

[임금구분지급제도 도입 관련]

중소조선업계 임금구분지급제 도입 및 체불예방 간담회

2026. 4. 9.(목)



고용노동부

Ministry of Employment and Labor

I. 간담회 개요

□ (일시) '26. 4. 9.(목) 14:00 ~ 15:00

□ (장소) 중소조선공업협동조합

* 서울시 서초구 효로 103(방배동), 조선회관 4층

□ 참석자

- (노동부) 근로기준정책관, 근로기준정책과장, 담당 사무관 등
- (조합) 중소조선조합 전무이사 등 임원

□ 논의사항

- 소규모 조선업의 하도급 계약 실태 등 현황
- 임금구분지급제 도입에 관한 의견 청취

□ 일정(안)

시 간		주요 내용
14:00~14:05	5'	▶ 참석자 소개
14:05~14:15	10'	▶ 임금구분지급제 제도 개요 설명
14:15~14:25	10'	▶ 중소조선업 하도급계약 실태 등 공유
14:25~14:50	25'	▶ 중소조선업 임금구분지급제 현장 안착 방안 논의
14:50~15:00	10'	▶ 조선업계 체불예방을 위한 정책제안 등 자유 안건
15:00	-	▶ 폐회

II. 임금구분지급제 제도 개요

1 임금구분지급제 주요내용

- (주요내용) ① 도급인의 임금비용 구분 지급 의무(+ 제3자 예치 포함), ② 임금 지급 확인 + 미지급 시 노동부장관 통보 의무 및 ③ 수급인의 임금 목적 외 사용 제한 의무

* 근로기준법 개정안 본회의 의결('26.3.12.)

- (제재 수준) 제도의 수용도 및 효과성을 고려, 위반 시(매월 단위) 500만원(수급인이 임금 비용을 목적 외 사용시 1천만원) 이하 과태료 부과
- (시행 시기) 제도 시행 준비 기간 및 연간 단가계약 등 회계 연도 단위 도급계약 특성 등 고려하여 '27.1.1. 시행

- (적용 대상) 일반적 임금비용 구분 지급 의무를 법률로 규정, 업종·규모를 하위법령에서 구체화

- 건설, 조선업종을 우선 적용 업종으로 추진하고, 해당 업종 중 의무 적용 대상이 되는 도급금액 규모* 등을 구체화

* 예(건설분야): 공공건설(3천만원 이상) + 민간건설(50억이상 단계적 추진)

2 주요 착안 사항

- (공공+민간) 공공발주를 포함하여 민간발주 선박 건조에서도 도급 대금 중 임금비용을 구분하여 하수급인에게 매월 지급할 의무
- (중간수급인) 최상단 발주자-원수급인 이외 중간단계에서 재하도급 계약으로 조선 사업을 영위하는 경우 임금구분지급 의무 적용
- (적용 범위) 도급 업종 이외에도, 도급계약 금액 규모·기간에 따라 적용 여부 구분 → 조선업 현실 등 반영하여 효과적 적용범위 설정

3 개정 조문

○ 근로기준법 제44조의4 신설

제44조의4(도급 사업에서 임금비용의 구분지급) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 도급인은 대통령령으로 정하는 업종, 금액 규모 및 기간에 해당하는 사업을 도급하는 경우 그 도급금액 중 수급인이 자신의 근로자에게 지급하여야 할 임금에 해당하는 비용(이하 "임금비용"이라 한다)을 구분하여 매월 지급하여야 한다.

1. 국가
 2. 지방자치단체
 3. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제5조에 따른 공공기관
 4. 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사 및 같은 법 제76조에 따른 지방공단
 5. 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제2조에 따른 출자기관 또는 출연기관
 6. 그 밖에 제1호부터 제5호까지에 해당하지 않는 도급인
- ② 제1항에 따른 사업이 한 차례 이상의 도급에 따라 행하여지는 경우 직상 수급인과 하수급인을 각각 도급인과 수급인으로 본다.
- ③ 제1항에 따라 임금비용을 구분하여 지급하여야 하는 도급인이 고용노동부장관이 지정하는 금융기관에 임금비용을 예치하는 때에는 해당 임금비용을 수급인에게 지급한 것으로 본다.
- ④ 도급인이 제1항에 따라 임금비용을 구분하여 지급하는 때에는 수급인이 전월(前月)[임금비용을 최초로 지급한 월(月)의 전월은 제외한다]에 자신의 근로자에게 임금을 지급하였는지를 확인하여야 한다. 이 경우 수급인은 도급인에게 전월 임금 지급내역 등 고용노동부령으로 정하는 자료를 도급인이 정하는 방법에 따라 제출하여야 한다.
- ⑤ 도급인이 제4항에 따라 임금 지급 여부를 확인한 결과 수급인이 자신의 근로자에게 임금을 지급하지 아니한 경우에는 그 사실을 고용노동부장관에게 통보하여야 한다.
- ⑥ 수급인은 제1항에 따라 지급받은 임금비용을 자신의 근로자에 대한 임금 지급 이외의 다른 용도로 사용하여서는 아니 된다.
- ⑦ 제1항부터 제6항까지에 따른 임금비용의 구분지급, 임금 지급 여부 확인, 고용노동부장관에 대한 통보 방법 및 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제13조, 제11장의 제목, 제101조, 제102조, 제102조의2, 제103조부터 제105조까지, 제108조, 제110조제1호, 제114조제1호 및 제116조제2항제1호·제4호의 개정규정은 공포 후 8개월이 경과한 날부터 시행하고, 제44조의4, 제116조제1항제2호 및 제116조제2항제2호의 개정규정은 2027년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(임금비용의 구분지급 등에 관한 적용례) 제44조의4의 개정규정은 같은 개정규정 시행 이후 도급계약을 체결하는 경우부터 적용한다.

Ⅲ. 제도 적용 기준 설정(안)

1 기본 주안점

- (최빈값) 선박 건조를 위한 다양한 공정별 도급계약을 총괄하여 도급 금액 중 최빈값을 고려 → 효과성 측면
- (일원화 기준) 하도급 비율이 높은 공정(발판, 도장 등) 중심으로 필요 최소 인원, 공수·단가 기준을 고려 → 적용범위 확대 측면
 - 최소 임금비용*을 산정 → 산정된 비용 이상 도급계약 시 임금 구분지급 제도를 적용하는 일원화**된 기준으로 광범위하게 적용
- * 예(적용 기준 도급금액 산정 기준): $\text{최소도급금액} = (\text{작업별 기초 공수} / \text{법정 근로시간}) \times \text{최소노임단가}(\text{절단원 등 관련 직역 중 중기중앙회 조사노임단가 중 최소액 or 당해 연도 최저임금액})$

** 쏜공정, 모든 도급계약에서 임금구분지급제 적용여부를 결정하는 금액 기준

2 하도급 공정질서

- (하도급법) 연간계약(기본계약) 이외에 개별 도급계약에서 서면계약 작성·발급 의무(하도급법 §3)가 모두 적용
- (수정·추가공사) 사전 설계 계획에 따른 정상공사뿐만 아니라 다수·빈번하게 도급계약이 이루어지는 수정·추가공사도 위 서면 계약 발급 등 의무* 적용
 - * 대법원 2024. 11. 28. 선고 2021두49208 판결: 재해·사고로 인한 긴급복구 공사가 필요한 경우에도 서면발급의무 자체가 면제되지 않는데, 수정추가공사가 빈번히 발생하고 그에 대한 조치가 신속히 이루어질 필요가 있다는 사정만으로 서면을 아예 발급하지 않은 위반행위에 정당한 사유가 인정된다고 볼 수는 없다.
- (공정행위) 하도급법상 의무(하도급 대금 지급기일·방법 명시 등)와 함께, 임금구분지급제 준수로 공정 하도급 체계 및 임금체불 예방 병립

Ⅳ. 제도 관련 건의사항

1 도급인 입장 검토의견

임금구분지급 의무

○ 조선산업 인건비 지급 특색

- 공정률에 따른 인건비 지급(공수 확인보다 협력사와 계약된 금액 내 공정(기성)별 대금지급)
- 행정여력 부족(공수관리, 직종별 단가관리, 급여자료 연계, 외국인력관리 등)

○ 선박 제조 계약 특색

- 선박 납품을 물품 제조로 보아 총액계약을 하므로, 총액 산출 내역서에 인건비 산출 근거가 부족하며, 실제 하도급사에 지급하는 기성금(공정률 기준) 사이에 부정합성
- 공공 선박공급 입찰시에도 자재비/인건비 등 세부 금액이 없는 공(空)내역을 기초로 총액입찰에 참여, 낙찰 후에 구체적 하도급계약 체결
- 건설, 시설공사 등은 표준품셈이 있어 인건비 구분이 비교적 명확하나, 조선업은 표준품셈이 없어 기성고에 따라 대금을 일괄지급하는 방식 사용하므로 별도 조선업에 관한 임금 구분지급 기준이 마련될 필요

○ 조선업 근로자 특색

- 임금구분지급을 위해서는 임금을 지급받는 근로자의 계좌를 전제로 하나, 신용불량자나 외국인근로자 등 계좌개설이 불가능한 경우가 많음
- 도급인이 하수급인으로부터 수많은 계좌정보 등을 처리할 행정여력이 부족하며 개인정보 유출로 인한 위험까지 전가되는 구조

임금지급여부 확인 의무

○ 중소조선업체의 영세성

- 조선사에 과도한 감시자 역할을 부여하여 하수급인과의 갈등으로 인한 신뢰관계 훼손 우려

○ 임금지급 확인이 어려운 현실

- 일별 투입공수는 확인할 수 있으나, 현장에서 공수별 임금지급 여부는 확인하기 어려우며 기성고에 따른 일괄 대금지급하여 임금을 구분하기 어려움

○ 긴급투입, 재작업 등 비정형적 도급계약 발생

- 긴급투입, 재작업 등으로 인해 하수급인의 일용직, 외국인근로자 등이 투입되는 경우가 있고 이에 따라 실제 지급되는 임금을 적기에 파악하기 곤란

○ 하수급인에 대한 과도한 경영간섭

- 매월 하수급인의 임금지급 여부를 확인하는 과정에서 과도한 경영간섭 등 징표가 될 뿐 아니라 도급인과 하수급인 모두에게 행정 부담 가중

○ 비협조적 하수급인에 대한 우려

- 하수급인이 임금지급 여부를 확인할 수 있는 자료를 제공하지 않는 등 비협조적인 경우 도급인에 대한 책임으로 전가될 우려
- 특히, 하수급인별 임금지급일 차이, 공수 정산 지연, 체류자격 변경 등과 같은 외국인 근로자 지위 변경 등 임금 지급 보류 사례가 발생할 수 있으나, 도급인에게 지급 보류 사유의 적정성을 판단할 수 있는 여지 불가

수급인 목적 외 사용 금지

○ 목적 외 사용여부 판단불가

- 목적 외 사용을 엄격하게 제한할 경우 유동성확보가 어려워져 정상적 경영활동 제한으로 많은 하수급인이 도산 가능
- 하수급인이 임금지급을 입증할 수 있는 전용계좌, 에스크로 등 시스템 도입도 고려해볼 수 있으나 비용 및 행정여력 부족 우려

○ 임금 산정 적정성 판단불가

- 직종, 공정별 단가 확인이 불가하며, 투입공수나 일수 등 정확한 출력 데이터 확인이 어려워 임금산정의 적정성을 도급인이 판단불가

2 수급인 입장 검토의견

대형조선사 도급시 하수급인 측면

○ 대형조선사 요구에 따라 임금비용 구분 등 행정여력 부족

- 임금, 자재 분리 체계구축, 임금비용 별도 관리, 임금산정 적정성 검증 등 대형조선사에 보고할 사항 급증, 중소조선사 규모에 비해 과도한 제재

3 제도 시행시 건의사항

규모별 적용제외·유예기간 설정

○ 계약 선박을 기준으로 적용기준 설정

- 계약 선박별 도급 금액 차이(선박 재질별 매출규모가 큰 차이 발생), 상시근로자수, 연간 매출액 등 행정규제 부담능력에 따라 차등 적용 필요
- 소액공정까지 임금구분 지급 및 확인 강제 적용시 불필요한 행정비용 발생

○ 조선업 현실에 맞는 규제 기준 마련 필요

- 총액기준으로 물품을 제조하여 납품하는 구조, 표준품셈이 없어 현실적으로 표준적인 임금비용(인건비 단가)을 산출하기 어려운 상황을 고려

○ 공공발주 선박조달시 적정선가 보장

- 적정 선가가 보장되지 않는 구조에서는 임금비용을 구분하여 지급함으로써 유동성 저하로 인한 경영환경 악화가 예상됨