

근로기준법상 임금구분지급제는 다단계 도급구조에서의 임금체불을 막기 위한 제도로, 노동조합법 상 사용자성 판단과 별개의 제도입니다.

1. 관련 기사

- 9.1.(화) 한국경제, 근기법 “하청 임금지급, 원청이 챙겨라” ... 노란봉투법 ‘함정’ 될 수도

2. 설명 내용

- 근로기준법상 임금구분지급제('27.1.1. 시행 예정)는 다단계 도급 구조에서 임금 체불을 막기 위한 제도로,
 - 도급인이 수급인에게 도급 금액 중 임금에 해당하는 비용을 구분하여 지급하고, 수급인이 그 소속 근로자에게 임금을 실제 지급했는지 확인하도록 하는 제도임
 - 기사의 언급과 달리, 정부는 이미 임금구분지급제의 적용 업종을 건설업과 조선업으로 정하고, 그 범위 등을 담은 시행령 및 시행규칙 개정안을 입법예고(8.20.~9.29.) 중에 있음
- 기사에서는 임금구분지급제 도입이 노동조합법상 사용자성 인정 가능성으로 이어진다고 언급하고 있으나,

- 노동조합법상 원청, 도급인 등이 하청근로자에 대한 사용자로 인정되기 위해서는 하청근로자의 근로조건에 대하여 실질적·구체적으로 지배·결정할 수 있어야 하는바,
- 다단계 도급 구조에서의 임금 체불을 막기 위해 수급인의 근로자에 대한 임금 지급 여부를 도급인이 확인하도록 근로기준법에 근거해 의무를 부여하는 임금구분지급제와 노동조합법상 사용자성 인정은 입법의 목적과 내용도 상이함

담당 부서	근로기준정책관	책임자	과 장 송유나 (044-202-7526)
	근로기준정책과	담당자	사무관 강석원 (044-202-7529)

