석 지 훈
전산정보팀 팀장 최 용 훈 팀원 한 기 열 팀원 홍 민 진	회원복지팀 팀장 겸 직 김 희 택 팀원 정 범 수	회원관리팀 팀장 문 흥 수 팀원 김 윤 진 팀원 염 대 원
사업지원팀 팀장 신 중 철 팀원 박 찬 홍 팀원 김 정 환	서울지부 지부장 조 용 욱 팀원 심 승 섭 팀원 이 영 재 팀원 민 상 현	수원지부 지부장 정 정 열 팀원 한 승 민 팀원 박 수 훈
부산지부 지부장 최 병 준 팀원 오 현 태	대구지부 지부장 박 건 호 팀원 이 운 성 팀원 조 원 구	광주지부 지부장 서 봉 현 팀원 이 재 탁 팀원 박 기 남
대전지부 지부장 이 재 금 팀원 김 지 홍 팀원 장 성 호	전주지부 지부장 김 윤 식 팀원 이 성 진	원주지부 지부장 나 세 준 팀원 김 장 래



| 전략기획팀 |



| 경영지원팀 |



| 기금운용팀 |



| 전산정보팀 |



| 회원복지팀 |



| 회원관리팀 |



| 대구지부 |



| 사업지원팀 |



| 서울지부 |



| 광주지부 |



| 대전지부 |



| 수원지부 |



| 부산지부 |



| 전주지부 |



| 원주지부 |



1996

12.30 건설산업기본법 전문개정

- 건설근로자퇴직공제제도의 시행 신설(제87조)
- 대통령령이 정하는 건설공사를 시공하는 건설업자는 퇴직공제제도에 대해 의무가입
- 도급금액산출내역서에 소요 금액 명시
- 시공능력의 평가 등 사업주에 대한 인센티브 마련

12.30 고용보험법 일부개정

- 건설근로자 등의 고용안정 지원 신설(제18조의2)
- 고용상태의 개선, 계속고용기회의 부여 등, 기타 고용안정사업을 실시하는 사업주 지원

12.31 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 제정 및 공포

- 건설근로자의 고용개선과 복지증진을 촉진하고 건설산업의 발전을 도모하기 위하여 제정

1997

5.8 고용보험법 시행령 일부개정

- 퇴직공제부금의 지원 신설(제23조의2)
- 30일분의 공제부금 지원

7.10 건설산업기본법 시행령 전문개정

- 500세대이상의 공동주택공사와 공공기관이 발주하는 공사금액 100억 원이상의 건설공사를 시행하는 경우에는 건설근로자퇴직공제 제도에 의무적으로 가입하도록 하는 규정 신설(제83조)

7.25 건설근로자퇴직공제회 설립준비위원회 구성

7.25 제1차 설립위원회

- 건설근로자퇴직공제회 설립위원회 및 설립준비단 구성의 건 등 의결

8.11 건설근로자퇴직공제회 설립준비단 발족

8.11 건설근로자고용개선등에관한 법률 시행령 제정

- 건설근로자의고용개선등에관한법률이 제정되어 퇴직공제 사업을 실시하여야 할 자의 범위, 공제부금의 금액 및 납부 절차와 퇴직공제금의 계산 및 지급방법 등을 정하려는 것임.

9.19 제2차 설립위원회

- 건설근로자퇴직공제회 정관(안) 등 의결

10. 건설근로자퇴직공제회 추계 체련행사 실시

- 관악산 등반

11.12 제3차 설립위원회

- 건설근로자퇴직공제회 직제규정(안) 등 의결

11.12 건설근로자퇴직공제회 정관 제정

11.25 제4차 설립위원회

- 건설근로자퇴직공제회 임원 선임(안) 및 건설근로자퇴직공제부금액 결정(안) 등 의결

11.27 건설근로자퇴직공제회 설립인가(노동부장관)

12. 건설근로자퇴직공제 출범 홍보

- 일간건설, 중앙일보, 조선일보, 동아일보, 매일경제, 한겨레신문 등

12.9 건설근로자퇴직공제회 설립등기

12.9 초대 김석봉 이사장 취임

12.9 김기천 전무이사 취임

12.15 창립행사(노동부장관, 건교부차관 참석)

12.24 1998년도 제1차 운영위원회

- 공제회운영경비 부가금 결정(안) 및 공제회 업무의 대행 방안 결정(안) 등 의결

12.31 건설근로자고용개선등에관한 법률 시행규칙 제정

- 건설근로자의고용개선등에관한법률및 동법시행령이 제정되어 건설근로자퇴직공제계약의 체결절차, 퇴직공제금의 지급절차 기타 건설근로자퇴직공제제도의 시행에 관하여 필요한 사항을 정하려는 것임.

1998

3. 1998년도 상반기 퇴직공제부금비 공사원가 산정기준 통보

4. 건설근로자퇴직공제회 춘계 체련행사 - 청계산 등반

4. 건설근로자퇴직공제제도 홍보 - 내외건설신문

4. 건설근로자퇴직공제제도 주요내용 해설 상,하 - 일간건설

4. 건설근로자퇴직공제제도 주요내용 해설 - 건설환경신문

4. 건설근로자퇴직공제제도 어떻게 운영되나 - 전문건설신문

4. 건설산업기본법 해설집 - 일간건설

4. 건설근로자 퇴직공제 제도안내 - 건설교통부 홈페이지

4.28 김평수 감사 취임

4.29 제2차 운영위원회

- 건설근로자퇴직공제회 감사 임면(안) 의결

5. '알아봅시다' 건설근로자퇴직공제제도 - 건설기계정보

5. 한국건설단체연합회 설명회 출강

6. 공제제도 본격시행 보도자료

6. (주)우신 퇴직공제 첫 가입 - 일간건설

8. 문화방송 '여성시대'에서 공제제도 해설

9. 공제제도 가입 업체 PQ가점내용 홍보

9. 건설근로자퇴직공제 설명회

9. 한국방송 '무엇이든 물어보세요' 에서 공제제도 해설

9. 1998년도 하반기 퇴직공제부금비 공사원가 산정기준 통보

10. 건설근로자퇴직공제회 추계 체련행사 - 부서별로 행사추진

10. 건설근로자퇴직공제제도 해설 보도 - 월간건설

11.26 제3차 운영위원회

- 취업규칙 중 개정규칙(안) 및 보수규정 중 개정규정(안) 등 의결

12.15 제2차 이사회

- 1999년도 사업계획 및 예산(안) 등 의결

12.31 건설산업기본법 시행령 일부개정

- 발주자 등이 건설업자의 퇴직공제 가입 여부 확인

- 이때 공제회에 공제부금 납부 확인서 제출 요구

- 도급금액산출내역서에 명시된 금액이 납부한 공제부금을 초과하는 경우에는 그 초과하는 금액 정산

12.31 1998년도 종무식 실시

12.31 적립 공제기금 9천만원

1999

1.1 건설근로자퇴직공제회 본회 사무실 이전(역삼동 신봉빌딩→논현동 건설회관)

1.4 1999년 시무식 실시

1. 원가계산시 퇴직공제부금 반영 내용 홍보

2.8 제1차운영위원회

- 1998회계연도 세입 및 세출 결산(안) 의결

2.23 제1차 이사회

- 1998회계연도 세입 및 세출 결산(안) 의결

3. 1999년도 상반기 퇴직공제부금비 공사원가 산정기준 통보

4. 건설근로자퇴직공제회 춘계 체련행사 - 관악산 등반

8.6 건설산업기본법 시행령 일부개정

- 공공기관이 발주하는 공사의 범위에 장기계속계약에 따라 연

- 차별로 계약을 체결하는 공사 포함

- 이때 건설근로자퇴직공제회가 발행하는 공제부금납부확인서에 의하여 이를 정산

9. 1999년도 하반기 퇴직공제부금비 공사원가 산정기준 통보

9. 건설근로자퇴직공제제도 홍보 포스터 배포

10. 건설근로자퇴직공제회 추계 체련행사 - 부서별로 행사추진

11.26 제2차 운영위원회

- 2000년도 사업계획 및 예산(안), 2000년도 출연금 규모 및 출연금 배정(안) 의결

12..15 제2차 이사회

- 건설근로자퇴직공제사업 운영규정 중 개정규정(안) 및 건설근로자 퇴직공제사업 증지취급규정 중 개정규정(안) 등 의결

12.31 1999년도 종무식 실시

12.31 적립 공제기금 71억

2000

- 1.3 2000년도 시무식 실시
1. 건설근로자퇴직공제제도 기사 게재 - 중앙일보
1. 건설근로자퇴직공제제도 해설 자료 보도 - K-TV
2. 건설교통법률신문에 건설근로자퇴직공제제도 기사 게재
- 2.29 제1차운영위원회
-1999회계연도 세입·세출 결산(안) 및 1999회계연도 인영금 처분 계산서(안) 의결
3. 2000년도 상반기 퇴직공제부금비 공시원가 산정기준 통보
3. 퇴직공제 가입근로자 증가 기사 게재 - 일간건설
- 3.7 제1차 이사회
-1999회계연도 세입·세출 결산(안) 및 1999회계연도 인영금 처분 계산서(안) 의결
4. 건설근로자퇴직공제회 춘계 체련행사 - 월악산 등반
- 4.21 2000년도 건설근로자퇴직공제회 연찬회 실시
5. 공제가입사업장 근로자는 누구나 국가에서 보장하는 퇴직금을 받을 수 있습니다 팸플릿 배포
6. 건설교통법률신문에 건설근로자퇴직공제제도 기사 게재
9. 2000년도 하반기 퇴직공제부금비 공시원가 산정기준 통보
10. 건설환경신문에 건설근로자퇴직공제제도 홍보 기사 게재
10. 건설근로자퇴직공제회 추계 체련행사 - 부서별로 행사 추진
- 11.16 제2차운영위원회- 직제규정 중 개정규정(안) 및 이사장 선임(안), 전무이사 선임(안) 등 의결
12. 퇴직공제 가입근로자 증가 기사 게재 - 일간건설
- 12.9 제2대 김석봉 이사장 취임
- 12.17 제2대 이영대 전무이사 취임
- 12.13 제2차이사회
- 2001년도 사업계획 및 예산(안), 건설근로자퇴직공제사업 운영규정 중 개정규정(안) 의결
- 12.20 국군장병위문(육군제15사단)
- 12.28 불우이웃돕기 성금기탁 행사 - 천사의 집(경기도 고양시)
- 12.30 2000년도 종무식 실시
- 12.31 적립 공제기금 336억

2001

- 1.2 2001년도 시무식 실시
- 2.26 제1차 운영위원회
- 2000회계연도 세입·세출 결산(안) 및 2000회계연도 잉여금 처분계산서(안) 등 의결
3. 건설근로자퇴직공제회 홈페이지오픈
3. 2001년도 상반기 퇴직공제부금비 공시원가 산정기준 통보
- 3.7 제1차 이사회
- 전산규정(안) 등 의결
4. 건설근로자퇴직공제회 춘계 체련행사 - 수락산 등반
5. "건설현장" 창간호 - 건설근로자퇴직공제회 발간
5. 건설근로자퇴직공제제도 지하철 광고 게재
7. 건설저널 지에 건설근로자퇴직공제제도 홍보 기사 게재
- 7.13 공제부금 500억 달성 기념행사 실시
- 8.25 건설산업기본법 시행령 일부개정
- 의무가입대상 건설공사의 범위를 국가 또는 지방자치단체 등이 발주하는 50억원 이상인 공공공사로 확대
9. 가입대상 건설공사 범위의 확대(공공건설 100억 이상→50억이상)
9. 2001년도 하반기 퇴직공제부금비 공시원가 산정기준 통보
10. 건설근로자퇴직공제회 추계 체련행사 - 부서별로 행사 추진
11. 퇴직공제제도 홍보기사 게재 - 경기북부 시사신문
- 11.27 제2차운영위원회
- 직제 중 일부 개정(안) 및 2002년도 출연금 배정(안) 등 의결
12. 건설근로자대상 건설근로자퇴직공제제도 홍보 팸플릿 배포
- 12.19 제2차 이사회
- 건설근로자퇴직공제사업운영규정 중 개정규정(안)
- 건설근로자복지수첩규정 중 개정규정(안)
- 건설근로자퇴직공제증지취급규정 중 개정규정(안) 등 의결
- 12.19 국군장병위문(육군제15사단)
- 12.20 불우이웃돕기 성금 기탁 - 천사의 집
- 12.31 2001년도 종무식 실시
- 12.31 적립공제기금 729억

2002

- 1.2 2002년도 시무식 실시
- 2.5 서울지부 개소
2. 건설근로자퇴직공제회 서울지부 개소안내 - 건설환경신문
2. 건설근로자퇴직공제제도 홍보 기사 게재 - 건설경제신문
- 2.21 제1차 운영위원회
- 2001회계연도 세입·세출 결산(안) 및 비상임이사 인준(안) 등 의결
4. 건설근로자퇴직공제회 춘계 체련행사 - 북한산 등반
5. 건설근로자대상 건설근로자퇴직공제제도 홍보 팸플릿 배포
9. 2002년도 상반기 퇴직공제부금비 공시원가 산정기준 통보
- 3.7 제1차 이사회
- 2001회계연도 세입·세출 결산(안) 및 인장규정 중 개정규정(안) 등 의결
- 5.23 제2차 운영위원회
- 건설근로자퇴직공제회 전무이사 선임(안) 의결
- 5.23 제3대 신재면 전무이사 취임
- 8.20 수재민 성금 기탁 - 문화일보
9. 2002년도 하반기 퇴직공제부금비 공시원가 산정기준 통보
- 9.18 불우이웃돕기 성금 기탁 - 천사의 집
10. 건설근로자퇴직공제회 추계 체련행사 - 부서별로 행사 추진
12. 건설근로자퇴직공제제도 홍보 기사 게재 - 건설경제신문 및 건설환경신문
- 12.11 제3차 운영위원회
- 2003년도 사업계획 및 예산(안) 등 의결
- 12.20 불우이웃돕기 성금 기탁 - 은혜의 집, 요한의 집
- 12.23 제2차 이사회
- 2003년도 사업계획 및 예산(안) 등 의결
- 12.30 건설근로자고용개선에관한법률 1차개정
- 피보험자격 취득신고 시 고용관리 책임자의 성명등 함께 신고
- 건설근로자퇴직공제회의 명칭을 건설근로자공제회로 변경, 건설근로자를 위한 각종 복지사업 도모
- 건설공사 사업주는 사업개시 14일 이내에 퇴직공제에 의무 가입, 위반시 200만원 이하의 과태료 부과
- 도급금액산출내역서에 퇴직공제에 가입하는데 드는 비용 명시(종전에는 동내용이 건설산업기본법 제87조에만 규정됨)
- 공제부금의 납부월수가 12월 이상 이외에 파공제자가 60세에 이른 때에도 퇴직공제금 지급
- 12.30 고용보험법 시행령 일부개정
- 공제부금 지원대상 공사 중 건설산업기본법에 따라 공제부금이 공시원가에 반영되는 공사 제외
- '30일분의 공제부금'을 '그 사업주가 납부한 공제부금의 3분의 1에 해당하는 금액'으로 변경
- 12.31 2002년도 종무식 실시
- 12.31 적립공제기금 1,178억

2003

- 1.2 2003년도 시무식 실시
- 1.4 고용보험법 시행규칙 일부개정
- 제35조의3 전문 개정
- 퇴직공제부금을 지원받고자 하는 사업주는 연간 건설근로자 퇴직공제부금납부실적을 기재한신청서를 다음 해 3월 31일까지 소재지관할직업안전기관의 장에게 제출
- 1.15 제1차 운영위원회
- 건설근로자퇴직공제회 전무이사 선임(안) 의결
- 1.16 제4대 전진희 전무이사 취임
- 2.19 제2차 운영위원회
- 2002회계연도 세입·세출 결산(안)
- 2002회계연도 잉여금 처분계산서(안)
- 이사(비상임) 인준(안) 의결
3. 2003년도 상반기 퇴직공제부금비 공시원가 산정기준 통보
3. 11 제1차 이사회
- 2002회계연도 세입·세출 결산(안)
- 2002회계연도 잉여금 처분계산서(안)
- 건설근로자복지수첩규정 중 개정규정(안) 의결
- 이사(비상임) 인준(안) 의결
4. 건설근로자퇴직공제회 춘계 체련행사 - 명성산 등반
4. 서울방송 7시 아침종합뉴스에 건설근로자퇴직공제제도 설명 방송
- 6.25 건설근로자고용개선에관한법률시행령 1차개정
- 건설근로자 퇴직공제 의무가입 대상이 되는 건설공사의 범위를 전기공사 등으로서 국가 또는 지방자치단체 등이 발주하는 공사 예정금액 10억원 이상의 공사 로 정함.
- 원수급인이 건설근로자공제회에 하수급인에 대한 사업주 인정신청을 하는 경우 의 승인 기준 규정
- 도급금액산출내역서에 건설근로자퇴직공제가입 소요비용으로 명시된 금액이 실제 납부한 금액을 초과한 경우 발주자에게 반환
- 6.30 건설근로자고용개선에관한법률 시행규칙 1차개정
- 퇴직공제가입절차 및 하수급인에 대한 사업주인정의 승인기준 등 동법 및 동법시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항 규정
- 현행 제도의 운영과정에 나타난 일부 미비점 개선·보완
- 7.1 명칭변경(건설근로자공제회)
7. 건설근로자퇴직공제제도 홍보 팸플릿을 전국 사업장 및 대행기관에 배포
- 8.21 건설산업기본법 시행령 일부개정
- 의무가입대상 건설공사의 범위를 공동주택공사는 300호 이상으로, 국가·지방자치단체 등이 발주하는 10억원 이상인 공사로 확대
- 민간투자사업으로 시행되는 공사로서 공사예정금액이 10억원 이상인 공사를 의무가입대상공사에 포함
8. 문화방송 7시 뉴스투데이에 의무가입대상범위 확대 내용 보도
9. 2003년도 하반기 퇴직공제부금비 공시원가 산정기준 통보
- 9.18 불우이웃돕기 성금 기탁 - 천사의 집
- 9.24 태풍 매미 재해 복구 성금 기탁 - 문화일보
- 9.29 국군장병위문(육군제15사단)
10. 건설근로자공제회 추계 체련행사 - 부서별로 행사 추진
- 1016 운영위원회간담회
- 11.21 제3차 운영위원회
- 2004년도 사업계획 및 예산(안)
- 2004년도 출연규모 및 출연금 배정(안)
- 직제규정 중 개정규정(안)
- 정관 중 개정규정(안)
- 건설근로자공제회 이사장 선임(안) 의결
- 11.29 건설근로자고용개선에관한법률시행령 2차개정
- 주택법·전문건설법에 따른 일부개정
12. 퇴직공제 가입자 및 적립액 급증에 대한 기사 게재 - 일간건설
- 12.3 제2차 이사회
- 2004년도 사업계획 및 예산(안)
- 건설근로자퇴직공제사업운영규정 중 개정규정(안)
- 건설근로자복지수첩규정 중 개정규정(안)
- 건설근로자퇴직공제증지취급규정 중 개정규정(안) 등 의결
- 12.3 건설근로자공제회 정관 일부 변경
- 12.9 제3대 안광우 이사장 취임
- 12.23 불우이웃돕기 성금 기탁 - 은혜의 집, 요한의 집
- 12.29 국군장병위문(육군제15사단)
- 12.31 2003년도 종무식 실시
- 12.31 적립공제기금 1,854억

2004

- 1.2 2004년도 사무식 실시
1. “가입대상 건설공사 범위의 확대
(공공건설 공사예정금액 50억이상 → 10억이상, 공동주택 500호 이상 → 300호 이상)
1. 건설근로자공제회 홍보 기사 게재 - 일간건설
2. 제1차 운영위원회
- 2003 회계연도 세입·세출 결산(안)
- 2003 회계연도 잉여금처분 계산서(안) 의결
- 2.25 고용보험법 시행령 일부개정
- 과납한·공제부금에 대해 공제회는 지원된 공제부금에 해당 하는 금액을 공제하고 반환
3. 제1차 이사회
- 2003 회계연도 세입·세출 결산(안)
- 2003 회계연도 잉여금처분 계산서(안) 등 의결
3. 2004년도 상반기 퇴직공제부금비 공사원가 산정기준 통보
- 3.10 고용보험법 시행규칙 일부개정
- ‘별지·제37호의4서식’을 ‘별지 제37호서식’으로 변경
- 조문의 번호를 제34조의2로 변경”
- 3.17 건설근로자고용개선등에관한법을 시행령 3차 개정
- 전자적인원처리를 위한가석방자관리규정등중개정령에 따라 일부개정
4. 건설근로자공제회 춘계 체련행사 - 삼악산 등반
6. 건설근로자퇴직공제제도 홍보 팸플릿 배포
6. 제2차 이사회
- 취업규칙 개정규정(안) 의결
6. 전국 5개 시·도 순회교육 실시 (1669명 참석)
7. 제2차 운영위원회
- 감사 선임(안) 등 의결
- 7.1 주5일근무제 실시
- 7.2 제3대 조한규 감사 취임
8. 건설근로자퇴직공제제도 정착에 관한 기사 게재 - 일간건설
9. 2004년도 하반기 퇴직공제부금비 공사원가 산정기준 통보
- 9.17 불우이웃돕기 성금 기탁 - 천사의 집, 은혜의 집
10. 건설근로자공제회 추계 체련행사 - 계룡산 등반
- 11.22 제3차 운영위원회
- 공제기금운용 및 관리규정 개정(안)
- 이사(비상임) 인준(안) 등 의결
12. 올해의 아름다운 20인’ 선정
- 스포츠투데이, 국민일보, 투데이라이프
- 12.14 제3차 이사회
- 2005년도 사업계획 및 예산(안) 등 의결
- 12.27 국군장병위문(육군제15사단)
- 12.31 2004년도 총무식 실시
- 12.31 적립공제기금 2,897억

2005

- 1.3 2005년도 사무식 실시
- 1.27 동남아시아 지진해일 피해자 돕기 성금 기탁 - 대한적십자사
2. 2005년도 상반기 퇴직공제부금비 공사원가 산정기준 통보
- 2.22 제1차 운영위원회
- 2004회계연도 세입·세출 결산(안)
- 2004회계연도 잉여금처분 계산서(안) 의결
- 2.28 제1차 이사회
- 2004회계연도 세입·세출 결산(안)
- 2004회계연도 잉여금처분 계산서(안) 의결
4. 건설근로자공제회 춘계 체련행사 - 삼악산 등반
5. 건설근로자퇴직공제제도 홍보 광고 문화방송 라디오에서 실시
- 5.9 기금운용전문가 채용
6. 전국 5개 시·도 순회교육 실시
- 8.14 MBC 시사매거진 보도
8. 건설근로자퇴직공제제도 활기’ 기사 게재 - 일간건설
9. 건설근로자 공제부금 전산관리’ 기사 게재 - 일간건설
9. 건설근로자 공제관리 간소화’ 기사 게재 - 일간건설
9. 2005년도 하반기 퇴직공제부금비 공사원가 산정기준 통보
- 9.14 건설근로자고용개선등에관한법을 시행령 4차 개정
- 전산관리방식으로 변경
10. 건설근로자공제회 추계 체련행사 - 대둔산 등반
10. 전국 5개 시·도 순회교육 실시
- 10.13 건설근로자고용개선등에관한법을 시행규칙 2차 개정
- 전산관리방식에 맞추어 복지수첩의 발급절차, 근로일수의 산정기준 및 관련서식 등에 관한 사항 규정
- 10.26 고용보험법 일부개정
- 법령 표기 수정
- 11.9 복지수첩 반납 홍보
- 11.18 제2차 운영위원회
- 운영위원회 위원장 선출의 건
- 정과 일부 개정(안)
- 직제규정 전부 개정(안)
- 2006년도 사업계획 및 예산(안) 등 의결
- 12.2 제2차 이사회
- 인사규정 일부 개정(안)
- 건설근로자퇴직공제사업 운영규정 전부 개정(안)
- 공제기금운용 및 관리규정 일부 개정(안) 등 의결
- 12.2 건설근로자공제회 정관 일부 변경
- 12.27 국군장병위문(육군제15사단)
- 12.30 2005년도 총무식 실시
- 12.31 적립공제기금 4,204억

2006

- 1.1 7개 지부 개소(수원, 부산, 대구, 광주, 대전, 전주, 원주)
- 1.2 2006년도 사무식 실시
1. EDI사용시작
1. 건설근로자퇴직공제제도 기사 게재 - 세계일보
1. 13 제1차 운영위원회
- 건설근로자공제회 전무이사 선임(안) : 전진희 전무 연임 의결
2. 퇴직공제금 납입액 100%인상’ 기사 게재 - 일간건설
2. 일용직 퇴직공제금 100%인상’ 기사 게재 - 매일경제
2. 건설근로자퇴직공제제도 홍보 리플릿 배포
2. EDI가입 및 근로내역 신고내용 리플릿 배포
- 2.24 제2차 운영위원회
- 2005회계연도 세입·세출 결산(안)
- 2005회계연도 잉여금처분 계산서(안) 의결
3. 2006년도 상반기 퇴직공제부금비 공사원가 산정기준 통보
3. 공제회 혁신내용 및 퇴직공제제도 취지 설명 - 한국경제신문
3. 공제업무 프로그램 지적재산권 등록
- 3.2 퇴직공제제도 변경내용 안내 - 일간건설
- 3.10 제1차 이사회
- 2005회계연도 세입·세출 결산(안)
- 2005회계연도 잉여금처분 계산서(안) 의결
- 3.21 복지수첩 반납 안내 공문발송
4. 건설근로자공제회 춘계 체련행사 - 월출산 등반
- 4.5. 복지수첩 반납 안내 E-Mail 발송
- 5.3 제2차 이사회
- 공제부금액 인상 결정(안) : 07년 3000원, 08년 4000원으로 의결
- 5.11 1일공제부금액 인상(07.1.1 부터 3천원, 08.1.1 부터 4천원으로)
- 5.11 공제부금액 인상 고시 - 한국경제신문
- 5.16 퇴직공제부금액 인상결정 안내 문서 발송 - 발주기관, 원수급업체, 300대기업 등
- 5.29 복지수첩 반납 안내 포스터 배포
- 5.30 퇴직공제제도 교육 실시 안내 문서 발송
6. 전국 7개 시·도 순회교육 실시
6. 공제회 CI 제작 및 상표출원
- 6.26 퇴직공제부금액 인상결정 안내 문서 발송 - 하수급업체
- 7.21 수해지역 수재민 돕기 성금 기탁 - 대한적십자사
9. 공제회 및 공제제도 혁신내용 홍보(서울경제신문)
9. 2006년도 하반기 퇴직공제부금비 공사원가 산정기준 통보
10. 건설근로자공제회 추계 체련행사 - 오봉산 등반
11. 건설근로자퇴직공제제도 한국방송 라디오 광고 실시
- 11.30 제3차 운영위원회
- 2007년 사업계획 및 예산(안)
- 건설근로자공제회 비상임 이사 인준(안)
- 건설근로자공제회 이사장 선임(안) : 손정웅 이사장 등 의결
- 12.18 제4대 손정웅 이사장 취임
- 12.21 불우이웃돕기 성금 기탁 - 사회복지공동모금회
- 12.27 제3차 이사회 - 2007년 사업계획 및 예산(안)
- 12.27 국군장병위문(육군제15사단)
- 12.29 2006년도 총무식 실시
- 12.31 적립공제기금 5,589억

2007

- 1.2 2007년도 사무식 실시
- 2.20 ARS(근로일수확인 등) 운영 시작
- 2.28 SMS(퇴직금지급통보 등) 운용 시작
3. 2007년도 상반기 퇴직공제부금비 공사원가 산정기준 통보
- 3.7 제1차 운영위원회
- 2006회계연도 세입·세출 결산(안)
- 2006회계연도 잉여금처분 계산서(안) 의결
- 3.7 제1차 이사회
- 2006회계연도 세입·세출 결산(안)
- 2006회계연도 잉여금처분 계산서(안) 의결
4. 건설근로자공제회 춘계 체련행사 - 변산 등반
- 4.11 건설근로자고용개선등에관한법을 2.3차 개정
- 근로기준법 개정에 따른 일부개정
- 산업재해보상보험법 개정에 따른 일부개정
- 5.11 건설근로자고용개선등에관한법을 4차 개정
- 고용보험법 개정에 따른 일부개정
- 5.11 고용보험법 전부개정
- 내용의 개정 없이 조문의 번호만 제18조의2에서 제24조로 변경
- 5.17 건설산업기본법 일부개정
- 자구 수정
- 6.29 제2차 운영위원회
- 건설근로자공제회 감사 선임(안) 의결
7. 사업개시와 동시 퇴직공제 가입’ 기사 게재 - 일간건설
7. 건설일용직 퇴직공제 대폭확대’ 기사 게재 - 문화일보
7. 건설일용직을 내년부터 퇴직공제 확대’ 기사 게재 - 경향신문
7. 퇴직공제 대상 확대’ 기사 게재 - 한국일보
- 7.10 제4대 박승태 감사 취임
- 7.24 건설근로자고용개선등에관한법을 시행규칙 3차 개정
- 근로기준법 시행규칙의 개정에 따른 일부개정
건설근로자고용개선등에관한법을 5차개정
- 건설근로자고용개선기본계획의 대상 범위 확대 : 근로기준법 의 준수 및 동절기 건설근로자 고용안정 포함
- 고용관련 편의시설의 설치 등 : 화장실·식당·탈의실 등 설치 또는 이용
- 퇴직공제의 당연가입 : 건설공사의 사업개시일부터 당연히 가입
- 퇴직공제금의·부정수급자에·대한·배액 반환 규정, 부정 수급 포상
8. 건설근로자고용개선등에관한법을 개정내용안내 문서 발송
9. 2007년도 하반기 퇴직공제부금비 공사원가 산정기준 통보
10. 건설근로자공제회 추계 체련행사 - 덕유산 등반
- 12.28 건설산업기본법 시행령 일부개정
- 의무가입대상 공사의 범위를 공공기관이 발주하는 5억원 이상 공사, 민간투자사업으로 시행하는 5억원 이상 공사, 200호 이상 공동주택공사(주상복합공사 포함), 200실 이상 오피스텔공사로 확대
- 12.31 적립공립공제기금 7,466억

표 차례

〈표 1〉 건설업과 일반제조업의 특성 비교
〈표 2〉 건설업의 직종별 종사자수(1995)
〈표 3〉 이직 시 법정 퇴직금 수령여부
〈표 4〉 건설일용근로자의 연령 분포
〈표 5〉 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 제정을 위한 공청회 요약
〈표 6〉 건설업 관련단체 현황(1996. 9)
〈표 7〉 공제회의 주요 업무
〈표 8〉 공제회 직급별 부서별 정원
〈표 9〉 공제회 직급별 부서별 업무소관
〈표 10〉 공제회의 재정 규모
〈표 11〉 제정 당시 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 (1996.12.31)의 구성
〈표 12〉 제정 당시 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령 (1997.8.11)의 구성
〈표 13〉 제정 당시 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 (1997.12.31)의 구성
〈표 14〉 건설근로자 고용개선 등에 관한 법률, 시행령, 시행규칙 등의 개정 시기 및 주요 내용
〈표 15〉 건설산업기본법 및 동법 시행령의 개정 시기 및 주요 내용
〈표 16〉 고용보험법, 시행령, 시행규칙 등의 개정 시기 및 주요 내용
〈표 17〉 퇴직공제제도 의무가입 및 당연가입의 도입 과정
〈표 18〉 가입대상 건설공사 범위의 추이
〈표 19〉 퇴직공제금 지급 사유 확대
〈표 20〉 퇴직공제금 부정수급자 억제 강화
〈표 21〉 건설근로자퇴직공제제도 가입대상공사 건수 및 가입률 추이
〈표 22〉 건설근로자퇴직공제제도의 피공제자·공제금 지급·적립액 추이
〈표 23〉 피공제자의 연령별 분포
〈표 24〉 피공제자의 거주지별 분포
〈표 25〉 피공제자의 직종별 분포 및 특성

〈표 26〉 월 평균 근로일수별 피공제자 분포
〈표 27〉 누적 납부일수별 피공제자 분포
〈표 28〉 피공제자의 2006년 7월~2007년 6월 각 월 평균 근로일수
〈표 29〉 공제가입현장의 분포
〈표 30〉 퇴직공제금 수급자의 성별 연령별 분포
〈표 31〉 퇴직공제금 수급자의 거주지별 분포
〈표 32〉 퇴직공제금 수급자의 직종별 분포 및 연령
〈표 33〉 퇴직공제금 수급자의 누적 납부일수별 분포
〈표 34〉 사회복지제도에 대한 인지도(근로자) : 숙련수준별, 소속별
〈표 35〉 건설근로자퇴직공제제도의 주요 세부 내용에 대한 인지도(근로자) : 퇴직공제대상여부별
〈표 36〉 건설근로자퇴직공제제도의 주요 세부 내용에 대한 인지도(근로자) : 소속별
〈표 37〉 건설근로자퇴직공제제도의 주요 세부 내용에 대한 인지도(근로자) : 숙련수준별
〈표 38〉 건설근로자퇴직공제제도의 주요 세부 내용에 대한 인지도(사업주) : 퇴직공제대상여부별
〈표 39〉 건설근로자퇴직공제제도의 주요 세부 내용에 대한 인지도(사업주) : 현장종류별
〈표 40〉 일시적 실업 시 건설근로자퇴직공제금 신청 여부(근로자) : 연령대별, 퇴직공제대상여부별
〈표 41〉 건설근로자퇴직공제제도에 대한 시급한 개선 사항(근로자) : 연령대별, 퇴직공제대상여부
〈표 42〉 건설근로자퇴직공제제도에 대한 시급한 개선 사항(사업주) : 현장종류별, 공사금액별, 퇴직공제대상여부별
〈표 43〉 의무가입 및 당연적용에 관한 법령의 개정 시기 및 주요 내용
〈표 44〉 의무가입대상공사의 확대에 관한 법령의 개정 시기 및 주요 내용
〈표 45〉 의무가입대상공사의 범위 확대와 퇴직공제사업 실적 추이
〈표 46〉 퇴직공제제도 가입 방법에 관한 법령의 개정 시기 및 주요 내용

그림 차례

〈표 47〉 가입자 관리에 관한 법령의 개정 시기 및 주요 내용	〈그림 1〉 건설산업의 생산 및 고용구조
〈표 48〉 퇴직공제제도 가입 인센티브에 관한 법령의 개정 시기 및 주요 내용	〈그림 2〉 팀·반장의 비공식적 인적유대에 의한 건설노동시장의 구조화
〈표 49〉 퇴직공제부금 납부 및 정산에 관한 법령의 개정 시기 및 주요 내용	〈그림 3〉 비정규직 근로자 중심의 현실과 정규직 중심의 제도 간 괴리
〈표 50〉 퇴직공제금 지급에 관한 법령의 개정 시기 및 주요 내용	〈그림 4〉 건설근로자의 복지증진을 위해 필요한 사항(근로자 982명 응답)
〈표 51〉 공제부금 일액과 가입 기간에 따른 퇴직공제금 예상 지급액	〈그림 5〉 건설가능인력의 고령화 : 40대 이상 구성비 추이
〈표 52〉 퇴직공제금 지급 추이	〈그림 6〉 공제회 조직도
〈표 53〉 채권(기업어음 포함)의 투자적격 대상	〈그림 7〉 건설근로자퇴직공제제도 누적가입률 추이
〈표 54〉 연도별 퇴직공제기금 적립 현황	〈그림 8〉 건설근로자퇴직공제제도의 피공제자 및 퇴직공제금지급인원 추이
〈표 55〉 퇴직공제금 적립액 추이	〈그림 9〉 건설근로자퇴직공제제도 퇴직공제금적립액 추이
〈표 56〉 건설업 관련 단체의 출연금	〈그림 10〉 사회복지제도에 대한 인지도(근로자) : '안다' 는 응답의 비율
〈표 57〉 건설근로자공제회의 사업	〈그림 11〉 건설근로자퇴직공제제도의 주요 세부 내용에 대한 인지도 (근로자)
〈표 58〉 건설근로자공제회 팀별 업무 분장	〈그림 12〉 건설근로자퇴직공제제도의 주요 세부 내용에 대한 인지도 (사업주)
〈표 59〉 공제회 조직 및 정원등 개편 현황	〈그림 13〉 일시적 실업 시 건설근로자퇴직공제금 신청 여부(근로자)
〈표 60〉 건설근로자공제회 의사결정기구 개요	〈그림 14〉 건설근로자퇴직공제제도에 대한 시급한 개선 사항(근로자)
〈표 61〉 공제회 정관 개정 주요 내용	〈그림 15〉 건설근로자퇴직공제제도에 대한 시급한 개선 사항(사업주)
〈표 62〉 업종별 건설업체 추이	〈그림 16〉 노동부 조직도
〈표 63〉 자본금규모별 건설업 허가업자수 분포	〈그림 17〉 건설교통부 조직도
〈표 64〉 건설업취업자의 직업별 분포	〈그림 18〉 건설근로자공제회 조직도
〈표 65〉 기업규모별 건설업고용자수 추이	〈그림 19〉 건설업 투자 및 허가업자수와 취업자 추이 조사
〈표 66〉 세부업종별 건설업종사자수 추이	
〈표 67〉 건설근로자의 평균 연령 추이	
〈표 68〉 건설업 신규 학교졸업 취업자 수 추이	
〈표 69〉 신규고등학교졸업 취업자 이직 상황	
〈표 70〉 연도별 건설업퇴직공제사업 현황	
〈표 71〉 납부 연수 별 퇴직금 적립액	
〈표 72〉 건설고용개선조성금의 종류, 개요, 한도액	

참고자료 및 문헌

1. 참고 자료

건설교통부 건설경제심의관, 건설기능인력 고용안정화 및 육성방안, 1995. 7

건설교통부 건설기술국, 건설기능인력 육성대책, 1994. 6. 16

건설교통부, 건설근로자 복지제도 도입 방안 검토, 1996. 8. 19

건설교통부, 건설근로자 복지카드제도 실시연구단 운영방안, 1995. 12. 20

건설교통부, 건설근로자 복지카드제도 운영방안, 1996. 1. 12

건설교통부, 건설제도 개선기획단 설치(안), 1995. 7. 15

건설근로자공제회 DB, 각 연도 각 월

건설근로자공제회(2007), 건설근로자퇴직공제제도 주요내용 및 EDI 사용방법 해설

건설근로자복지카드실시연구단, 건설근로자 복지카드제도 시행 시 예상되는 문제점, 1996(추정)

건설근로자복지카드제도실시연구단, 건설근로자 복지카드제도 추진방안, 1996. 4

노동부 근로기준국 임금복지과, 건설근로자 퇴직공제금제도 추진방안, 1996. 6

노동부 근로기준국 임금복지과, 건설근로자고용개선등에관한법률 제정을 위한 공청회개최 결과보고, 1996. 9

노동부 근로기준국 임금복지과, 건설근로자퇴직공제회 설립방안 검토, 1997. 4

노동부 근로기준국 임금복지과, 건설근로자퇴직공제회의 설립·운영(안), 1997. 4

노동부 근로기준국, 건설근로자 퇴직공제금제도 추진방안 검토, 1996. 8

노동부 근로기준국, 건설제도 개선(안)에 대한 검토의견 제출, 1995. 10

노동부, 임금구조기본통계조사보고서, 1996, 1999

노동부 중소기업인력대책반, 중소기업 인력난 해소 대책(안), 1996. 1

노동부, 건설근로자 복지제도 도입방안에 대한 검토, 1996. 8

노동부, 건설근로자 퇴직공제제도 실무회의결과 보고, 1996. 3

노동부, 건설근로자 퇴직금 공제제도 추진경위, 1996

노동부, 건설산업 경쟁력 강화 및 부실방지 대책(안)에 대한 종합의견, 1996

신경제학 사전, 대학당, 1982

일본 문부과학성, 학교기본조사보고서, 각 연도

일본 총무성, 사업소·기업통계조사, 각 연도

일본 후생노동성/고용·능력개발기구, 건설고용개선조성금 개요, 2006

일본 후생노동성·국토교통성, 건설업 투자 및 허가업자수와 취업자 추이 조사

일본건설업퇴직금공제사업본부, 건설업퇴직공제사업 개요 및 홍보자료, 각 연도

한국건설산업연구원, 건설현장 근로실태 조사, 2007. 5

한국건설산업연구원, 소규모 건설현장 산재보험 적용 타당성 조사, 2007. 9

한국노동연구원 설문조사(1996)

한국노동연구원·한국보건사회연구원 설문조사(1998)

후생노동성, 건설고용개선계획(제7차), 2005. 10

2. 참고 문헌

노동부·한국노동연구원, '건설근로자의고용개선등에관한법률' 제정을 위한 공청회, 1996. 9. 16

방하남 외(1998), 건설일용근로자의 고용구조 및 근로복지에 관한 연구, 한국노동연구원

심규범(2000), 한국건설노동시장의 비공식성과 숙련현상의 한계, 고대 박사학위 논문

심규범(2001), 건설기능인력의 유인 및 육성제도 개선방안, 한국건설산업연구원

심규범(2006), 건설근로자 고용개선 방안 연구, 노동부

심규범(2007), 건설근로자 고용안정 실태 및 정책 방안, 노동부

심규범(2007), 건설근로자퇴직공제제도 개선방안, 노동부

유길상, 김진수, 김 훈, 방하남, 윤조덕, 장영철, 이성균(1996), 근로복지제도의 실태와 정책과제, 한국노동연구원

정경배·금재호 외(1999), 실업실태 및 복지욕구조사 결과보고서, 한국노동연구원·한국보건사회연구원

중앙안전대책위원회, 건설산업 경쟁력 강화와 부실방지 대책(안), 1996. 2. 13

편찬후기

● 1998년 제정된 '건설근로자퇴직공제제도'는 올해로 10주년을 맞이하게 되었습니다. 이에 건설일용근로자 복지의 한 축을 담당하는 제도로서의 발자취를 재조명하는 사료적 측면과 '건설근로자퇴직공제제도'를 일반 사람들에게 소개하고자 하는 홍보적 측면을 담으며, 향후 '건설근로자퇴직공제제도'가 나아갈 지침서로서 기획한 <건설근로자퇴직공제제도 10년사>가 완성되어 마침내 세상에 나오게 되었습니다.

● 본 제도사는 일반 사람들도 쉽게 이해할 수 있도록 내용을 담으면서, 딱딱한 형식의 사사에서 벗어나려고 노력하였습니다. 하지만 처음으로 10년간의 역사를 정리하다 보니 자료수집에서 원고 작성까지 하나하나 조각을 모아 퍼즐을 맞추는 것과 같이 어려운 작업이었습니다.

● 그럼에도 불구하고 수개월에 걸친 <건설근로자퇴직공제제도 10년사> 편찬 작업을 통해 그동안의 활동들을 돌아보게 되었으며, 건설근로자공제회의 위상을 가늠해 볼 수 있는 중요한 계기가 된 것 같습니다.

● 처음 발걸음은 생각처럼 가볍지 않았지만, 자료의 발굴에서 정리와 집필, 검토 등 편찬 과정에서 힘을 더해주시는 직원 여러분의 참여와 관심은 부담감을 크게 덜어 주기에 충분하였습니다. 이에 애써 주신 모든 분들에게 깊은 감사의 말씀 드립니다.

● 하지만 한정된 지면으로 인해 필요한 자료와 내용들을 더 많이 담아내지 못하고, 여러 가지 사정상 당초 예상했던 기간보다 발간이 지연되어 많은 아쉬움이 남습니다만, 소중한 시간들의 결과물로서 <건설근로자퇴직공제제도 10년사>가 무사히 탄생하게 되어 무엇보다 기쁩니다. 10년의 역사를 정제한 상징적 산물인 <건설근로자퇴직공제제도 10년사>가 미래의 20년, 30년을 위한 나침반의 역할을 할 수 있기를 기대합니다.

● 끝으로, 본 10년사가 나오기까지 도움을 주신 모든 분들께 다시 한 번 감사의 말씀을 드립니다.

건설근로자퇴직공제제도 10년사 편찬위원회 명단

편찬위원장	전진희 전무이사
편찬위원	이광래팀장 신중철팀장(준비단 근무) 문홍수팀장(준비단 근무) 윤승남팀장(공제기금 운영) 최용훈팀원(전산) 박찬홍팀원 김희택팀원
간사	나동원팀원

건설근로자퇴직공제제도 10년사
Korean Construction Workers Mutual Fund

발행인	손정웅
발행처	건설근로자공제회 서울시 강남구 논현동 71-2 건설회관 02-547-5711~6 www.kcwmf.or.kr
인쇄·발행	2008년 1월 21일
기획제작	주 다니기획 서울특별시 강남구 삼성동 38-30 청림빌딩 3층 02-545-0623 www.dani.co.kr
기획진행	최주연
디자인	양종명
사진촬영	김태연
인쇄제작	주 제이디씨텍