

근로감독 보고서 3: 2014년도 실시 근로감독 전체

근로계약서, 최저임금 고시 등 ‘초보적 요건’ 위주 점검·적발
비정규직, 노조탄압 등 주요 노동현안은 근로감독 점검내용에서 배제
노동권·노동조건 보장할 수 있도록 근로감독 내용·기준 개선 요구

03	요약
09	취지: 근로감독을 감독하다
12	2014년 근로감독: 전체개괄
26	2014년 근로감독: 법령별
65	2014년 근로감독: 결론
67	2014년 근로감독: 개선방안

차례

요약	3
취지	9
자료수집·구성	10
2014년 근로감독: 전체개괄	12
1. 2014년 근로감독 결과: 전체 개괄 및 추이	12
2. 2014년 근로감독 결과: 시정여부와 조치내용	14
3. 2014년 근로감독 결과: 법령별 분류	17
4. 2014년 근로감독 결과: 업체 규모별, 업종별 분류	20
2014년 근로감독: 법령별	26
1. 근로기준법	26
2. 최저임금법	38
3. 파견근로자보호 등에 관한 법률	43
4. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률	48
5. 노동조합 및 노동관계조정법	52
6. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률	57
7. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률	62
2014년 근로감독: 결론	65
2014년 근로감독: 개선방안	67

근로감독을 감독하다

- 근로감독은 근로기준법, 최저임금법 등 노동과 관계된 법이 현장에서 잘 지켜질 수 있게 하도록 고용노동부에 부과된 행정업무이자 국가적 책무임. 비정규직노동자와 저임금노동자, 알바노동자, 청년·여성노동자 등 열악한 노동조건에 처한 노동자의 비중과 규모가 점차 증가하고 있는 가운데 이들의 절대 다수는 직면한 열악한 노동조건을 개선할 수 있는 노동조합에 가입하거나 조직하기 어려운 상황이며, 최근 열정페이 등의 사례에서 드러나듯 다수 사용자가 현장에서 다양한 수법으로 노동관계법을 위반하거나 회피하고 있음. 노동조건의 최저기준을 규정하고 있는 노동관계법이 현장에서 준수될 수 있도록 사용자를 규율하고 감독할 고용노동부의 역할은 더욱 중요해지고 있음.
- 참여연대 노동사회위원회는 고용노동부의 근로감독을 지속적으로 감독하여 취약계층과 미조직노동자를 비롯한 전체 노동자의 노동3권 보장과 최저 노동조건 확보가 실현될 수 있도록 노력할 것임.
- 이번 이슈리포트는 2015년 3월과 5월, 2번의 정보공개청구를 통해 2014년 한 해 동안 진행된 근로감독의 결과를 확인한 내용으로, 자료의 기준일은 2014년 12월 31일임. 이슈리포트의 통계는 2번의 정보공개청구를 통해 확보한 자료를 교차 확인하여 정리한 내용이며 이와 함께 고용노동부의 <사업장근로감독종합시행계획>과 근로감독 관련 보도자료, 국정감사 자료, 근로감독 관련 다른 정보공개 사례 등을 활용함.
- 통계표 구성요소 간 비율 등을 제외하면, 이번 이슈리포트의 통계는 대부분 정보공개청구를 통해 확인한 자료 그대로를 활용함. 법령별 위반건수의 경우 근로감독 결과를 보다 구체적으로 드러내기 위해 자료를 재구성함.

1. 2014년 근로감독: 전체 개괄

1) 2014년 근로감독 결과: 전체 개괄 및 추이

- 2014년 근로감독 실시업체는 24,281개소. 2012년의 3/4 수준.
- 2014년 한 해 동안 근로감독을 통해 적발된 위반건수 전체는 45,861건, 위반업체 수는 17,270개소
- 정기감독을 통해 적발된 위반건수는 6,444건. 수시감독과 노무관리지도는 각각 22,325건, 16,930건
- 근로감독 실시업체 수를 기준으로, 정기감독은 ①지속적이고 ②급격하게 감소하는 추세. 2014년 정기감독 실시업체 수는 근로감독 실시업체 수 전체의 7.8%, 2012년보다 15%p 감소
- 수시감독과 노무관리지도가 정기감독보다 실효성있고 효율적인 근로감독 방식이라기보다 고용노동부가 정책적으로 정기감독을 줄이고, 수시감독과 노무관리지도도를 확대하고 있음.

2) 2014년 근로감독 결과: 시정 여부와 조치내용

- 2014년 근로감독 결과, 사법처리 331건, 과태료 2,111건.
- 위반사항 중 41,779건 시정. 위반건수 전체의 91.1%
- 「근로감독관집무규정」¹ (이하 집무규정)은 위반사항이 적발되면 ①시정기간을 주고 ②이후 미시정에 대해 범죄인지 판단하도록 함.
- 사법처리, 과태료 건수를 기준으로 근로감독의 실효성과 효율성을 평가하기는 어려움. 그러나 사법처리와 과태료 건수가 적다면 사용자에게 적발되더라도 불이익이 없다는 인식을 심어줄 수 있음. 최소한 반복·상습위반업체를 강력하게 형사처벌하는 등 노동관계법에 대한 규범의식이 제고될 수 있도록 위반사항에 대한 조치기준이 강화되어야 함.

3) 2014년 근로감독 결과: 법령별 분류

- 근로기준법 위반건수는 25,629건 최저임금법 위반건수는 6,414건. 근로기준법과 최저임금법 위반건수 합은 2014년 근로감독을 통해 적발된 위반건수 전체(45,861건)의 69.9%
- 근로기준법 17조(근로조건에 명시)에 대한 위반은 7,683건으로 단일 법조항으로서 가장 많은 위반사항 중 하나. 최저임금법 11조(주지 의무) 위반 5,581건, 근로기준법 93조(취업규칙의 작성·신고) 위반 4,958건. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 13조(직장 내 성희롱 예방 교육) 1항 위반 4,267건 등 이들 네 개 조항에 대한 위반건수 합은 22,489건으로 위반건수 전체의 49%.
- 비정규직 확대를 가속화하고 노동시장에 만연한 비정규직 관련 불법에 대처하는 근로감독은 미흡해서 기간제 및 단시근로자 보호 등에 관한 법률 위반은 663건, 파견근로자 보호 등에 관한 법률 위반은 1,182건에 불과함. 이들 위반건수의 합은 위반건수 전체의 대략 4%로, 비정규직 관련 근로감독이 절대적으로 부족함.
- 노동조합 및 노동관계조정법 위반건수는 19건에 불과함. 사용자의 각종 노동권 침해 행위에 대한 근로감독이 사실상 방기되고 있음을 보여줌.

4) 2014년 근로감독 결과: 업체 규모별, 업종별 분류

- 5-29인 업체는 근로감독 실시업체의 48.5%. 그 뒤로 5인 미만 > 30-99인 > 100-299인 업체 순
- 업체 규모와 위반건수 간의 구체적인 관계를 확인하기 어려움.
 - 업체 규모가 작을수록 노동관계법 준수율이 낮다고 판단하기 어려움. 근로감독을 통해 적발된 위반사항의 세부내용을 보면, 위반건수 가운데 많은 부분을 차지하는 위반사항이 모든 규모의 업체에 적용되기 때문임. 또한, 소규모 업체의 위반건수가 많은 것도 소규모 업체에 대한 근로

1 근로기준법 11조에 따른 근로감독관의 직무와 집행에 필요한 내용을 규정하고 있는 훈령

감독 실시규모 자체가 크기 때문이라고 해석 가능함.

- 복잡다단한 원·하청 구조 하에서 소규모 하청업체에서 적발된 위반사항을 보면, 사실상 원청 대기업의 책임이 크다고 볼 수 있음. 따라서 근로감독 결과는 단단계 하도급 구조와 재벌대기업의 범위만 원인제공 등 경제구조 상 문제를 고려해서 이해해야 함.
- 향후 고용노동부는 근로감독을 원·하청 구조와 재벌대기업의 ‘실질’ 적인 책임을 고려하여 치밀하게 진행해야 할 것임.
- 업종별 근로감독 실시규모는 도소매 및 음식숙박업 > 제조업 > 금융보험부동산 및 사업서비스업 순. 세 업종에 대한 근로감독 실시규모의 합은 근로감독 전체의 대략 58% 수준
- 위반건수는 업체 수와 건수 모두, 제조업 > 도소매 및 음식숙박업 > 금융보험부동산 및 사업서비스업 순. 제조업의 경우, 점검실시업체 87.6%에서 위반사항이 적발. 평균치는 71.1%

2. 2014년 근로감독: 법령별

1) 근로기준법

- 근로기준법 위반건수 전체는 25,629건. 노동권과 노동조건을 규율하는 기본적인이고 핵심적인 법률이기 때문에, 근로감독 규모가 클 수밖에 없음. 5명 미만 업체 등은 적용 예외.
- 사법처리 건수는 161건, 근로기준법 위반건수의 0.6%. 근로기준법에는 반의사불벌죄가 다수 존재하기 때문에 사법처리 건수가 많지 않다고 하여 처벌이 부실하다고 단정할 수 없음. 다만, 반의사불벌죄인 근로기준법 36조(금품 청산)에 대한 사법처리 건수는 63건, 이는 해당 사안의 심각성을 보여줌.
- 근로기준법 17조(근로조건 명시)는 2014년 근로감독 결과 전체에서 가장 많이 적발된 위반사항 중 하나임. 근로기준법 17조(근로조건 명시)는 노동관계에서 초보적인 사안이므로 관련 위반건수가 많은 것 자체는 심각한 문제이나 동시에 해당 사항이 근로감독으로 적발하기 쉬운 조항이기 때문에 위반건수가 많다고도 해석 가능함.
- 근로기준법 23조(해고 등의 제한) 등 해고 관련 위반건수 없음. 이는 현행 근로감독 점검내용이 별척조항이 있는 법조항에 한정되어 있는 현행 근로감독 체계의 문제로 판단됨. 근로기준법 37조(미지급 임금에 대한 지연이자)도 별도의 별척조항이 없고 집무규정에도 위반에 대한 조치기준이 없어 별도의 민사 상 청구를 통해 해결해야 함.

2) 최저임금법

- 최저임금법 관련 근로감독의 주요 점검내용은 ①지급한 임금의 최저임금 미달 여부 ②사용자가 노동자에게 최저임금을 주지했는지 여부임. 최저임금법 6조(최저임금의 효력) 위반건수는 832건, 최저임금법 11조(주지 의무) 위반건수 5,581건.
- 최저임금법 6조(최저임금의 효력) 사법처리 건수는 16건, 위반건수 대비 사법처리 비율은 약 1.9%.

- 최저임금 미달자 현황, 최저임금법 관련 신고건수 추이 등을 고려해 보았을 때, 최저임금법 6조(최저임금의 효력) 관련 근로감독의 절대량이 충분하다고 평가하기 어려움. 집무규정의 조치기준을 대폭 강화하여 위반업체에 대해 강력한 처벌을 내릴 필요 있음. 이는 위반업체를 무조건 형사처벌해야 한다거나, 형사처벌이 증가되어야 한다는 주장이 아니라, 해당 법조항이 강행규정이며, 최소한 반복·상습위반에 대해 형사처벌하는 등 최저임금법에 대한 규범의식을 제고해야 함을 의미함.

3) 파견근로자 보호 등에 관한 법률

- 파견근로자 보호 등에 관한 법률(이하 파견법)이 준수되지 않으면 책임과 권한이 일치하지 않는 불법적 고용형태가 만연할 수 있음. 파견사업주와 사용자사업주에 대한 철저한 근로감독이 요구됨.
- 파견법 위반건수는 1,182건, 위반업체는 1,007개소. 시정지시 건수는 708건, 위반건수 전체의 59.9%.
 - 적발된 위반사항에 대해 대부분 자율개선을 유도하고 있음. 자율개선 자체를 부정적으로 판단하기 어렵지만, 위반에 대해 처벌이 전제되지 않을 경우, 사용자에게 법을 지키지 않아도 부담이 크지 않다는 인식을 심어주고, 위반이 반복되거나 파견법에 대한 규범의식이 낮아 질 수 있음.
- 파견법 관련 근로감독 결과를 보면 집무규정 등 근로감독 점검내용이 파견법의 목적과 취지에 부합하지 않는 것으로 보임. 예를 들어, 파견법 6조의2(고용의무) 상 직접고용 의무 이행을 이유로 파견법 상 다른 조항 위반에 대해 파견법에 명시된 처벌이 이루어지지 않는 것은 현행 근로감독 상 조치기준이 파견법에 반하는 것으로 판단됨.

4) 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률

- 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 기간제법)의 핵심은 기간제노동자의 계약기간이 2년을 초과하지 않는 범위이어야 함에 있음. 기간제노동자 사용기간을 규정하는 기간제법 4조(기간제근로자의 사용)에 대해 관리·감독할 근거를 집무규정에서 확인하기 어려움. 이에 대한 점검이 이뤄지고 있지 않는 것에 대한 집무규정 개선이 필요하며, 사업장 내 기간제노동자의 비율, 정규직 전환 여부와 비율 등을 근로감독의 점검내용에 포함시켜야 함.
- 기간제법 위반건수 전체는 633건. 기간제법 17조(근로조건 서면 명시) 위반건수 537건.
- 기간제법 위반에 대한 사법처리 건수는 0. 과태료 건수가 174건. 사법처리 건수가 없고, 과태료 건수가 절대적인 이유는 ①기간제법 상 벌칙 중 과태료가 차지하는 비율이 높고 ②실제 근로감독 결과, 위반사항에 대해 과태료 조치하는 법조항에 대한 위반건수가 많기 때문임.
- 과태료 건수 모두는 기간제법 17조(근로조건 서면 명시)에 대한 조치. 집무규정은 기간제법 17조(근로조건 서면 명시) 위반에 대해 ‘즉시 과태료’ 조치하도록 하고 있음. 실제 근로감독 결과, 기간제법 17조(근로조건 서면 명시) 위반건수는 537건이고, 이중 363건에 대해 시정지시 조치되고, 174건이 과태료 조치됨. 집무규정 상 조치기준이 실제 근로감독에서 지켜지고 있지 않은 사례임.

5) 노동조합 및 노동관계조정법

- 노동조합 및 노동관계조정법(이하 노조법) 관련 근로감독은 그 결과를 평가하기 어려운 정도로 근로 감독의 절대적 규모가 부족함.
- 노조법 위반업체는 16개소. 위반건수는 19건으로 근로감독 전체 위반건수 45,861건의 0.04%.
- 노조법 관련 근로감독을 통해 적발된 최근 3년 간 노조법 위반건수는 2012년 316건, 2013년 24건, 2014년 19건²⁾ 으로 감소하고 있음.
- 노조법에 대한 위반사항은 모두 수시감독을 통해 적발되었는데 정기감독, 수시감독, 특별감독 등 근로 감독의 특성을 전혀 살리지 못하고 있는 것으로 판단됨. 특히, 특별감독을 통해 적발된 위반사항이 없다는 점은 고용노동부가 긴급한 노사현안 문제를 해결하려는 의지가 없다는 비판을 초래함.
- 이와 같은 노조법 관련 근로감독의 부재는 최근 갑을오토텍 사태를 비롯하여, SK브로드밴드·LG유플러스, 씨앤엠, 삼성전자서비스와 이마트 등 사용자의 노조파괴와 부당노동행위 여지를 높일 것임.

6) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 남녀고용평등법) 관련 근로감독의 주요 점검 내용은 ①모집·채용 상 남녀 차별 ②동일사업 내 동일가치노동에 대한 동일임금 ③직장 내 성희롱 ④육아휴직과 배우자 출산휴가 등임. ‘동일가치노동에 대한 동일임금’ 원칙에 대한 구체적인 점검 기준이 필요하며, 이 부분에 대한 점검이 강화될 필요 있음.
- 남녀고용평등법 13조(직장 내 성희롱 예방 교육) 1항이 남녀고용평등법 위반건수 전체의 82.7%, 남녀고용평등법 33조(관계 서류의 보존)가 대략 15%. 이들 위반건수를 합하면 약 97.7%에 이룸.
- 남녀고용평등법 관련 근로감독의 경우, 점검내용을 구분하여 조치할 필요 있음. ①과거 위반사항에 대해 시정지시 함에 있어, 미시정을 보완할 수 있는 것과 개선할 수 있는 것을 구분하고 ②육아휴직 등 과거 위반사항에 대해 보완이 불가능한 위반사항에 대해서는 사법처리를 하는 것이 적절함.
- 남녀고용평등법 관련 근로감독의 목적과 실제 현장에서의 실시되고 있는 관련 근로감독의 적절성과 전문성 등에 대한 보완·개선이 필요 있음.

7) 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률

- 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 근로자참여법)의 주요 점검내용은 노사협의회 설치 여부와 운영 내역 등임.
- 근로자참여법 관련 근로감독으로 적발된 위반건수 전체는 2,963건. 노사협의회와 고충처리위원 등이 현실에서 제대로 실시·운영되고 있지 않음을 보여줌. 노동자의 경영참여를 정착시키기 위한 고용노동부의 적극적인 역할이 요구됨.

3. 2014년 근로감독: 결론

- 근로기준법 17조(근로조건의 명시), 93조(취업규칙의 작성·신고), 최저임금법 11조(주지 의무), 남녀고용평등법 13조(직장 내 성희롱 예방 교육) 1항 위반건수의 합이 2014년 한 해 동안 근로감독을 통해 적발된 위반건수의 절반 수준. 이는 기초적인 노동조건이 제대로 보장되고 있지 않음을 보여주고 동시에 근로감독이 적발하기 쉬운 사안을 위주로 이루어지고 있는 것으로도 해석됨
- 노조법, 기간제법, 파견법 위반건수의 합은 적발된 위반건수 전체의 4%. 이는 노조법, 기간제법, 파견법이 현장에서 잘 준수되고 있다기보다 관련 근로감독이 충분히 이루어지지 않았다고 보임.
- 근로감독의 목표는 ‘노동조건 개선’ 이어야 함. 현행 근로감독이 벌칙조항이 있는 법조항과 근로감독의 조치로서 시정지시의 이행 여부를 확인하는 형식적인 수준에 머물러 있다고 해석됨.

4. 2014년 근로감독: 개선방안

- 1) 근로감독이 노동관계법의 취지와 목적에 부합해야 함.
 - 집무규정 상 점검내용과 조치기준이 노동관계법의 취지와 목적에 부합하지 않거나, 후퇴한 사례 발견됨. 또한, 집무규정 상 조치기준을 준수하고 있지 않은 사례도 발견됨.
- 2) 근로감독 점검기준과 내용의 다양화와 집무규정 개정
 - 최저임금, 불법파견 등 현장에서는 다양한 수법을 통해 노동관계법을 위반하고 회피함. 사용자가 평소에도 노동관계법을 준수하도록 집무규정의 점검내용과 조치기준이 다양하게 개선되어야 함.
- 3) 근로감독관 인력확충과 명예근로감독관 제도 도입
 - 고용노동부는 근로감독 관련 인력부족을 근로감독을 종류별로 근로감독 과제를 재분배하거나, 근로감독 자체를 사용자나 민간기관에 맡기는 방식으로 대처하고 있음.
- 4) 근로감독 결과의 투명한 공개와 정교한 자료관리
 - 근로감독의 사회적 의미와 무게에 따라 공개를 원칙으로 삼는 것이 적절함. 최소한 이번 이슈리포트에 포함된 근로감독 결과 수준의 통계는 고용노동부 홈페이지에 투명하게 공시되어야 하고 정기적으로 업데이트되어야 함.
 - 현재 근로감독 결과는 전산입력의 방식으로, 집계·축적·관리되고 있음. 근로감독 결과 입력과정에서의 정보누락, 중복입력 등의 사례가 없지 않은 것으로 확인됨. 근로감독과 관련한 기초자료에 대한 엄격하고 세심한 관리가 요구됨.

근로감독을 감독하다

- 최저임금에 대한 열띤 논쟁이 전개되면서 최저임금의 수준과 함께 결정된 최저임금이 잘 지켜지도록 하는 것도 매우 중요하다는 사회적 공감대가 형성되었음. 참여연대 노동사회위원회는 또한 최저임금이 잘 지켜질 수 있도록 고용노동부의 관리·감독 역할이 중요하다고 판단하고 있으며, 그 실태를 파악하여 2015년 6월, 이슈리포트 「근로감독보고서Ⅰ: 최저임금법 6조」를 발표함.
- 고용노동부의 근로감독은 근로기준법, 최저임금 등 노동관계법이 현장에서 준수되도록 관리·감독하는 고용노동부의 주요 행정업무임과 동시에 국가적 책무임. 비정규직노동자과 저임금노동자, 알바노동자, 청년·여성노동자 등과 같이 열악한 노동조건에 처한 노동자의 비중과 규모는 점차 커져가고 있으나, 이들의 절대 다수는 자신이 직면한 열악한 노동조건을 개선할 수 있는 노동조합을 가지고 있지 못하며, 열정페이 등의 사례에서 드러나듯 현장에서 다수 사용자는 다양하고 정교한 방식으로 강행규정인 노동관계법을 위반하거나 회피하고 있음. 따라서 노동조건의 최소한 규정하고 있는 노동관계법이 현장에서 잘 준수될 수 있도록 사용자를 규율하고 감독하는 고용노동부의 근로감독이 더욱 중요해지고 있음.
- 참여연대 노동사회위원회는 고용노동부의 근로감독을 지속적으로 감독하여 취약계층과 미조직노동자를 비롯한 전체 노동자의 노동3권 보장과 최저 노동조건 확보가 실현될 수 있도록 노력할 것임.

1. 자료수집

- 2015년 3월과 5월, 2번의 정보공개청구를 통해 2014년 한 해 동안 진행된 근로감독 결과를 확인함.
- 정보공개청구를 통해 확인하여 이번 이슈리포트에서 활용한 자료의 기준일은 2014년 12월 31일임.
- 근로감독 전반을 파악하기 위해 정기감독, 특별감독, 수시감독, 노무관리지도 등 모든 종류의 근로감독을 대상으로 ▶2014년 근로감독 결과 전반 ▶업체 규모별·업종별·위반법령별 2014년 근로감독 결과 ▶근로감독관 1인당 관리 사업장 및 관리 근로자 현황 등을 정보공개청구함.
- 근로감독의 세부내용을 확인하기 위해 ▶2012년~2014년 근로감독 대상·실시업체 수 ▶2014년 근로감독 시정완료 여부, 법령별 위반건수, 위반법령별 처리결과, 위반내역별 처리결과 ▶법령별로 구분하여 근로감독에 따른 사법조치 내용, 업체 규모별·업종별 근로감독 결과 ▶과건근로자 보호 등에 관한 법률과 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 관련 근로감독 대상과 위반규모, 과건노동자와 기간제노동자의 노동조건 보호·차별 관련 위반의 세부내용, 위반건수와 조치건수 등을 고용노동부에 추가 정보공개청구함.
- 고용노동부는 청구한 자료 대부분을 공개함. 그러나 ①2014년 근로감독 결과를 법령별로 나누어 근로감독 대상업체와 실시업체 수를 공개하라는 정보공개청구에 대해 법령별로 근로감독 대상을 선정하거나 실시하지 않는다고 대답했고, ②근로감독에 따른 사법조치 내용을 법령별로 구분해서 공개하라는 정보공개청구에 대해서는 ‘확인 불가’라고 답변함. 업체 규모를 기준으로 법령별 위반건수와 조치건수 등을 정보공개청구했으나, 고용노동부는 ‘법령별로는 추출 불가’라고 답변함.
- 2번에 걸쳐 고용노동부가 공개한 자료를 확인한 결과, 같은 기준에 대한 다른 통계가 일부 존재하고 있음을 확인함. 고용노동부가 공개한 자료는 공개된 자료 간 교차검토하고 고용노동부가 비공개 처리한 자료는 <사업장근로감독종합시행계획>과 근로감독 관련 고용노동부 보도자료, 국정감사 자료, 근로감독 관련 다른 정보공개사례 등을 활용하여 확인함.

2. 자료구성

- 이번 이슈리포트의 통계는 위에서 언급한 2번의 정보공개청구를 통해 확보한 자료 간 교차 확인하여 정리한 내용임.
- 구성요소 간의 비율 등을 제외하면, 대부분의 경우, 정보공개청구를 통해 확인한 자료 그대로를 활용함.
- 법령별 위반건수의 경우, 근로감독 결과를 보다 구체적으로 드러내기 위해 자료를 다양하게 재구성

합: 고용노동부는 법령별 위반업체 수, 위반건수와 조치건수와 내용 등을 근로감독 종류 별로 구분하여 아래와 같은 구성으로 공개함.

관서	점검명	법령	법조항	위반 사 업 장 수	위반건수 및 조치건수							
					계	시정지시건(자율점검포함)			과 태 료	사 법 처 리	행 정 처 분	
						시 정 지 시	개 선	미 개 선				
전국	정기감독	남녀고용평등과 일가정양립지원에관한법률	제7조제1항	3	3	3	3	0	0	0	0	0
전국	정기감독	남녀고용평등과 일가정양립지원에관한법률	제12조	1	1	1	1	0	0	0	0	0

이하 생략

- 법령별 근로감독 결과는 위반건수를 바탕으로 검토하고자 위반사항을 법조항별로 구분하여 위반건수와 조치건수와 내용을 아래와 같이 재구성함.
- 아래 표는 이번 이슈리포트에서 법령별 위반건수와 조치건수·내용을 설명한 표임. 아래 표는 원자료에서 개선, 미개선, 시정 중 등 확인점검결과를 삭제하고 법조항의 세부내용과 위반사항에 대한 집무규정의 조치기준을 추가한 것임. 아래 표에서 시정지시, 과태료, 사법처리, 행정처분 관련 통계는 원자료 상 시정지시, 과태료, 사법처리, 행정처분 관련 통계수치와 같음. 아래 표에서 시정지시는 개선된 위반사항 수와 다르며, 시정지시와 과태료, 사법처리, 행정처분의 합이 위반건수와 같을 수도, 같지 않을 수도 있음.
- 예를 들어, 위반사항이 적발되어 시정지시 조치했으나 그 중 일부가 미시정되어 사법처리, 과태료 조치한 경우에는 아래 표와 같이 시정지시와 과태료, 사법처리, 행정처분의 합이 위반건수보다 많을 수 있음.

점검내용		조치기준	위반업체 수	위반 건수	조치내용			
법조항	세부내용				시정지시	과태료	사법처리	행정처분
7조 1항	체용 상 남녀차별 금지	사안마다 다양함	12	13	12	0	0	1
8조 1항	동일 사업 내 동일가치노동에 대한 동일 임금 지급	- 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지	1	1	1	0	0	0
9조	임금 외의 금품 등에서의 남녀차별 금지	- 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지	5	5	5	0	0	0
10조	교육·배치 및 승진 등에서의 남녀차별 금지	- 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지	1	1	1	0	0	0
11조 1항	정년·퇴직 및 해고 등에서의 남녀차별 금지	- 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지	1	1	1	0	0	0
11조 2항	여성노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 하는 근로계약 체결 금지	- 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지	1	1	1	0	0	0
12조	직장 내 성희롱 금지	즉시 조사 후 과태료 부과	12	12	12	0	0	0
13조 1항	직장 내 성희롱 예방교육 실시	- 최근 1년 이내 미실시의 경우, 25일 이내에 실시 - 미시정시 과태료	4,210	4,267	4,196	71	0	0

이하 생략

2014년 근로감독: 전체 개괄

1. 2014년 근로감독 결과: 전체 개괄 및 추이

2014년 근로감독 대상업체 24,486개소, 실시업체 24,281개소. 2012년의 3/4 수준

정기감독 실시업체 1,897개소, 근로감독 실시업체 수 전체의 7.8%.

근로감독 실시규모는 큰 틀에서 감소하고 있는 가운데, 정기감독 실시규모는 큰 폭으로 감소, 수시감독은 증가하는 추세. 정기감독의 감소를 보완·상쇄할 정책방향과 대안은 의문

<표1> 2014년 근로감독 결과: 최근 3개년 간 근로감독 추이(자료기준: 20121231, 20131231, 20141231) <단위: 개소, %>

구분	근로감독 대상업체 수	근로감독 실시업체 수								
		전체 (A)	정기감독(B)		특별감독	수시감독(C)		노무관리지도(D)	기타	
		비율 (B/A)	비율 (C/A)	비율 (D/A)		비율 (C/A)	비율 (D/A)			
2008년	-	29,180	24,915	85.4	14	195	0.7	4,056	13.9	-
2009년	-	31,468	25,505	81.1	7	380	1.2	5,576	17.7	-
2010년	-	35,034	13,587	38.8	14	6,281	17.9	15,152	43.2	-
2011년	-	39,980	17,157	42.9	20	6,511	16.3	16,292	40.8	-
2012년(a)	31,352	31,048	7,093	22.8	202	14,424	46.5	9,329	30.0	-
2013년	22,377	22,245	5,844	26.3	50	7,386	33.2	8,965	40.3	-
2014년(b)	24,486	24,281	1,897	7.8	7	14,985	61.7	7,299	30.1	93
증감(a-b)	-6,866	-6,767		-5,196	-195		561		-2,030	
비율(b/a)	78.1	78.2		26.7	3.5		103.9		78.2	

- 1) 2008-2011년 통계는 <사업장근로감독종합시행계획>을 정리한 자료. 2012-2014년 통계는 참여연대의 정보공개청구 결과.
- 2) <사업장근로감독종합시행계획>에서는 근로감독 대상업체 수를 확인하기 어려움.

- 실시업체 수를 기준으로, 정기감독 실시규모는 최근 수년 간 ①지속적이고 ②급격하게 감소하는 추세. 2014년 정기감독 실시업체 수는 근로감독 실시업체 수 전체의 7.8%, 2012년보다 약 15%p 감소.
- 수시감독의 경우, 2012년과 2014년의 실시업체 수는 비슷하나, 근로감독 실시업체 전체에서 차지하는 비중은 증가함. 검토하는 기간을 넓히면, 수시감독 실시업체 수는 절대량과 상대적 비율 모두에서 증가하고 있는 추세.
- 2012년에서 2014년 사이 노무관리지도는 실시업체 수가 다소 감소, 근로감독 실시업체 전체에서 차지하는 비중은 비슷한 수준.

2014년 근로감독 결과, 위반건수 전체는 45,861건, 위반업체 수는 17,270개소

위반건수, 위반업체 수 기준 모두 수시감독 > 노무관리지도 > 정기감독 순

수시감독을 통해 적발된 위반건수는 22,325건으로 위반건수 전체의 48.7%. 위반업체 수는 9,016개소로 전체의 52.2%

정기감독을 통해 적발된 위반건수는 6,444건(1,773개소), 위반건수 전체의 14.1%. 수시감독과 노무관리지도를 통해 적발된 위반건수는 22,325건(9,016개소), 16,930건(6,401개소). 수시감독과 노무관리지도를 통해 적발된 위반건수의 합은 위반건수 전체의 85.6%

수시감독과 노무관리지도가 효율적인 근로감독 방안이라기보다 고용노동부가 정책적으로 정기감독을 줄이고, 수시감독과 노무관리지도를 확대하고 있음

<표2> 2014년 근로감독 결과: 근로감독 대상·실시업체 수와 위반건수 등(자료기준일: 20141231)

구분	근로감독 대상업체 수	근로감독 실시업체 수	위반건수		
			업체 수(A)	건수(B)	
				비율(B/A)	
전체	24,486	24,281	17,270	45,861	2.66
정기감독	1,915	1,897	1,773	6,444	3.63
특별감독	7	7	7	51	7.29
수시감독	15,157	14,985	9,016	22,325	2.48
노무관리지도	7,314	7,299	6,401	16,930	2.64
기타	93	93	73	111	1.52

- 정기감독을 통해 적발된 위반건수는 6,444건. 위반업체 수는 1,773개소. 2014년 근로감독을 통해 적발된 위반건수 전체(45,861건)의 14.1%. 위반업체 수 전체(17,270개소)의 10.3%.
- 수시감독을 통해 적발된 위반건수는 22,325건(9,016개소)로 위반건수 전체의 48.7%. 위반업체 수 전체의 52.2%. 노무관리지도의 경우, 위반건수 16,930건(36.9%), 위반업체 6,401개소(37.1%). 수시감독과 노무관리지도를 통해 적발된 위반건수의 합은 근로감독을 통해 적발된 위반건수 전체의 85.6%, 위반업체 수 전체의 89.3%임.
- 수시감독과 노무관리지도를 통해 적발된 경우가 절대적이지만, 위반업체 당 위반건수 비율은 수시감독이나 노무관리지도보다는 정기감독을 통해 적발한 위반건수가 더 많다고 해석 가능함.
- 근로감독별 실시업체 수 추이, 위반건수의 상대적 비율 등을 보면 수시감독과 노무관리지도가 노동자의 권리를 보장하고 노동조건을 개선함에 있어, 정기감독보다 효율적인 방안이라기보다 고용노동부가 정책적으로 정기감독을 줄이고, 수시감독과 노무관리지도를 확대한 결과로 이해됨.
- 정기감독 실시규모의 축소가 바람직한 정책방향인지는 의문임. 정기점검의 절대량에 대한 문제제기를 넘어 근로감독 전반에 대한 고용노동부의 정책기조를 검토함에 있어 정기감독이 감소하는 가운데, 이를 보완하거나, 상쇄할 정책대안이 있는지 혹은 정기감독이 축소된 근로감독 전반에서 확인되는 근로감독의 실효성, 근로감독의 정책적 목표 달성 여부 등에 대한 문제제기임.

2014년 근로감독: 전체 개괄

2. 2014년 근로감독 결과: 시정 여부와 조치내용

2014년 근로감독 결과, 사법처리는 331건, 과태료 조치는 2,111건

사법처리, 과태료 조치 규모가 적절하다고 판단하기 어려움. 반복·상습 위반에 대한 형사처벌 등 노동관계법에 대한 규범의식을 제고해야 함

<표3> 2014년 근로감독 결과: 위반건수와 조치건수 등(자료기준일: 20141231)

구분	위반건수		시정완료		미시정				시정 중			
	업체 수	건수	업체 수	건수	사법처리		과태료		행정처분			
					업체 수	건수	업체 수	건수	업체 수	건수		
전체	17,270	45,861	14,953	41,779	210	331	1,488	2,111	278	369	323	1,269
정기감독	1,773	6,444	1,625	6,090	39	62	42	42	3	4	66	246
특별감독	7	51	0	7	6	25	7	18	0	0	0	1
수시감독	9,016	22,325	7,018	19,124	165	244	1,373	1,968	275	365	193	622
노무관리지도	6,401	16,930	6,303	16,531	0	0	0	0	0	0	64	399
기타	73	111	7	27	0	0	66	83	0	0	0	1

1) 시정지시에는 자율점검도 포함되어 있음

- 사법처리 건수는 331건(210개소), 과태료 건수는 2,111건(1,488개소).
- 수시감독을 통해 적발된 위반사항에 대한 사법처리 건수(244건)가 사법처리 건수 전체의 73.7%. 과태료 건수의 92.2%가 수시감독을 통해 적발된 위반사항임.
- 적발된 위반사항에 대한 사법처리와 과태료 건수가 많다고 보기 어려움. 그러나 이를 근거로 근로감독의 부실 여부에 대해 평가하기 어려움. 「근로감독관집무규정」 3 (이하 집무규정)은 위반사항이 적발되면 일단 ①일정한 시정기간을 주고 ②이후 미시정에 대해 범죄인지 판단하도록 하고 있음. 또한, 범조항마다 벌칙의 종류와 수위가 다양함. 따라서 사법처리와 과태료 건수를 기준으로 근로감독을 평가하기는 어려움.
- 다만, 위반건수와 비교하여 사법처리나, 과태료 건수가 현저히 적다면, 사용자에게 위반이 적발되더라도 큰 처벌이나 부담이 없다는 인식을 심어줌. 적발된 위반사항에 대해 무조건 형사처벌해야 한다거나, 형사처벌이 강화되어야 한다는 주장이 아니라, 근로기준법, 최저임금법 등 노동관계법 중 많은 조항이 강행규정이며, 최소한 반복·상습 위반 업체에 대해 강력하게 형사처벌을 하는 등 노동관계법에 대한 규범의식을 제고할 수 있도록 위반사항에 대한 조치기준이 강화되어야 함을 의미함.

3 근로기준법 11장에 따른 근로감독관의 직무와 집행에 필요한 내용을 규정하고 있는 훈령

위반사항 중 41,779건(14,593개소), 91.1% 시정완료. 위반업체 수 기준 86.6%

수시감독의 시정완료 비율은 건수 기준 85.7%, 업체 수 기준 77.8%. 다른 근로감독에 비해 현격하게 낮은 수준으로 확인됨

위반사항의 세부내용을 보면, 대부분의 경우, 그 시정에 비용과 시간이 필요하지 않음. 불법파견, 비정규직 차별 등 시급히 해결해야 할 현안이자 동시에 개선에 비용과 시간이 요구되는 사안에 대해서는 근로감독 자체가 적극적으로 진행되지 않음. 때문에 90%대의 시정 완료에 대해 큰 의미를 부여하기 어려움

- 또한, 노무관리지도를 통해 적발된 위반사항 중 시정완료된 16,531건의 27.6%(4,560건)는 최저임금법 11조(주지 의무)임(<표24> 참고). 이는 사업장 내 노동자가 보기 편한 어느 곳에 당해 최저임금액을 게시하면 ‘시정완료’ 임. 따라서 노무관리지도 이후 확인되는 98%대의 시정완료 비율에 대해 높게 평가하기는 어려움.

- 시정에 있어 비용과 시간이 필요하지 않은 사항이 위반사항의 대다수를 차지하고 있는 반면, 불법파견, 비정규직 차별, 육아휴직, 부당노동행위, 최저임금 미달 등 시급히 개선되어야 할 사회적 과제가면서, 그 개선에 큰 비용과 시간, 노력이 요구되는 노동현안은 근로감독의 주요 대상조차 아닌 것으로 보임.
- 위반사항에 대한 90%대의 시정완료 비율을 부정적으로 평가하거나, 굳이 평가절하할 필요는 없으나, 이와 동시에 2014년 근로감독 결과를 두고 열악한 노동실태가 크게 개선되었다고 의미를 부여하거나, 근로감독의 정책적 방향이 시대적 과제에 부합했다고 평가하기 어려움.

<표4> 2014년 근로감독 결과: 위반건수와 조치건수 비율 등(자료기준일: 20141231)

구분	위반건수		시정완료				미시정							
	업체 수(A)	건수(a)	업체 수(B)		건수(b)		사법처리				과태료			
			비율(B/A)	비율(b/a)	업체 수(C)		건수(c)		업체 수(D)		건수(d)			
					비율(C/A)	비율(c/a)	비율(D/A)	비율(d/a)						
전체	17,270	45,861	14,953	86.6	41,779	91.1	210	1.2	331	0.72	1,488	8.6	2,111	4.6
정기감독	1,773	6,444	1,625	91.7	6,090	94.5	39	2.2	62	0.96	42	2.4	42	0.7
특별감독	7	51	0	0.0	7	13.7	6	85.7	25	49.0	7	100.0	18	35.3
수시감독	9,016	22,325	7,018	77.8	19,124	85.7	165	1.8	244	1.09	1,373	15.2	1,968	8.8
노무관리지도	6,401	16,930	6,303	98.5	16,531	97.6	0	0.0	0	0.00	0	0.0	0	0.0
기타	73	111	7	9.6	27	24.3	0	0.0	0	0.00	66	90.4	83	74.8

1) 시정지시에는 자율점검도 포함되어 있음

- 위반사항이 시정완료 비율은 위반건수 기준 91.1%, 위반업체 수 기준 86.6%.
- 정기감독의 경우, 위반건수 94.5%, 위반업체 91.7%가 시정완료.
- 노무관리지도의 경우, 위반건수, 위반업체 수 기준 모두 98%대 시정완료.
- 수시감독의 시정완료 비율은 위반건수 기준 85.7%. 다른 근로감독의 시정완료 비율을 크게 하회함.
- 근로감독 종류별 시정완료 비율을 바탕으로 근로감독 전체 혹은 개별 근로감독의 실효성을 논하기는 어려움. 근로감독 종류별로 적발된 위반사항의 구체적인 내용이 다르기 때문. 적발된 위반사항의 대부분은 그 시정에 있어 사용자에게 큰 비용과 시간을 요구하지 않음.
 - 근로기준법 17조(근로조건의 명시) 위반건수는 7,683건으로 단일 법조항으로서 가장 많은 위반사항 중 하나. 최저임금법 11조(주지 의무) 5,581건, 근로기준법 93조(취업규칙의 작성·신고) 4,958건. 남녀고용평등법 13조(직장 내 성희롱 예방 교육) 1항 4,267건 등 이들 4개 법조항에 대한 위반건수의 합은 22,489건으로, 위반건수 전체(45,861건)의 49%(<표17>,<표26>,<표22>,<표47> 참고).

2014년 근로감독: 전체 개괄

3. 2014년 근로감독 결과: 법령별 분류

근로기준법에 대한 위반건수 25,629건, 최저임금법 위반건수 6,414건. 2014년 근로감독을 통해 적발된 위반건수 전체 45,861건의 대략 69.9%

법령별 위반건수는 근로기준법 > 최저임금법 > 남녀고용평등법 > 근로자참여법 순. 근로기준법, 최저임금법, 남녀고용평등법, 근로자참여법에 대한 위반건수의 합은 위반건수 전체의 87.6%

개별 법령의 조항별 위반건수를 보면, 서면 근로계약서 미작성, 최저임금 주지 의무 위반, 성희롱 예방교육 미실시, 노사협의회의 운영 및 실시, 건설근로자법 상 공제부금의 납부 등이 적발된 위반사항의 다수를 차지하는 것으로 확인됨

<표5> 2014년 근로감독 결과: 법령별 위반건수1: 근로기준법, 최저임금법 등(자료기준일: 20141231)

<단위: 개소, 건>

구분	근로감독 실시업체 수	위반업체 수	위반건수				
			전체	근로기준법	최저임금법	남녀고용평등법	근로자참여법
전체	24,281	17,270	45,861	25,629	6,414	5,159	2,963
정기감독	1,897	1,773	6,444	4,332	299	461	650
특별감독	7	7	51	13,353	1,343	1,823	1,128
수시감독	14,985	9,016	22,325	27	3	7	6
노무관리지도	7,299	6,401	16,930	7,917	4,769	2,868	1,179

1) 정보공개청구로 확인한 자료에는 근로감독 종류별 분류에 '기타' 로 구분하여, 근로감독 실시업체 수 93개소, 위반업체 73개소, 위반건수 111건가 확인되었음. 그러나 법령별로는 기타의 방식으로 근로감독한 사례를 확인하기 어려움.

2) 위 제시한 7개 법령 외에 고용 상 연령 차별 금지 및 고령자 고용 촉진에 관한 법률, 건설근로자 고용개선 등에 관한 법률, 공인노무사법 등과 관련한 구체적인 내용은 생략함. 전체 통계에는 포함되어 있음.

- 근로기준법 위반건수는 25,629건. 2014년 근로감독을 통해 적발된 위반건수 전체(45,861건)의 55.9%
- 최저임금법 위반건수는 위반건수 전체의 14%(6,414건). 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 남녀고용평등법) 11.2%(5,159건), 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 근로자참여법) 6.4%(2,963건). 근로기준법, 최저임금법, 남녀고용평등법, 근로자참여법 위반건수 합은 2014년 근로감독을 통해 적발된 위반건수의 87.6%임.
- 근로기준법은 노동관계법의 핵심이자 포함하고 있는 내용이 많으며, 노동자의 권리를 보장하는 기본적인 기준이므로 근로감독 세부내용의 다수를 차지하는 것은 '원론적으로' 타당함. 또한, 최저임금법도 노동조건을 규율하는 가장 중요한 규정 중 하나이므로, 근로감독에서 중요한 사안으로 다루어져야 함.

- 근로기준법과 최저임금법 관련 위반사항의 세부내용을 보면, 근로계약서 관련, 즉 근로기준법 17조(근로조건 명시) 위반건수는 7,683건으로 근로기준법 위반건수 전체 25,629건의 30%(표17) 참고를 차지하고 있으며, 최저임금법 11조(주지 의무) 위반건수는 5,581건으로 최저임금법 6조(최저임금의 효력) 위반건수 832건보다 약 7배 많음(표26) 참고.

- 근로기준법과 최저임금법은 노동조건을 규율하는 가장 기본적인 법률이기 때문에 근로감독 상 비중도 클 수밖에 없음. 근로감독 결과에 대한 정량평가와 함께 해당 노동현안에 대한 근로감독의 점검 기준이나 점검내용을 바탕으로 근로감독 결과를 질적으로 검토·평가하는 것이 바람직함.

노조법 위반건수는 19건. 기간제법 663건, 파견법 1,182건. 이들 위반건수의 합은 2014년 한 해 동안 근로감독을 통해 적발된 위반건수 전체의 대략 4%

노조법에 대한 위반건수는 그 수치 자체에 대해서, 혹은 노조법에 대한 근로감독 결과를 평가하기조차 어려울 정도로 작은 규모임

불법파견과 비정규직 차별, 노조 탄압 등 열악한 노동실태를 고려하면, 노동시장에서 관련법에 대한 준수율이 높다기보다 기간제법, 파견법, 노조법 등에 대한 근로감독을 적극적으로, 적절한 내용으로 진행하고 있지 않다고 해석 가능함

<표6> 2014년 근로감독 결과: 법령별 위반건수2: 파견법, 기간제법, 노조법 등(자료기준일: 20141231)

<단위: 개소, 건>

구분	근로감독 실시업체 수	위반업체 수	위반건수			
			전체	파견법	기간제법	노조법
전체	24,281	17,270	45,861	1,182	633	19
정기감독	1,897	1,773	6,444	40	73	-
특별감독	7	7	51	666	462	16
수시감독	14,985	9,016	22,325	2	2	-
노무관리지도	7,299	6,401	16,930	-	96	-

1) 정보공개청구로 확인한 자료에는 근로감독 종류별 분류에 '기타' 로 구분하여, 근로감독 실시업체 수 93개소, 위반업체 73개소, 위반건수 111건가 확인되었음. 그러나 법령별로는 기타의 방식으로 근로감독한 사례를 확인하기 어려움.

2) 위 제시한 7개 법령 외에 고용 상 연령 차별 금지 및 고령자 고용 촉진에 관한 법률, 건설근로자 고용개선 등에 관한 법률, 공인노무사법 등과 관련한 구체적인 내용은 생략함. 전체 통계에는 포함되어 있음.

3) '- ' 는 해당 근로감독이 없었거나, 근로감독 결과 적발된 위반건수가 없는 경우

- 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 기간제법)과 파견근로자 보호 등에 관한 법률(이하 파견법) 위반건수는 각각 663건, 1,182건, 2014년 근로감독 위반건수 전체의 대략 4%
 - 집무규정 상 기간제법 관련 근로감독의 주요 점검내용은 ①단시간근로자 초과근로 ②차별적 처우 금지 ③확정된 시정명령 불이행 ④근로조건 서면명시 의무 등이며, 파견법과 관련한 근로감독의 주요 점검내용은 ①파견대상업무와 파견기간 ②파견근로자 직접고용 불이행 ③파견사업허가 위반과 무허가 근로자 파견의 업무사용 ④파견근로자 사용제한 위반 ⑤차별적 처우 금지, 확

정된 시정명령 불이행 등임.

- 파견법 위반사항의 세부내용을 보면, 파견법 위반건수 1,182건 중 파견법 5조 5항(파견대상업무 외 파견금지 위반) 244건(215개소)을 제외하면, 파견법 33조(사용사업관리대상 작성·보존) 위반 121건(121개소), 파견법 29조(파견사업관리대상 작성·보존) 109건(83개소), 파견법 26조(파견근로자에 대한 근로자파견계약 고지) 103건(72개소) 적발됨. 파견법 위반건수를 보면, 근로기준법 17조(근로조건의 명시)와 같이 관련 서류 구비 혹은 작성 여부가 큰 비중을 차지하고 있음. 따라서 파견법 관련 근로감독을 현안으로서 불법파견이나 비정규직 차별에 대한 관리·감독이라고 평가하기는 어려움(표32) 참고.
- 비정규직 문제, 간접고용의 양상과 심각성을 감안했을 때, 위와 같은 근로감독 결과는 비정규직 관련 법에 대한 준수율이 높아져 관련 위반건수가 적은 것이 아니라 비정규직 확대를 가속화하고 노동시장에 만연해 있는 비정규직 관련 불법에 대처하는 기간제법과 파견법 관련 근로감독 자체가 충분히 이루어지지 않은 것이라고 판단됨. 관련 근로감독의 세부내용도 역시 불법파견과 비정규직 차별 등과 같은 주요한 현안과 거리 있음.
- 노동조합 및 노동관계조정법(이하 노조법) 위반건수는 19건. 평가하기 어려울 정도로 절대량이 부족함. 이는 기간제법과 파견법 위반건수에 대한 해석과 마찬가지로, 노조법에 대한 준수율이 높다가보다 관련 근로감독이 충분히 이루어지고 있지 않으며 사용자의 각종 노동권 침해 행위에 대해 근로감독이 방기되고 있음을 보여줌.
- 불법파견과 부당노동행위의 경우, 노사자율로 해결하기는 어려운 사안임에도 불구하고, 관련 근로감독이 적극적으로 진행되고 있지 않았고 이는 심각한 문제임. 관련 사안의 경우, 근로감독으로 위반사항을 적발해내기 어렵다는 점을 감안하더라도 근로감독의 절대량이 부족한 것으로 판단됨.

2014년 근로감독: 전체 개괄

4. 2014년 근로감독 결과: 업체 규모별, 업종별 분류

5~29인 업체는 2014년 근로감독 실시업체 전체의 79.3%, 위반건수 전체의 61.5%

업체 규모와 위반건수 간의 구체적인 관계를 확인하기 어려움. 다만, 고용노동부가 대기업과 관련 있는 사안에 대해 적극적으로 근로감독하고 있지 않다는 해석 가능함

<표7> 2014년 근로감독 결과: 업체 규모별 근로감독 대상·실시업체 수와 위반건수 등(자료기준일: 20141231)
<단위: 개소, 건, %>

구분	근로감독 대상업체 수		근로감독 실시업체 수		위반건수			
	비율	건수	비율	건수	업체 수	비율	건수	비율
전체(a)		24,486		24,281		17,270		45,861
5인 미만	5,087	20.8	5,054	20.8	2,699	15.6	5,470	11.9
~29인	11,849	48.4	11,770	48.5	8,791	50.9	22,756	49.6
~99인	4,373	17.9	4,345	17.9	3,450	20.0	11,386	24.8
~299인	1,477	6.0	1,463	6.0	1,151	6.7	3,555	7.8
~499인	349	1.4	345	1.4	249	1.4	706	1.5
500인 이상	533	2.2	531	2.2	347	2.0	949	2.1
근로자 수 미입력	818	3.3	773	3.2	583	3.4	1,039	2.3

1) 비율은 전체 규모에 대한 업체 규모별 수치의 비중

- 5~29인 업체에 대한 근로감독 실시규모와 위반건수가 대상업체 수 전체와 실시업체 수 전체, 위반건수 전체의 절반 이상을 차지하고 있음.
 - 근로감독 대상업체가 특정 규모의 업체에 집중되어 있는지에 대해서는 확정하기 어려움. 규모별 업체 수와 노동자 수 역시 50인 미만 업체가 전체 산업의 대략 99%를 차지하고 있음(표8) 참고). 2015년 4월 현재, 300인 미만 업체 소속 노동자 수는 13,001,000명이며, 300인 이상 업체 소속 노동자 수는 2,215,000명임⁴
- 근로감독 결과를 두고 업체 규모가 작을수록 법 준수율이 낮다고 판단하기는 어려움. 소규모 업체에 대한 근로감독이 많기 때문에 적발된 위반건수도 많다고도 해석 가능함.
- 위반업체 수를 근로감독 실시업체 수로 나눈 비율은 전체 평균 71.1%이고, 5인 미만 업체가 53.4%임. 500인 이상 업체는 65.3%, 300~499인 이상 업체 72.2%, 5~29인 업체 74.7%, 100~299인 업체 78.7%, 30~99인 업체 79.4%.
- 위반건수를 위반업체 수로 나눈 비율은 전체 평균 2.66건이고, 5인 미만 업체가 2.03건으로 가장 낮

4 2015.05.28. 고용노동부 보도자료 <15.4월 사업체노동력조사 결과 발표>

고 30~99인 업체 3.3건으로 가장 높음. 5~29인 업체 2.59건, 100~299인 업체 3.09건, 300~499인 이상 업체 2.84건, 500인 이상 업체 2.73건.

<표8> 시도·산업·종사자규모별 사업체수, 종사자수(자료갱신일: 20141230)

종사자규모별	2013	
	사업체수	종사자수
계	3,676,876	19,173,474
1 - 4명	3,005,251	5,377,963
5 - 9명	384,598	2,443,393
10 - 19명	155,266	2,053,749
20 - 49명	86,942	2,600,964
50 - 99명	27,976	1,926,370
100 - 299명	13,395	2,091,143
300 - 499명	1,815	689,070
500 - 999명	1,073	728,201
1000명 이상	560	1,262,621

1) 통계청(링크: <http://goo.gl/kx6hzU>)

사법처리 된 업체 중 5인 미만 업체가 31.4%(66개소)

300인 이상 업체에 대한 사법처리는 건수 기준 5건, 업체 수 기준 4개소

업체 규모마다 적용받는 법조항이 다르고, 법조항마다 처벌 내용과 수위가 다르므로, 업체 규모와 사법처리의 구체적인 관계를 확인하기는 어려움

<표9> 2014년 근로감독 결과: 업체 규모별 위반건수와 시정여부 등(자료기준일: 20141231)

구분	근로감독 대상업체 수	근로감독 실시업체 수	위반건수		미시정						시정 중	
			업체 수	건수	사법처리		과태료		행정처분		업체 수	건수
					업체 수	건수	업체 수	건수	업체 수	건수		
계	24,486	24,281	17,270	45,861	210	331	1,488	2,111	278	369	323	1,269
5인 미만	5,087	5,054	2,699	5,470	66	109	314	452	49	63	68	179
~29인	11,849	11,770	8,791	22,756	59	96	580	782	140	186	129	600
~99인	4,373	4,345	3,450	11,386	56	82	176	277	43	55	66	260
~299인	1,477	1,463	1,151	3,555	18	32	74	121	19	28	35	142
~499인	349	345	249	706	3	4	22	25	8	9	6	18
500인 이상	533	531	347	949	1	1	25	31	14	22	4	13
근로자 수 미입력	818	773	583	1,039	7	7	297	423	5	6	15	57

- 5인 미만 업체의 경우, 2,699개소에서 위반사항이 적발되어 이중 66개소 사법처리. 사법처리 된 업체 전체의 31.4%. 건수 기준으로 109건.
- 300인 이상 업체 중 596개에서 위반이 적발되었고, 4개 업체가 사법처리.

- 업체 규모에 따라 준수해야 하는 노동관계법의 종류와 수위, 즉 근로감독의 범위와 내용이 다름. 예를 들어, 근로기준법과 기간제법 등은 5명 미만 업체에는 부분적으로 적용됨(<표10> 참고). 또한 ① 법조항마다 벌칙이 다르므로, 모든 위반사항이 사법처리 대상은 아니며 ②업체 규모에 따라 적용받는 법의 종류와 내용이 다르므로, 업체 규모와 위반건수, 사법처리 혹은 과태료 건수 등 간의 관계를 확정지어 설명하기 어려움.
- 업체 규모와 위반건수를 단순비교 역시 어려움. 근로감독의 질, 실효성 등을 평가한다면, 근로감독 대상·실시업체 수와 위반건수 등을 업체 규모와 위반한 법령 등을 기준으로 구분하여 근로감독 결과를 검토해야 함⁵

<표10> 근로기준법 상 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 조항

구분	적용 법규정
1장 총칙	1조~13조
2장 근로계약	15조, 17조(근로조건 명시), 18조(단시간근로자의 근로조건), 19조 1항, 20~22조, 23조(해고 등의 제한)2항, 26조(해고의 예고), 35조(예고해고의 적용 예외), 36조(금품 청산)-42조
3장 임금	43~ 45조, 47~ 49조
4장 근로시간과 휴식	54조(휴게), 55조(휴일), 63조(적용의 제외)
5장 여성과 소년	64조, 제65조제1항·제3항(임산부와 18세 미만인 자로 한정), 66~69조, 70조 2항·3항, 71조, 72조, 74조
6장 안전과 보건	76조
8장 재해보상	78~92조
11장 근로감독관 등	101~106조
12장 벌칙	107~116조(1~6장, 8장, 11장 규정 중 상시 4명 이하 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 규정을 위반한 경우로 한정)

1) 근로기준법 시행령 별표 1.(링크: <http://goo.gl/HmtFile>)

- 그럼에도 불구하고, 앞서 지적한 바와 같이 위반건수 대비 처벌 규모가 현저히 작고, 이는 사용자에 게 위반이 적발되더라도 큰 처벌이 없다는 인식을 심어줄 수 있음.
- 고용노동부가 근로감독을 통해 중점적으로 적발한 위반사항의 세부내용을 보면, 많은 부분이 모든 규모의 업체에 적용되는 법조항임. 따라서 근로기준법 적용예외와 5인 미만 업체의 위반건수와는 별 다른 관계가 없는 것으로 보임.
- 5인 미만 업체의 경우, 근로기준법의 일부만 적용 받음에도 불구하고, 그 위반건수가 2014년 한 해 동안 근로감독을 통해 적발된 위반건수 전체의 11.9%(5,470건). 2014년 근로감독을 통해 적발된 위반 사항 중 5인 미만 업체에도 적용되는 근로기준법 17조(근로계약서) 위반건수가 7,683건, 근로기준법 36조(금품청산) 2,574건, 근로기준법 43조(임금체불) 2,139건이며(<표17>,<표18> 참고), 모든 업체에 적용하는 최저임금법의 경우, 최저임금법 11조(최저임금 주지 의무) 위반건수가 5,581건임(<표26> 참고).

5 참여연대는 ①법령별 점검대상업체 수, 점검실시업체 수, 위반업체 수 ②업체 규모별 위반건수, 적발된 위반사항에 대해 시정완료, 시정 중, 미시정한 업체 수와 건수 등을 정보공개청구했으나, 고용노동부는 ①에 대해 '법령별로 점검 대상을 선정 하지 않음', '법령별로 점검을 실시하지 않음' 등의 입장을 전달해 왔고, ②에 대해서는 관련 자료에 대해 '법령별로는 추출 불가' 라고 답변함.

- 다단계 하도급 구조 때문에 법 위반의 구조가 형성되거나, 외형상으로는 법을 준수하는 것으로 보이는 대기업에서 실질적으로 법 위반의 원인을 제공하고 있는 구조적 문제에 대해 근로감독의 효과가 미치지 못하고 있음을 보여줌. 향후 고용노동부 근로감독은 원·하청 구조나 재벌대기업 실질 책임성을 고려하여 치밀하게 이루어져야 할 것임.
- 위반건수에 대한 업체 규모별 분류를 평가함에 있어 산업 전반에 만연한 간접고용과 원·하청 구조를 고려하지 않을 수 없음. 예를 들어, 복잡다단한 원·하청 구조 하에서 30~50인 규모의 하청업체에서 적발된 위반사항은 사실상 원청인 대기업, 즉 300인 이상 업체의 문제, 원·하청 구조에 의한 원청 대기업의 책임이 크다고 볼 수 있음. 따라서 근로감독 결과는 다단계 하도급 구조와 재벌대기업의 법 위반 원인제공 등 경제구조 상 문제를 고려해서 이해해야 함.
- 특히, 고용노동부가 근로계약서 작성 등에 대한 근로감독에 집중하고, 원청의 책임·사용자성과 관계있는 불법과건, 부당노동행위 등과 같은 문제는 등한시키고 있는 현실을 감안해야 함.
 - 지난 2014년, 고용노동부는 당시 주요한 현안이었던 SK브로드밴드와 LG유플러스의 ‘협력업체’에 대한 수시감독을 진행하여, 서면근로계약서 미작성과 기재사항 누락, 최저임금 위반, 연장·휴일근로수당, 연차휴가수당 및 퇴직금의 미지급 등의 위반사항을 적발함. 반면, 최대 쟁점이었던 개통기사의 노동자성에 대해 고용노동부는 ‘개통기사의 근로자성 여부는 업체별 실태에 따라 개별 판단’해야 한다는 입장을 밝힘. 향후 조치에 대해 고용노동부는 ‘형식적인 외주업체 활용 등 불법과건, 부당노동행위가 발생하지 않도록 하고 지도 강화’ 하겠다는 입장이었으나 SK브로드밴드와 LG유플러스의 간접고용 문제는 결국 비정규직노동자의 200일이 넘는 파업과 80여 일 동안의 고공농성 등 이후에야 노사교섭을 통해 해결되었음.

업종별 근로감독 실시규모는 도소매 및 음식숙박업 > 제조업 > 금융보험부동산 및 사업서비스업 순. 위 세 업종에 대한 근로감독 규모는 근로감독 전체의 대략 58~9% 수준

위반건수는 업체 수와 건수 모두, 제조업 > 도소매 및 음식숙박업 > 금융보험부동산 및 사업서비스업 순. 위 세 업종의 위반건수는 위반건수 전체의 대략 60% 수준

제조업의 경우, 점검실시업체 87.6%에서 위반사항이 적발되었고, 금융보험부동산 및 사업서비스업의 경우, 83.5%, 운수창고 및 통신업은 78.2%. 평균치는 71.1%

- 업종별 근로감독 실시규모는 점검대상·실시업체 수 기준으로 도소매 및 음식숙박업 > 제조업 > 금융보험부동산 및 사업서비스업 순.
- 위반업체 수와 위반건수를 기준으로 보면, 제조업 > 도소매 및 음식숙박업 > 금융보험부동산 및 사업서비스업 순.
- 근로감독 실시업체 수 당 위반업체 수는 제조업 > 금융보험부동산 및 사업서비스업 > 운수창고 및 통신업 순. 위반업체 당 위반건수를 보면, 전기가스 및 수도업(3.5건) > 운수창고 및 통신업(3.12건) >

제조업(3.08건) 순, 평균치는 2.66건.

<표11> 2014년 근로감독 결과: 업종별 위반건수와 위반건수 비율 등(자료기준일: 20141231)

구분	근로감독 대상업체 수	근로감독 실시업체 수 (A)	위반				시정완료	
			업체 수(B)	비율(B/A)	건수(C)	비율(C/B)	업체 수	건수
계	24,486	24,281	17,270	71.1	45,861	2.7	14,953	41,779
제조업	5,343	5,321	4,663	87.6	14,349	3.1	4,475	13,900
전기가스 및 수도업	22	22	12	54.6	42	3.5	11	41
건설업	2,423	2,357	1,527	64.8	2,976	1.9	621	1,478
도소매 및 음식숙박업	6,616	6,593	3,692	56.0	9,046	2.5	3,484	8,641
운수창고 및 통신업	957	948	741	78.2	2,315	3.1	690	2,165
금융보험부동산 및 사업서비스업	2,456	2,446	2,042	83.5	5,742	2.8	1,635	5,096
기타	4,991	4,970	3,515	70.7	9,249	2.6	3,342	8,872
미등록	1,678	1,624	1,078	66.4	2,142	2.0	695	1,586

업종별 사법처리 규모는 제조업(110건, 73개소) > 기타(49건, 85건) > 금융보험부동산 및 사업서비스업(43개소, 60건) 순. 제조업에 대한 사법처리는 사법처리 전체의 1/3 수준

이를 제외하면, 업종별 과태료 조치 규모는 도소매 및 음식숙박업 > 금융보험부동산 및 사업서비스업 > 제조업 순

<표12> 2014년 근로감독 결과: 업종별 위반건수와 조치건수 등(자료기준일: 20141231)

구분	근로감독 실시업체 수	위 반		미시정						시정 중	
		업체 수	건수	사법처리		과태료		행정처분		업체 수	건수
				업체 수	건수	업체 수	건수	업체 수	건수		
계	24,281	17,270	45,861	210	331	1,488	2,111	278	369	323	1,269
제조업	5,321	4,663	14,349	73	110	37	41	10	15	66	283
전기가스 및 수도업	22	12	42	0	0	0	0	0	0	1	1
건설업	2,357	1,527	2,976	9	12	873	1,340	1	1	23	145
도소매 및 음식숙박업	6,593	3,692	9,046	13	28	106	120	4	5	80	252
운수창고 및 통신업	948	741	2,315	9	19	10	15	9	15	21	101
금융보험부동산 및 사업서비스업	2,446	2,042	5,742	43	60	94	110	235	309	33	167
기타	4,970	3,515	9,249	49	85	40	50	7	7	71	233
미등록	1,624	1,078	2,142	14	17	328	435	12	17	28	87

- 제조업에 대한 사법처리는 110건, 73개소, 사법처리 전체의 1/3 수준.

- 과태료 조치 전체에서 건설업에 대한 과태료 조치는 과태료 조치 전체에서 건수 기준 63.5%를 차지함. 건설근로자법 13조(공제부금의 납부)에 대한 위반이 2,151건(1,331개소)이 적발되어, 1,733건이 과태료 조치됨. 건설근로자법 13조(공제부금의 납부)에 대한 위반은 100만 원 이하 과태료 부과.

금융보험부동산 및 사업서비스업의 파견법 위반건수가 657건으로, 제조업의 2배 수준

<표13> 2014년 근로감독 결과: 업종별 위반건수의 법령별 분류(자료기준일: 20141231)

<단위: 개소, 건>

업종별	근로감독 실시업체 수	위반건수						
		전체	근로기준법	최저임금법	남녀고용 평등법	근로자 참여법	파견법	노조법
계	24,281	45,861	25,629	6,414	5,159	2,963	1,182	19
제조업	5,321	14,349	8,708	1,886	1,573	1,099	323	7
전기가스 및 수도업	22	42	28	1	5	3	4	0
건설업	2,357	2,976	838	151	124	60	11	0
도소매 및 음식숙박업	6,593	9,046	5,413	1,580	1,387	239	29	0
운수창고 및 통신업	948	2,315	1,249	384	284	256	28	3
금융보험부동산 및 사업서비스업	2,446	5,742	2,833	764	586	498	657	3
기타	4,970	9,249	5,519	1,472	1,014	741	53	2
미등록	1,624	2,142	1,041	176	186	67	77	4

- 업종별 위반건수를 법령별로 분류하면, 각 법령별 위반건수마다 제조업의 위반건수가 차지하는 비율이 가장 큼.
- 파견법의 경우, 금융보험부동산 및 사업서비스업(657건) > 제조업(323건)으로, 금융보험부동산 및 사업서비스업의 파견법 위반이 제조업의 2배에 이룸. 사업서비스업에는 인력파견, 시설관리 등이 포함되어 있기 때문으로 해석됨.

2014년 근로감독: 법령별

1. 근로기준법

1) 주요 점검내용

- 근로기준법은 노동관계법의 핵심이며, 헌법에 따라 노동자의 권리와 기본적인 노동조건을 보장함.
- 근로계약과 해고, 임금, 근로시간과 휴식 등을 규율하고 있으며, 여성과 청소년에 대한 근로계약, 근로시간, 금지업종 등을 노동자 일반에 대한 기준과 별도로 구분하여 명시함.
- 근로기준법은 기본적으로 5인 이상 업체에 적용되며, 총칙과 근로계약서 작성, 임금, 휴게시간과 주휴일, 해고 등 일부 조항은 4인 이하 업체에 적용됨(<표10> 참고). 5명 미만 업체, 동거하는 친족만을 사용하는 업체, 가사(家事)사용인도 적용 예외.
- 근로기준법 36조, 43조, 44조, 44조의2, 46조, 56조 등 임금과 연장·야간·휴일근로수당 등 관련 조항 등은 반의사불벌죄. 피해자가 원하지 않을 경우, 가해자를 처벌할 수 없음.
- 업무 상 재해에 대한 보상과 근로감독관의 권한과 의무 등의 내용도 포함. 다만, 이는 산업재해보상보험법이 적용되지 않는 경우에 한하여 적용됨.

<표14> 근로감독 주요 내용: 근로기준법 관련

점검내용	법조항	세부내용	벌칙
차별대우	6조	성(性), 국적, 신앙, 사회적 신분 등을 이유로 차별적 처우 금지	500만 원 이하 벌금
강제근로	7조	정신·신체의 자유를 부당하게 구속하는 수단을 통한 근로강요 금지	5년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금
폭행	8조	노동자에 대한 폭행금지	5년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금
중간착취	9조	영리로 타인의 취업에 개입하거나 이익을 취득하지 못함	5년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금
공민권행사	10조	선거권, 그 밖의 공민권(公民權) 행사를 위해 필요한 시간을 청구하면 거부하지 못함	2년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금
보고, 출석의 의무	13조	사용자나 노동자는 노동위원회나 근로감독관의 요구가 있으면 지체 없이 보고하거나 출석하여야 함	500만원 이하 과태료
법령 요지 등의 게시	14조	근로기준법과 취업규칙 등을 노동자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어야 함	500만원 이하 과태료
근로조건 서면명시	17조	임금, 근로시간 등 근로조건에 근로계약서 상 명시	500만원 이하 벌금
위약 예정 금지	20조	근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못 함	500만 원 이하 벌금
전차금 상계의 금지	21조	전차금(前借金)이나 그 밖에 근로할 것을 조건으로 하는 전대(前貸)채권과 임금을 상계하지 못 함	500만 원 이하 벌금
강제 저금 금지	22조 1항	근로계약에 덧붙여 강제 저축 또는 저축금의 관리를 규정하는 계약을 체결하지 못 함	2년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금
	22조 2항	근로자의 위탁으로 저축을 관리하는 경우에는 준수해야 할 조건	500만 원 이하 벌금
해고	23조 1항	정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌 못함	-
	23조 2항	업무상 부상 또는 질병, 산전(産前)·산후(産後)의 여성 등에 대한 해고 금지	5년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금
해고의 예고	26조	적어도 30일 전에 예고를 하여야 함	2년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금

금품청산	36조	퇴직금 등 14일 내 지급	3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금
증명서	39조	사용자는 근로자가 퇴직한 후라도 사용 기간, 업무 종류, 지위와 임금 등에 관한 증명서를 청구하면 증명서를 즉시 내주어야 함.	500만 원 이하 과태료
취업 방해 금지	40조	근로자의 취업을 방해할 목적으로 비밀 기호 또는 명부를 작성·사용하거나 통신을 하여서는 아니 됨	5년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금
근로자 명부	41조	사업장 별로 근로자 명부를 작성해야 함	500만 원 이하 과태료
계약 서류의 보존	42조	근로자 명부와 근로계약에 관한 중요한 서류를 3년 간 보존해야 함	500만 원 이하 과태료
임금체불	43조	임금 지급 조건	3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금
도급 사업에 대한 임금 지급	44조	사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우에 하수급인(下受給人)이 직상(直上) 수급인의 귀책사유로 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우에는 그 직상 수급인은 그 하수급인과 연대하여 책임	3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금
건설업에서의 임금 지급 연대책임	44조의2	하수급인이 그가 사용한 근로자에게 임금(해당 건설공사에서 발생한 임금으로 한정한다)을 지급하지 못한 경우에는 그 직상 수급인은 하수급인과 연대하여 하수급인이 사용한 근로자의 임금을 지급할 책임짐	3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금
비상시 지급	45조	근로자가 출산, 질병, 재해 등 비상(非常)한 경우 이 비용을 충당하기 위해 임금을 청구하면 제공한 근로에 대한 임금을 지급하여야 함	1천만 원 이하 벌금
휴업수당	46조	사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급해야 함	3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금
도급노동자에 대한 임금 보장	47조	도급이나 그 밖에 이에 준하는 제도로 사용하는 근로자에게 근로시간에 따라 일정액의 임금을 보장하여야 함.	500만 원 이하 벌금
임금대장	48조	임금대장을 작성하고 임금과 가족수당 계산의 기초가 되는 사항, 임금액 등을 지급할 때마다 적어야 함	500만원 이하 과태료
근로시간	50조	1주 근로시간은 휴게시간을 제외한 40시간을 초과할 수 없음	2년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금
연장근로시간한도	53조	1주 12시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있음	2년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금
휴게시간	54조	4시간인 경우에는 30분 이상 휴게시간 보장해야 함	2년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금
주휴일	55조	1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 함	2년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금
연장·야간·휴일근로수당	56조	연장·야간·휴일근로에 대해 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급해야 함	3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금
연차	60조	1년 80퍼센트 이상 출근한 노동자에게 15일의 유급휴가를 주어야 함	2년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금
최저연령	64조	15세 미만인 자는 노동자로 사용못 함	2년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금
여성과 18세 미만자 사용금지	65조	임신부와 18세 미만자를 도덕 상, 보건 상 유해·위험한 사업에 사용하지 못함 18세 미만인 자에 대하여는 그 연령을 증명하는 가족관계기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 갖추어 두어야 함	3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금
연소자 증명서	66조		500만 원 이하 과태료
미성년자 근로계약	67조	친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없음.	500만 원 이하 벌금
18세 미만자 근로시간	69조	15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일 7시간, 1주일 40시간 초과 못함	2년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금
야간·휴일근로 제한	70조 1항	18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키려면 그 노동자의 동의를 받아야 함	2년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금
	70조 2항	임신부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못 함	
	70조 3항	70조 2항의 경우, 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의하여야 함	500만 원 이하 벌금
산후 1년이 경과하지 않은 여성의 연장근로한도	71조	산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대해 1일 2시간, 1주일 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못함	2년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금
갱내근로 금지	72조	여성과 18세 미만인 자를 갱내(坑內)에서 근로시키지 못 함	3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금
생리휴가	73조	월 1일의 생리휴가를 주어야 함	500만 원 이하 벌금
임신부의 보호	74조 1항	임신 중의 여성에게 90일의 출산전후휴가를 주어야 함	2년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금
	74조 2항	유산의 경혈 등의 사유에 대해 1항의 휴가를 나누어 사용할 수	

		있도록 하여야 함	
	74조 3항	유산·사산 휴가 지급	
	74조 4항	위 휴가 중 최초 60일은 유급으로 함	
	74조 5항	임신 중의 여성노동자에 대한 시간외근로 제한	
	74조 6항	휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 함	500만 원 이하 벌금
육아시간	75조	생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 함	2년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금
기능 습득자의 보호	77조	기능의 습득을 목적으로 하는 근로자를 혹사하거나 가사, 그 밖의 기능 습득에 관계없는 업무에 종사시키지 못함	500만 원 이하 벌금
요양보상	78조	업무 상 부상·질병에 대해 사용자는 필요한 요양을 행하거나 필요한 요양비를 부담하여야 함	2년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금
휴업보상	79조	요양 중인 노동자에게 요양 중 평균임금의 100분의 60의 휴업보상해야 함	2년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금
장해보상	80조	업무 상 부상·질병의 원치 후 장해가 있으면 일정 금액의 장해보상해야 함	2년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금
유족보상	82조	업무 상 사망한 경우, 지체 없이 유족에게 평균임금 1,000일분의 유족보상 해야 함	2년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금
장의비	83조	업무 상 사망한 경우, 지체없이 평균임금 90일분의 장의비를 지급하여야 함	2년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금
재해보상 관련 서류 보존	91조	재해보상 관련 서류를 재해보상이 끝날 때까지 재해보상 청구권이 소멸되기 전에 폐기하여서는 안 됨	500만원 이하 과태료
취업규칙 작성·신고	93조	상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다	500만원 이하 과태료
취업규칙 작성·변경	94조	취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 함	500만 원 이하 벌금
취업규칙 상 제재 규정의 제한	95조	감금(減給)의 제재를 정할 경우에 그 감액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못함	500만 원 이하 벌금
단체협약의 준수	96조 1항	취업규칙은 법령이나 해당 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 안 됨.	
	96조 2항	고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있음.	500만 원 이하 벌금
기속사생활자에게 필요한 임원선거 간섭 기속사 관련 규칙의 작성·변경	98조 2항 99조	사용자는 기속사 생활의 자치에 필요한 임원 선거에 간섭 금지 기속사규칙 내용 등	500만 원 이하 과태료
설비와 안전 위생	100조	기속사에 대하여 근로자의 건강, 풍기(風紀)와 생명의 유지에 필요한 조치를 강구해야 함	500만 원 이하 벌금
근로감독관 권한	102조	근로감독관은 사업장, 기속사, 그 밖의 부속건물에 임검(臨檢)하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있고 사용자와 노동자를 심문할 수 있음.	500만 원 이하 과태료
감독기관에 신고	104조 2항	감독기관에 대한 신고를 이유로 한 해고 등 불리한 처우 금지	2년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금

1) 근로기준법 36조, 43조, 44조, 44조의2, 46조, 56조 등은 반의사불벌죄

2) 위반건수와 조치내용

- 근로기준법 위반건수 전체는 25,629건. 노동권과 노동조건을 규율하는 기본적인 법률이자 노동관계법 중 핵심이기 때문에, 근로감독 규모가 클 수밖에 없음.
- 사법처리 건수는 161건으로, 근로기준법 위반건수의 0.6%. 반의사불벌죄가 다수 존재하기 때문에 근로기준법 사법처리 건수를 양적으로 평가하기 어려움. 근로기준법 위반사항에 대한 사법처리 건수가 많지 않다고 하여 처벌이 부실하다고 단정적으로 말할 수 없음.

- 다만, 근로기준법 36조(금품 청산) 위반에 대한 사법처리 건수는 63건으로 근로감독 결과 전체적으로 많은 규모이며 이는 근로기준법 36조(금품 청산) 위반사항의 심각성을 드러낸다고 해석됨.

<표15> 2014년 근로감독 결과: 근로기준법 위반건수 및 조치건수(자료기준일: 20141231)

구분	위반 업체	위반건수 및 조치건수											
		계(a)	시정지시(자율점검포함)				과태료(c)		사법처리(d)		행정처분(e)		
			시정지시(b)	확인점검결과			비율 (c/a)	비율 (d/a)	비율 (e/a)	비율 (e/a)			
전체	25,041	25,629	25,439	99.3	24,647	236					556	26	0.1
정기감독	4251	4,332	4,296	99.2	4,104	38	154	1	0.0	35	0.8	0	0.00
수시감독	13,107	13,353	13,224	99.0	12,838	67	319	18	0.1	108	0.8	3	0.02
특별감독	26	27	2	7.4	0	2	0	7	25.9	18	66.7	0	0.00
노무관리지도	7,657	7,917	7,917	100	7,705	129	83	0	0.0	0	0.0	0	0.00

3) 범조항별 위반건수와 조치내용

(1) 근로기준법 1장 총칙 관련

- 근로기준법 6조(균등한 처우)는 헌법, 7조(강제 근로의 금지)는 ILO 핵심조약, 8(폭행의 금지), 9조(중간착취의 배제)는 형법과 관련 있음. 이들 범조항에 대한 위반건수는 근로기준법 위반건수 전체 2만 6천 여 건 가운데, 10건에 불과함. 이는 국내 사용자의 근로기준법 준수 현황이나 그 기대수준과 상반된 결과로 해석됨. 근로기준법 6-9조의 위반에 대해 상시적인 근로감독이 이루어질 수 있도록 하는 방안이 강구되어야 함.

- 근로기준법 14조(법령 요지 등의 게시)에 대한 일상적인 위반이 확인됨. 근로기준법 등의 단순 게시를 넘어 관련 내용에 대한 의무적인 정기교육 등의 제도개선도 고민되어야 함.

<표16> 2014년 근로감독 결과: 근로기준법 조항별 위반건수 및 조치건수(자료기준일: 20141231)

범조항	세부내용	조치기준 ¹⁾	위반건수		조치건수			
			업체 수	건수	시정 지시	과태료	사법 처리	행정 처분
6조	차별 금지	- 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지	1	1	1	0	0	0
7조	강제근로금지	- 즉시 범죄인지	2	2	0	0	2	0
8조	노동자에 대한 폭력 행사 금지	- 즉시 범죄인지	6	6	0	0	6	0
9조	영리로 타인의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못함	- 즉시 범죄인지	1	1	1	0	0	0
13조	노동위원회에 대한 보고, 출석의 의무	- 즉시 시정 - 미시정시 과태료	12	12	10	2	0	0
14조	사용자는 근로기준법 등을 노동자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시해야 함	- 시정기간 14일 - 미시정시 과태료	564	568	564	3	0	1

1) 「근로감독관집무규정」 중 별표3 개별근로관계법 위반사항 조치기준

(2) 근로기준법 2장 근로계약 관련

- 근로기준법 15-35조는 근로기준법의 주요 조문, 특히, 해고 관련 조항이 배치되어 있음. 근로감독 결과를 보면, ①해고와 관련하여 적발된 위반이 확인되지 않음. 형사처벌 조항이 없다는 이유로 해고와 관련한 근로감독 자체가 이루어지지 않고 있는 것은 아닌지 우려되고 ②다른 위반사항과 마찬가지로, 위반에 대한 사법처리 비율이 낮음 ③근로감독하기에 쉬운 근로기준법 17조(근로조건의 명시), 즉 근로조건의 명시 의무에 대한 위반건수가 압도적인 다수를 차지하고 있음.

<표17> 2014년 근로감독 결과: 근로기준법 조항별 위반건수 및 조치건수2(자료기준일: 20141231)

범조항	점검내용	세부내용	조치기준 ¹⁾	위반건수		조치건수			
				업체 수	건수	시정 지시	과태료	사법 처리	행정 처분
17조	근로조건의 명시	- 시정기간 14일 - 미시정시 범죄인지	- 시정기간 14일 - 미시정시 범죄인지	7,392	7,683	7,670	2	11	0
19조	명시된 근로조건이 사실과 다를 경우 손해배상, 즉시 계약해제 가능	- 조치기준 없음	- 조치기준 없음	2	2	2	0	0	0
20조	근로계약의 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못함	- 시정기간 14일 - 미시정시 범죄인지	- 시정기간 14일 - 미시정시 범죄인지	7	7	6	0	1	0
26조	정리해고를 포함하여 해고 시 30일 전에 예고할 해야 함	- 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지	- 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지	6	7	6	0	1	0
36조	사망 또는 퇴직할 경우에는 지급사유가 발생한 때부터 14일 이내 지급해야 함	- 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지, 반의사불벌죄	- 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지, 반의사불벌죄	2,489	2,574	2,510	1	63	0
41조	근로자 명부 작성	- 시정기간 25일 - 미시정시 과태료	- 시정기간 25일 - 미시정시 과태료	921	924	923	1	0	0
42조	근로계약에 관한 중요한 서류를 3년간 보존해야 함	- 시정기간 14일 - 미시정시 과태료	- 시정기간 14일 - 미시정시 과태료	356	359	355	4	0	0

1) 「근로감독관집무규정」 중 별표3 개별근로관계법 위반사항 조치기준

2) 2014년 근로감독 결과, 근로기준법 16조에 대한 위반건수는 6건, 그러나 근로기준법 16조는 2007년 6월 30일까지 유효한 조항임. 표에서는 생략됨.

- 근로기준법 17조(근로조건의 명시)는 근로기준법 관련 근로감독 뿐만 아니라, 2014년 근로감독 결과 전체를 두고서도 가장 많이 적발된 위반사항이고, 사법처리도 많은 편임. 이는 최저임금법 11조(주지 의무), 즉 최저임금 주지 의무와 같이 근로감독으로 적발하기 쉬운 조항이기 때문으로 해석 가능함. 이와 동시에 근로계약서의 작성 여부는 노동조건 개선과 관련하여 여전히 유의미하다고 할 수 있으며, 근로감독 결과, 적발된 위반건수가 여전히 많다는 것을 고려한다면, 근로계약서 작성, 근로조건의 명시 등과 관련하여 근로감독 강화를 포함하여 근본적인 정책대안이 필요한 상황.

- 근로기준법에서 가장 주요한 조항 중 하나라고 할 수 있는 근로기준법 23조(해고 등의 제한) 등 해고 관련 범조항과 관련하여 적발된 위반이 없다는 것은 엄밀한 평가가 요구됨. 이에 대해 현행 근로감독의 점검내용이 노동관계법 상 별척조항이 있는 범조항에 한정되어 있으며, 이는 현재 근로감독 체계의 근본적 문제라고 평가할 수 있음.

- 근로기준법에 대한 위반사항 중, 근로기준법 17조(근로조건의 명시) 다음으로 위반건수가 많은 범조

항은 근로기준법 36조(금품청산)임. 근로기준법 36조(금품청산)는 노동자가 사망하거나 퇴직한 경우, 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖에 일체의 금품을 지급하여야 한다는 내용임. 실제 미지급한 경우도 있지만, 많은 중소기업에서는 근로기준법에 명시된 기준에도 불구하고, 퇴사자의 급여를 다음 달 급여지급일에 일괄적으로 지급하는 관행이 있으며, 이로 인해 시정지시를 받는 경우 있음. 한편 근로기준법 36조(금품청산)은 반의사불벌죄임에도 불구하고, 사법처리 건수가 63건. 이는 근로기준법에 대한 사법처리 161건을 조항 별로 구분했을 때, 사법처리가 가장 많은 법조항 중 하나임.

- 근로기준법 36조(금품청산)과 근로기준법 43조(임금지급)의 경우, 반의사불벌죄임. 그럼에도 불구하고 근로기준법 36조(금품청산) 위반에 대한 사법처리 건수가 많은 것은 도산기업 등에서 사실상 고의적인 금품체불이 발생하기 때문으로 해석가능함. 근로기준법 43조(임금지급) 위반건수 2,139건, 사법처리 46건. 근로기준법 36조(금품청산)와 43조(임금지급) 위반에 대한 처벌이 임금체불에 대한 사용자의 경각심을 일깨우기에는 부족하다고 판단됨.
- 반의사불벌죄의 성격 상 임금체불의 경우, 임금만 보장받으면 노동자가 사용자에게 대해 처벌까지 원하지 않는 경우가 많음. 이로 인하여 임금체불이 발생하더라도 별다른 처벌이 이루어지지 않는 실정임. 이와 관련하여 근로기준법 37조(미지급 임금에 대한 지연이자)는 임금체불의 경우, 지연일수에 대해 이자를 지급하도록 하고 있으나, 근로기준법 상 별도의 처벌조항이 없고 집무규정에도 위반에 대한 조치기준 없어 별도의 민사 상 청구를 통해 해결해야 함.
- 근로감독 결과, 근로기준법 40조(취업 방해의 금지) 관련 위반건수 통계가 없음. 그러나 현실에서 경력 관련 서류 미발급 등 사용자의 취업방해가 없지 않을 수 없으며, 근로기준법 40조(취업 방해의 금지)는 위반 시 5년 이하 징역 또는 3년만 원 이하 벌금에 처해질 수 있는 조항으로 근로기준법 상 가장 무거운 처벌 수준의 조항임, 근로감독 결과, 근로기준법 40조(취업 방해의 금지) 위반이 '0'인 이유가 현장에서 위반이 없는 것인지, 관련 근로감독이 진행되고 있지 않은 것인지, 있음에도 밝혀내지 못한 것인지 근로감독 점검내용과 기준 등에 대한 면밀한 검토가 요구됨. 만약, 이유가 후자 쪽이라면, 사용자의 취업방해를 규율하거나, 이를 적발해 낼 개선된 대책을 마련해야 함.
- 근로기준법 41조(근로자의 명부), 근로기준법 42조(계약서류의 보존), 근로기준법 48조(임금대장) 등은 근로계약서 작성 이후 근로계약관계를 증빙할 수 있는 가장 주요한 자료와 관련한 조항임. 그러나 위반건수가 각각 924건, 359건, 395건으로 여전히 많은 사업장이 근로계약관계를 증명하는 주요한 서류를 갖추고 있지 않는 현실을 보여줌. 위반 시 처벌은 500만 원 이하 과태료로, 이는 근로기준법 위반에 대한 처벌 중 가장 낮은 수위에 해당함. 특히, 근로계약서 못지않게 중요한 서류인 임금대장의 작성이 형식적으로 이루어지는 경우가 많고, 세무신고를 위한 인건비 장부 정도로 치부되고 있어 임금대장의 작성·보관에 대한 근본적인 개선이 요구됨. 사용자로 하여금 근로계약서와 임금대장을 노동법적 기준에 맞게 제대로 작성·관리하도록 해야 함.

(3) 근로기준법 3장 임금 관련

- 근로기준법 44조(도급 사업에 대한 임금 지급)와 44조의2(건설업에서의 임금 지급 연대책임) 위반건

수도 각각 2건, 1건. 해당 법조항은 도급사업 및 건설업에서의 하수급인의 임금체불 문제가 심각해짐에 따라 2007년에 신설된 조항인데, 적발된 위반이 거의 없는 근로감독 결과의 의미를 재확인해야 할 필요 있음.

- 근로기준법 46조(휴업수당) 위반건수가 4건에 불과한 근로감독 결과도, 그 사유에 대해 추가적인 검토가 필요함. 사용자의 귀책사유에 따른 휴업이 발생하지 않아서 인지, 휴업수당을 제대로 지급하고 있어서 인지, 사용자의 귀책사유에 따른 휴업의 경우에도 노동자의 동의를 받아 무급휴직 처리한 것인지 위반건수가 작은 이유에 대한 구체적인 실태를 파악해야 할 필요 있음.

<표18> 2014년 근로감독 결과: 근로기준법 조항별 위반건수 및 조치건수(자료기준일: 20141231)

점검내용		조치기준 ¹⁾	위반건수		조치건수			
			업체 수	건수	시정 지시	과태료	사법 처리	행정 처분
43조	임금체불 등	- 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지, 반의사불벌죄	2,065	2,139	2,093	0	46	0
44조	도급에서의 임금체불에 대한 수급인과 하수급인의 연대책임	- 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지, 반의사불벌죄	2	2	2	0	0	0
44조의2	건설업에서 임금체불에 대한 수급인과 하수급인의 연대책임	- 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지, 반의사불벌죄	1	1	1	0	0	0
46조	사용자 귀책사유로 휴업하는 경우, 휴업기간 동안 노동자에게 평균임금의 70% 이상 수당을 지급해야 함	- 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지, 반의사불벌죄	4	4	4	0	0	0
48조	임금대장 작성	- 시정기간 14일 - 미시정시 과태료	391	395	389	5	0	1

1) 「근로감독관집무규정」 중 별표3 개별근로관계법 위반사항 조치기준

(4) 근로기준법 4장 근로시간과 휴식 관련

- 근로기준법 50조(근로시간)의 경우, 근로기준법에서 근로시간이 차지하는 비중을 고려할 때 근로감독을 통해 적발된 112건의 위반건수가 다른 법조항에 비해 많다고 보기 어려움.
- 근로기준법 51조(탄력적 근로시간제), 근로기준법 52조(선택적 근로시간제) 등의 위반건수 없음. 노사 간 약정 혹은 취업규칙에 의해 연장근로가산임금 없이 평균으로 근로시간을 계산할 수 있어 연장근로가산임금 지급 관련하여 사용자가 악용할 소지가 있음. 보다 적극적인 근로감독이 필요하다고 판단됨.
- 근로기준법 53조(연장근로의 제한)의 경우, 1항은 법정근로시간 주 40시간과 연장근로 12시간을, 2항은 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제 + 연장근로 12시간을 규정하고 있으며 3항은 이를 초과하는 연장근로의 법적요건, 4항은 법적요건을 갖추지 못한 주당 12시간 초과연장근로의 휴게시간 부여 관련 내용임.
 - 53조 1항은 노동자의 삶이라는 측면에서 가산임금 부여와 함께 근로시간과 관련한 근로기준법

조항 중 가장 중요한 부분이며, 위반건수도 적지 않음. 철저한 근로감독과 더불어 연장근로 줄이기와 관련한 개선과정과 결과에 대한 지속적인 모니터링이 필요함. 정부가 법집행에서 더욱 단호한 태도를 보여야 할 것임.

- 실제 사업장에서 주 12시간의 연장근로는 대략 일 2시간의 연장근로인데, 이를 초과하는 연장근로가 사회에 일반화되어 있는 것이 문제라 할 것임. 현재 사업장에서 가장 지켜지지 않을 가능성이 큰 법조항 중 하나이며 조속히 4인 미만 사업장에도 적용해야 함.

<표19> 2014년 근로감독 결과: 근로기준법 조항별 위반건수 및 조치건수(자료기준일: 20141231)

점검내용		조치기준 ¹⁾	위반건수		조치건수			
			업체 수	건수	시정 지시	과태료	사법 처리	행정 처분
50조	1주 40시간 근무, 휴게시간 제외	- 시정기간 7일 - 미시정시 범칙인지	112	112	111	0	1	0
53조	- 1주 12시간을 한도로 50조에 대한 근로시간 연장 가능 - 1주 12시간을 한도로 51조에 대한 근로시간 연장 가능	- 시정기간 7일 - 미시정시 범칙인지	850	884	873	0	11	0
54조	4시간 30분 이상 휴게시간 보장	- 즉시 시정 - 미시정시 범칙인지	64	64	61	0	3	0
55조	1주일에 평균 1회 이상 유급휴일 보장해야 함	- 즉시 시정 - 미시정시 범칙인지	286	290	286	0	4	0
56조	연장·야간·휴일근로에 대해 통상 임금의 50% 이상을 가산하여 지급해야 함	- 시정기간 25일 - 미시정시 범칙인지, 반의사불벌죄	1,126	1,157	1,153	0	4	0
60조 1항	1년간 80퍼센트 이상 출근한 노동자에게 15일의 유급휴가 보장해야 함		703	711	707	0	4	0
60조 2항	계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 노동자나 1년간 80퍼센트 미만 출근한 노동자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 보장해야 함		218	218	218	0	0	0
60조 4항	3년 이상 계속하여 근로한 노동자에게는 1항에 따른 휴가에 최소 1년을 초과하는 계속 근로연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 보장해야 함	- 시정기간 25일 - 미시정시 범칙인지	39	39	39	0	0	0
60조 5항	1항부터 4항까지의 규정에 따른 휴가를 노동자가 청구한 시기에 보장해야하고, 그 기간에 대해 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균 임금을 지급해야 함		416	420	418	0	2	0
63조 3호	감시 또는 단속적 업무에 종사하는 자로서 고용노동부장관의 승인을 받은 자 등에 대한 근로시간, 휴게, 휴일 규정 제외	- 조치기준 없음	3	3	3	0	0	0

1) 「근로감독관집무규정」 중 별표3 개별근로관계법 위반사항 조치기준

- 근로기준법 54조(휴게) 관련하여 대부분 업체는 8시간 근무시간 중 식사시간을 휴게시간으로 간주하여 1시간을 보장하나, 일부 업체는 최소한의 식사시간으로 대체하거나 교대로 식사하도록 하여서 1시간의 휴게시간을 보장하지 않는 경우가 있음. 이와 관련한 적극적인 근로감독이 필요함.

- 근로기준법 55조(휴일)는 1주 개근 시 유급휴일, 1주를 미개근 시에 유급이 아닌 휴일이라도 보장해야 한다는 내용임. 실제 휴일 지급 없이 장기간 근무시켰다면 근로자의 삶의 질을 고려할 때 엄격히 처벌해야 할 것임. 이 조항은 4인 미만 사업장에도 적용되는 것으로 최소한의 근로자의 삶의 질 보장을 위해 엄격한 근로감독이 필요함

- 근로기준법 56조(연장·야간 및 휴일 근로)는 53조와 연계된 조항으로, 위반건수가 1,157건으로 근로감독 결과 전체를 보더라도 많이 적발된 위반사항 중 하나임. 연장근로 등에 대해 가산임금을 지급하지 않은 경우, 가산비용 대로 지급하지 않은 경우 등 이 조항의 위반사례는 매우 다양할 것으로 판단되며, 따라서 관련 근로감독 내용의 세분화와 기준의 개발이 필요함. 또한, 4인 미만 사업장 적용 제외에 대한 개선이 필요함.

- 근로기준법 60조(연차유급휴가)는 연차유급휴가 부여조건, 가산휴가, 연차휴가의 미사용에 대한 수당 지급 등을 명시하고 있음. 위반건수도 1,400건에 육박하고 있음. 위반사례도 다양하며, 현재 사업장 인력 부족, 근로자 개인의 임금 보전 수단 등으로 연차휴가가 활용되는 점 등이 많은 위반건수의 원인으로 작용하는 것으로 이해됨. 연차휴가의 경우, 노동자 개인이 알지 못하는 사이에 취업규칙에 공휴일과 대체하는 조항이 있는 경우가 있을 수도 있음. 노동자의 삶의 질을 향상시킨다는 관점에서 연차유급휴가에 대한 인식, 제도개선이 필요하다고 보임.

- 근로기준법 63조(적용의 제외)는 소위 ‘감단노동자’에 대한 적용제외에 관한 조항으로 위반건수 3건임. 감시단속노동자가 대부분 용역업체 소속으로 해당 업체가 일괄 감단승인 받는 경우가 많기 때문에, 관련 위반이 적발되지 않을 가능성도 배제할 수 없음.
 - 경비노동자 등 감시단속노동자가 대부분 최저임금 수준의 저임금노동자, 고령노동자 등 취약계층임을 고려할 때, 적극적인 근로감독이 필요함. 현실적인 조건을 고려하면, 최저임금법 준수 등을 지도·감독하는 것이 실질적인 보호방안일 수 있음

(5) 근로기준법 5장 여성과 소년 관련

- 여성과 소년 관련 근로기준법 위반건수는 1,210건. 근로기준법 위반건수 전체(25,629건)의 대략 4.7%. 여성과 소년 관련 근로기준법 중 가장 많이 적발된 내용은 근로기준법 70조(야간근로와 휴일근로의 제한) 1항임.

- 적발된 위반사항에 대해 집무규정에 따라 시정지시한 것으로 보임. 그러나 생리휴가의 보장, 즉 근로기준법 73조(생리휴가)에 대한 위반이 적발되면, 집무규정은 의사표시 또는 청구에도 불구하고 휴가를 부여하지 않은 경우, 즉시 범칙인지 판단하도록 하고 있는데, 실제 조치내용을 보면 모두 시정지시임. 사용자파주기가 아닌지 의심됨.

- 휴가지급은 ‘시간’과 관련한 것이며, 일정 기간이 아니면, 그 권리를 보장할 수 없으므로, 미시정에 대한 범죄 여부를 판단하는 것과 동시에 애초에 권리를 보장할 수 있는 사전적인 지도가 필요함.

- 여성과 소년 관련 근로기준법 관련 근로감독 결과는 집무규정의 방향과 목적에 대해 재고할 필요성을 제기함. 근로감독의 목표가 적극적인 노동조건 개선보다 근로기준법 미 준수에 대한 적발과 형사처벌에 집중된 것은 아닌지 우려됨.

<표20> 2014년 근로감독 결과: 근로기준법 조항별 위반건수 및 조치건수(자료기준일: 20141231)

점검내용		조치기준 ¹⁾	위반건수		조치건수			
			업체 수	건수	시정 지시	과태료	사법 처리	행정 처분
65조	임신 중, 산후 1년 미만인 여성과 18세 미만자를 도덕·보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못함	- 즉시 시정 - 미시정시 범죄인지	1	1	1	0	0	0
66조	18세 미만인 자는 연령을 증명하는 내용과 친권자 또는 후견인의 동의서를 갖추어야 함	- 즉시 시정 - 미시정시 과태료	95	95	95	0	0	0
67조 3항	18세 미만인 자와 근로계약을 체결할 경우, 17조에 따른 근로조건을 서면으로 명시하여 교부해야 함	- 즉시 시정 - 미시정시 범죄인지	39	39	39	0	0	0
69조	15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하지 못함.	- 즉시 시정 - 미시정시 범죄인지	50	50	49	0	1	0
70조 1항	18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지, 휴일에 근로시키려면 노동자 동의를 받아야 함	- 시정기간 7일 - 미시정시 범죄인지	895	897	897	0	0	0
70조 2항	임신 중, 산후 1년 미만인 여성과 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못함	- 즉시 시정 - 미시정시 범죄인지	78	78	78	0	0	0
71조	산후 1년 미만인 여성은 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못함	- 즉시 시정 - 미시정시 범죄인지	13	13	13	0	0	0
73조	여성노동자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 보장해야 함	의사표시 또는 청구에도 불구하고 휴가를 부여하지 않은 경우 즉시 범죄인지	3	3	3	0	0	0
74조 1항	임신 중 여성에게 출산 전, 후에 90일의 출산전후휴가를 보장해야 함	○ 휴가기간이 남아있는 경우 - 즉시 시정 - 미시정시 범죄인지	9	10	10	0	0	0
74조 3항	임신 중 여성이 유산, 사산한 경우 노동자가 청구하면 유산·사산 휴가를 보장해야 함	○ 사용할 수 있는 휴가기간이 없는 경우 - 즉시 범죄인지	2	2	2	0	0	0
74조 4항	제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일은 유급으로 함	- 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지	2	2	2	0	0	0
74조 5항	임신 중 여성노동자에게 시간외근로를 하게 해서는 아니 됨	- 즉시 시정 - 미시정시 범죄인지	20	20	20	0	0	0

1) 「근로감독관집무규정」 중 별표3 개별근로관계법 위반사항 조치기준

(6) 근로기준법 6장 안전과 보건, 7장 기능습득, 8장 재해보상 등 관련

- 근로기준법 78조와 91조는 업무상 재해의 보상과 관련하여 규정하고 있으나, 산업재해보상보험법이 적용되지 않는 경우에 한하여 근로기준법 상 재해에 관련하여 적용됨.

- 요양보상(78조), 휴업보상(79조), 장해보상(80조), 유족보상(82조), 장의비(83조) 관련 위반이 적발되지 않은 것은 근로기준법 상 업무상 재해 보상 관련 조항이 매우 예외적으로 적용되기 때문으로 이해할 수 있음.

- 근로기준법 91조(서류의 보존), 즉 사용자의 재해보상 관련 서류보존 의무에 대한 위반업체는 5개소로 드러났는데, 근로기준법 상 재해보상이 이루어지는 경우가 많지 않은 점을 고려하면 위반업체 수나 위반건수가 많지 않은 것은 특별하게 지적할 사안은 아닌 것으로 보임.

- 또한, 집무규정이 재해보상 관련 서류를 보존하지 않은 경우에 시정기간 25일을 주고 미시정 시 과태료를 부과하고 있어, 아래 근로감독의 결과는 적정하다고 보임.

<표21> 2014년 근로감독 결과: 근로기준법 조항별 위반건수 및 조치건수6(자료기준일: 20141231)

점검내용		조치기준 ¹⁾	위반건수		조치건수			
			업체 수	건수	시정 지시	과태료	사법 처리	행정 처분
91조	사용자는 재해보상에 관한 중요한 서류를 재해보상이 끝나지 아니하거나 재해보상 청구권이 시효로 소멸되기 전에 폐기하여서는 안됨	- 시정기간 25일 - 미시정시 과태료	5	5	5	0	0	0

1) 「근로감독관집무규정」 중 별표3 개별근로관계법 위반사항 조치기준

(7) 근로기준법 9장 취업규칙 이하 관련

- 취업규칙 작성 의무는 10인 이상 업체이며, 근로기준법 적용대상은 일부 조항을 제외하고 5인 이상 업체임. 취업규칙 작성 의무도 근로기준법 적용 대상 사업장에 맞춰 5인 이상 사업장으로 확대할 필요 있음. 취업규칙 작성 및 신고의무의 확대 적용을 통해 중소기업(5인 이상 10인 미만 사업장)에서 근무하는 취약계층 노동자의 권리 보호와 노동권 향상에 기여할 수 있음.

- 근로기준법 93조(취업규칙의 작성·신고)는 상시 10명 이상의 노동자를 사용하는 경우, 사용자는 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 할 의무로 규정하고 있음. 취업규칙을 작성하지 않았거나, 신고하지 않은, 즉 근로기준법 93조(취업규칙의 작성·신고) 위반건수가 4,958건이며, 이러한 위반건수는 근로감독 결과 전체에서도 상당한 비율을 차지하고 있음. 취업규칙 작성이 아직 현장에서 정착되지 않았음을 보여주고, 근로감독의 필요성을 제기함. 그러나 동시에 이행 여부를 확인하기 쉬운 법조항에 근로감독이 집중되고 있는 것은 아닌지 우려하게 하는 대표적인 사례이기도 함.

- 근로기준법 94조(규칙의 작성, 변경 절차), 즉 취업규칙 작성과 변경에 있어 노동자 과반수의 의견 청취 또는 동의를 필요함에도 이 절차를 거치지 않고 취업규칙을 작성 또는 변경한 사례도 648건에 이룸. 주로 노동조합이 없는 사업장에서 발생하고 있다는 해석도 가능하지만, 현실적으로 반드시 그렇게만 볼 수 없으며, 오히려 이와 관련한 더욱 엄격한 근로감독이 요구되는 것이 현실임.

- 근로기준법 96조(단체협약의 준수)는 취업규칙이 법령이나 단체협약에 어긋나서는 안 되고, 어긋난

경우 고용노동부 장관은 법령이나 단체협약에 어긋나지 않게 취업규칙 변경할 것으로 명령할 수 있음. 근로기준법 96조(단체협약의 준수) 1항 위반건수는 115건, 2항 위반건수는 54건임. 이 위반사항에 대해서는 그 구체적인 내용을 확인해 볼 필요 있음.

<표22> 2014년 근로감독 결과: 근로기준법 조항별 위반건수 및 조치건수(자료기준일: 20141231)

점검내용		조치기준 ¹⁾	위반건수		조치건수			
			업체 수	건수	시정 지시	과태료	사법 처리	행정 처분
93조	상시 10명 이상 노동자를 사용하는 사용자는 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고해야 함	- 시정기간 25일 - 미시정시 과태료	4,925	4,958	4,952	6	0	0
94조	취업규칙 작성 또는 변경에 관해 노동조합, 노동자 과반수 의견을 들어야 함	- 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지	643	648	646	0	1	1
95조	취업규칙에서 노동자 감급(減給)의 제재를 정할 경우, 감액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1일금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못함	- 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지	2	2	2	0	0	0
96조 1항	취업규칙은 법령이나 해당 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 안됨	25일 이내에 시정하도록 변경명령 등	115	115	115	0	0	0
96조 2항	고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있음		54	54	54	0	0	0
99조	사용자는 기숙사규칙을 작성해야 함	- 시정기간 25일 - 미시정시 과태료	40	41	41	0	0	0
100조	사용자는 기숙사에 대해 노동자의 건강, 풍기, 생명유지에 필요한 조치를 강구해야 함	- 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지	3	3	3	0	0	0
102조	근로감독관은 사업장, 기숙사, 그 밖의 부속 건물에 임검(臨檢)하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 사용자와 근로자에 대하여 심문(審問)할 수 있음	- 즉시 시정 - 미시정시 과태료	2	2	0	2	0	0

1) 「근로감독관집무규정」 중 별표3 개별근로관계법 위반사항 조치기준

2014년 근로감독: 법령별

2. 최저임금법

1) 주요 점검내용

- 최저임금법과 관련한 주요 점검내용은 ①임금의 최저임금 미달 여부(최저임금법 6조) ②사용자가 노동자에게 최저임금을 주지했는지 여부(최저임금법 11조)임.
- 최저임금법 6조(최저임금의 효력) 7항은 도급인의 귀책사유로 인해 수급인이 노동자에게 최저임금액에 미달한 임금을 지급한 경우, 도급인과 수급인의 연대책임을 명시하고 있음.
 - 도급인이 책임져야 하는 사유의 범위는 ①도급인이 도급계약 체결 당시 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 결정하는 행위 ②도급인이 도급계약 기간 중 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 낮춘 행위

<표23> 근로감독 주요 내용: 최저임금법 관련

점검내용	법조항	세부내용	벌칙
최저임금 지급 여부	6조 1, 2항	- 최저임금 이상 임금 지급 - 최저임금을 이유로 종전 임금수준을 낮추어서는 안됨	3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금
	6조 7항	최저임금 미달에 대한 도급인과 수급인과 연대책임	2년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금
최저임금 주지의무	11조	최저임금을 노동자가 쉽게 볼 수 있는 곳에 게시하거나 적절한 방법으로 열려야 함.	100만 원 이하 과태료
임금 관련 보고	25조	고용노동부 장관은 노동자나 사용자에게 임금 관련 내용의 보고를 요구할 수 있음.	100만 원 이하 과태료
근로감독관의 권한	26조 2항	근로감독관은 이 법의 시행과 관련하여 사업장에 출입하여 장부와 서류 등의 제출을 요구할 수 있음.	100만 원 이하 과태료

2) 위반건수와 조치내용

- 최저임금법 6조(최저임금의 효력) 위반건수는 832건, 최저임금법 11조(주지 의무)는 5,581건. 최저임금법 11조(주지 의무) 위반건수는 최저임금법 위반건수 전체의 87%
- 최저임금법 위반건수 중 노무관리지도를 통해 적발된 위반건수는 4,769건, 최저임금법 위반건수 전체의 74.4%를 차지. 휴게시간, 포괄임금 등 법이 정한 최저임금 수준의 임금 지급을 회피하는 방식이 다양한 가운데, 정기감독, 수시감독 등 직접 관리·감독하는 규모보다 혹은 이와 비교하여 노무관리지도의 비중이 높은 것은 고민해 볼 필요 있음.
- 최저임금과 관련한 근로감독의 주요 내용을 ①최저임금 미달 ②주지의무 위반 ③임금관련 미보고·허위보고로 단순하게 분류한 뒤 위반업체에 대해 시정을 명하고 사후적으로 그 위반건수, 조치내용

을 집계하는 방식으로 근로감독을 진행할 경우, 최저임금법이 규정하고 있는 내용의 특성에서 말미암은 것이나, 근로감독 대상에 대한 단순하고 양적인 점검에 머물 우려도 있음.

- 하도급, 공공기관 위탁 등 최저임금법에 대한 위반사항이 발생하는 업체의 특성이나 산업구조에 대한 검토 등 최저임금법 준수 여부에 대한 다양한 근로감독 틀이 보완될 필요 있음.

<표24> 2014년 근로감독 결과: 근로감독 종류별 최저임금법 위반건수 및 조치건수(자료기준일: 20141231)

구분	위반업체	위반건수 및 조치건수							과태료	사법처리
		계(a)	시정지시(b)				시정 중			
			비율(b/a)	개선	미개선	시정 중				
전체	6,394	6,414	6,396	99.7	6,266	31	99	2	16	
정기감독	6조	112	113	113	100.0	110	0	3	0	
	11조	186	186	186	100.0	174	0	12	0	
	합계	298	299	299	100.0	284	0	15	0	
수시감독	6조	569	579	564	97.4	557	1	6	15	
	11조	761	763	762	99.9	732	2	28	1	
	25조	1	1	1	100.0	1	0	0	0	
합계	1,331	1,343	1,327	98.8	1,290	3	34	1	15	
특별감독	6조	1	2	1	50.0	0	1	0	1	
	11조	1	1	0	0.0	0	0	1	0	
	합계	2	3	1	33.3	0	1	0	1	
노무관리지도	6조	138	138	138	100.0	132	4	2	0	
	11조	4,625	4,631	4,631	100.0	4,560	23	48	0	
	합계	4,763	4,769	4,769	100.0	4,692	27	50	0	

- 위반건수를 기준으로 최저임금법 6조(최저임금의 효력) 관련 근로감독 규모가 충분하다고 보기 어려움. 노무관리지도를 통해 적발된 최저임금법 11조(주지 의무) 위반건수를 최저임금법 위반건수 전체에서 제외하면, 최저임금법 6조(최저임금의 효력)와 최저임금법 11조(주지 의무) 관련 근로감독 비율은 비슷하다고도 해석할 수 있으나, 그럼에도 불구하고 최저임금 미달자 현황, 최저임금법 관련 신고건수 추이 등을 고려해 보았을 때, 최저임금법 6조(최저임금의 효력) 관련 근로감독 절대량이 충분하다고 평가하기 어려움.

- 이자스민 새누리당원에 따르면,⁶ 2011년부터 2014년 6월까지 최저임금법 관련 근로감독 대상 업체 수는 감소하고 있음. 2011년 23,760개소에서 2012년 21,719개소, 2013년 13,280개소로 감소하였고, 2014년 6월 시점에서 최저임금법과 관련한 근로감독 실시업체 수는 5,661개소임.⁷
- 최저임금법 6조 관련 신고건수는 2012년에서 2013년 사이 2배 가량 증가함.⁸ 청년유니온과 투명사회를 위한 정보공개센터에 따르면, 최저임금법과 관련한 신고사건 수와 업체 기준 모두 증가

6 2014.10.24. 이자스민의원실 <2014 국정감사 정책질의 성과보고서>

7 고용노동부는 점검실시업체 수, 위반건수 등을 법령과 업체 규모 별로 공개해달라는 참여연대의 정보공개청구에 대해 '법령별로는 추출 불가' 라고 답변함.

8 2014.03.05. 청년유니온 보도자료 <고용노동부는 최저임금 위반에 대한 지도감독부터 제대로 확대하라>

하는 추세임. 2012년과 2013년 사이 최저임금과 관련한 근로감독 실시규모는 근로감독 대상업체 수를 기준으로 절반 수준으로 감소했으나, 신고건수는 2배가량 증가함(<표25> 참고).

<표25> 2014년 근로감독 결과: 최저임금법 신고사건 현황

연도	신고건수	위반건수					조치내역		
		업체 수	위반건수	6조	11조	기타	행정종결	과태료	사법처리
2012	620	585	771	754	17	0	408	3	360
2013	1,101	990	1,423	1,408	11	4	708	0	715
2014.06	624	-	862	-	-	-	400	1	461

1) 2012년과 2013년 통계를 '투명사회를 위한 정보공개센터'의 정보공개청구 결과이며, 2014년 6월 현재시점의 통계는 이자스민의원실 <2014 국정감사 정책질의 성과보고서> 상 자료. '-'는 원자료에 관련 내용을 확인할 수 없음을 의미함.

3) 법조항별 위반건수와 조치내용

- 최저임금법 6조(최저임금의 효력) 위반, 즉 최저임금에 미달한 임금을 지급한 경우는 832건. 사법처리 건수는 16건, 위반건수 대비 사법처리 비율은 약 1.9%.
- 최저임금법 11조(주지 의무) 위반건수는 5,581건, 과태료 건수는 2건
- 반의사불벌죄인 근로기준법 상 임금체불과는 다르게, 최저임금 미만 관련 최저임금법 위반은 원칙적인 처벌임. 그럼에도 불구하고, 위반건수 전체, 최저임금 미달 규모 등을 고려하면 최저임금 미달에 대한 사법처리 비율은 지나치게 낮다고 판단됨.

<표26> 2014년 근로감독 결과: 최저임금법 조항별 위반건수 및 조치건수(자료기준일: 20141231)

법조항	세부내용	조치기준 ¹⁾	위반업체 수	위반건수	조치내용			
					시정조치	과태료	사법처리	행정처분
6조	최저임금 지급 의무	- 즉시 시정 - 미시정시 범죄인지	820	832	816	0	16	0
11조	최저임금 주지 의무	- 시정기간 7일 - 미시정시 과태료	5,573	5,581	5,579	2	0	0
25조	임금에 관한 사항의 고용노동부 보고	- 즉시 시정 - 미시정시 과태료	1	1	1	0	0	0
합계			6,394	6,414	6,396	2	16	0

1) 「근로감독관집무규정」 중 별표3 개별근로관계법 위반사항 조치기준

- 근로감독을 통해 적발된 최저임금법 6조(최저임금의 효력) 위반, 즉 최저임금에 미달한 임금을 지급 받은 노동자 수는 3,804명(<표27>참조).
- 2014년 최저임금 미만자 규모가 227만 여 명으로 추산되고 있는 가운데, 고용노동부가 적발한 최저임금 미만자 수는 최저임금 미만자 전체의 0.17%

<표27> 2014년 근로감독 결과: 최저임금법 위반업체와 위반건수 등(자료기준일: 20141231)

<단위: 개소, 건, 명, 원>

법조항	위반업체		위반건수		최저임금 미만 지급 임금 총액
	업체 수	노동자 수	업체 수	노동자 수	
6조	815	71,529	815	3,804	1,387,625,263
11조	5,560	121,001	5,560	-	-
25조	1	12	1	-	-

1) 참여연대가 정보공개청구로 확인한 자료

2) 기준일, 위반시점 등의 문제로, <표26> 상 수치와 차이 있으나 근로감독의 현황을 이해하는데 큰 무리 없음.

- 시정지시 건수는 최저임금법 위반건수 전체의 99.7%임. 지나치게 많은 시정지시는 사용자로 하여금 법을 준수하지 않아도 적발되지만 않으면 된다는 인식을 갖게 함. 보다 강력한 처벌규정과 엄중한 근로감독이 요구됨.
- 반복·상습위반업체에 대해서도 솜방망이 처벌은 마찬가지. 2014년 한 해 동안 최저임금법 6조(최저임금의 효력)를 ‘2번’ 위반한 업체는 33개소, ‘3번’ 위반한 업체는 2개소, 이중 사법처리 된 업체는 ‘2번’ 위반한 업체 중 1개소(<표28>참조)

<표28> 2014년 근로감독 결과: 최저임금법 위반횟수별 조치내용(자료기준일: 20141231)

<단위: 개소, 건>

법조항	적발된 업체 중 위반횟수가 1회인 업체에 대한 조치내용			적발된 업체 중 위반횟수가 2회인 업체에 대한 조치내용			적발된 업체 중 위반횟수가 3회인 업체에 대한 조치내용		
	시정지시	과태료	사법처리	시정지시	과태료	사법처리	시정지시	과태료	사법처리
6조	780	-	15	66 (33건×2회)	-	1	6 (2건×3회)	-	-
11조	5,180	2	-	678 (339건×2회)	-	-	123 (41건×3회)	-	-
25조	1	-	-	-	-	-	-	-	-

1) 참여연대가 정보공개청구로 확인한 자료

2) 고용노동부는 반복위반업체에 대한 조치내용과 관련한 참여연대의 정보공개청구에 대해 위와 같은 자료를 공개함. ‘각 조치내용은 2014년 감독 시 위반 업체 815개소에 대하여 전체 년도에 대하여 분석한 것임’ 이라고 답변함.

- 집무규정의 조치기준을 대폭 강화하여 위반업체에 대해 강력한 처벌을 내릴 필요 있음. 이는 무조건 형사처벌해야 한다거나, 형사처벌이 증가되어야 한다는 주장이 아니라, 해당 법조항이 강행규정이며, 최소한 반복·상습적인 범위만에 대해서는 형사처벌할 수 있게 하는 등의 방식으로 최저임금법에 대한 규범의식을 제고할 수 있어야 함을 의미함.
- 집무규정은 ①시정기간 없이 ‘즉시 시정’ 하도록 하고 ②미시정 시 범죄인지 판단하도록 하고 있음. 또한, 반복·상습적 위반에 대해, ‘최근 3년 이내 최저임금액 미달로 행정지도 또는 범죄인지한 사실이 있는 경우에는 즉시 범죄인지 보고 후 수사에 착수’ 하도록 명시하고 있음.
- 정부는 최저임금법 6조 위반에 대한 벌칙을 ‘과태료’ 로 대체하는 개정안(의안번호: 13462)을 발의함. 현재 최저임금에 미달하는 임금을 지급한 사용자에 대해 ‘3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하

의 벌금’ 에 처하던 것을 ‘2천만 원 이하의 과태료’ 를 부과하는 방향으로 대체하는 개정안임. 최저임금 미만자 규모, 최저임금법 위반에 대한 현재 사법처리 현황 등 고려해보면, 현재 사법처리 가능한 벌칙을 과태료로 ‘대체’ 하는 것은 수궁하기 어려움.

- 또한 신속한 제재를 위해서는 최저임금법 개정 없이 현행 집무규정 상 조치기준을 ‘즉시 시정’ 에서 ‘즉시 범죄인지’ 로 변경하는 것도 방법임.
- ‘일정기간 내에 법 위반을 시정한 경우 부과한 과태료의 100분의 50 범위에서 감경’ 하는 것 또한 현행 집무규정 상 조치기준인 ‘즉시 시정’ 보다 후퇴한 방안이며 ‘즉시 과태료 부과’란 계획에도 부합하지 않음.⁹

<표29> 최저임금 위반 관련 정부 대책

<최저임금 위반에 대한 단계적 제재 강화 방안 도입>

- 지금까지는 최저임금 위반이 적발되면, 즉시 시정을 지시하고 이에 따르지 않는 경우에 한해 형벌을 부과하고 있었다. 이에 현장에서 최저임금에 미달하는 임금을 지급하고, 적발되면 시정하는 도덕적 해이가 발생하는 문제가 있었다.
- * ‘ 13년 감독 사업장 13,280개소 중 최저임금 미달 1,044건, 사법처리 12건
- 이런 문제를 개선하기 위해 최저임금 위반 시 “즉시 과태료 부과→ 시정 시 50% 내에서 과태료 감경 → 2년간 재위반시 사법처리” 하는 단계적 제재 강화 방안을 도입하기로 했다.

1) 2014.07.13. 고용노동부 보도자료 <임금체불·최저임금 위반에 대한 제재 대폭 강화>

9 2014.12.30 고용노동부 보도자료 <최저임금 위반 시 과태료 즉시 부과, 아르바이트 등 단순노무자 수습감액 금지>

2014년 근로감독: 법령별

3. 파견근로자보호 등에 관한 법률

1) 주요 점검내용

- 파견근로자보호 등에 관한 법률(이하 파견법)은 직업안정법 상 직접고용원칙의 예외를 규정하고 있음. 파견법이 준수되지 않는다면 사내하도급의 형태로 책임과 권한이 일치하지 않는 불법적 고용형태가 만연할 수 있으므로, 파견사업주와 사용자사업주에 대한 철저한 근로감독이 요구됨.
- 주요 점검사항은 파견대상업무 위반여부, 파견기간 위반여부, 파견근로자 직접고용 이행 여부(파견기간 위반의 경우), 파견사업주가 위반여부, 무허가 근로자파견 역무사용 여부, 파견근로자 사용제한 위반 여부, 차별적 처우 금지 위반 여부, 차별시정과 관련하여 확정된 시정명령 불이행 여부, 감사의 거부·방해·기피 여부 등임

<표30> 근로감독 주요 내용: 파견법 관련

점검내용	법조항	세부내용	벌칙
파견대상업무	5조 5항	규정을 위반하여 근로자파견사업을 행하거나 그 근로자파견사업을 행하는 자로부터 근로자파견의 역무 제공 금지	3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금
파견기간	6조	근로자파견 기간은 1년을 초과하지 함. 총 파견기간은 2년 초과 못함	3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금
파견근로자 직접고용	6조의2 1항	규정을 위반하여 근로자파견의 역무를 제공받은 경우에는 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 함.	3천만 원 이하 과태료
파견사업 허가위반	7조 1항	파견사업을 하려는 자는 고용노동부장관의 허가를 받아야 함.	3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금
무허가 근로자파견 역무사용	7조 3항	사용사업주는 제1항의 규정을 위반하여 근로자파견사업을 행하는 자로부터 근로자파견의 역무 제공 금지	3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금
갱신허가	10조 2항	허가 유효기간의 만료 후 계속하여 근로자파견사업을 하고자 하는 자는 허가를 갱신해야 함.	3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금
사업 폐지의 신고	11조 1항	파견사업주는 근로자파견사업을 폐지를 고용노동부장관에게 신고해야 함.	300만원 이하 과태료
허가 취소	12조 1항	고용노동부장관은 파견사업 허가를 취소하거나, 영업을 정지시킬 수 있음.	1년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금
명의대여의 금지	15조	파견사업주는 자기의 명의로 타인에게 근로자파견사업을 행하게 하여서는 아니 됨	3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금
파견근로자 사용제한	16조	쟁의행위로 중단된 업무, 경영상의 이유에 의한 해고를 한 후 일정기간이 경과 전 파견근로자 사용 금지	1년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금
사업보고	18조	파견사업주는 사업보고서를 고용노동부장관에게 제출하여야 함.	300만원 이하 과태료
차별적 처우 금지	21조 1항	사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무에 수행하는 근로자와 비교해 파견근로자에게 차별적 처우 금지	
확정된 시정명령 불이행	21조 3항	확정된 시정명령을 이행할 의무가 있는 파견사업주 또는 사용자사업주의 사업 또는 사업장에서 해당 시정명령의 효력이 미치는 근로자 이외의 파견근로자에 대하여 차별적 처우가 있는지를 조사하여 차별적 처우가 있는 경우에는 그 시정을 요구할 수 있음.	1억 원 이하 과태료
취업조건 고지	26조 1항	파견사업주는 파견근로자에게 취업조건을 서면으로 고지해야 함.	1천만 원 이하 과태료
취업조건(대가 내역) 고지	26조 3항	파견사업주는 파견근로자가 요구할 시 지체없이 근로자파견의 대가를 서면으로 제시해야 함.	300만 원 이하 과태료
사용사업주에 대한 통지	27조	파견사업주는 파견근로자의 성명 등을 사용자사업주에게 통지해야 함.	300만 원 이하 과태료
파견사업관리대장	29조	파견사업주는 파견사업관리대장을 작성·보존하여야 함.	300만 원 이하 과태료
사용사업관리대장	33조	사용사업주는 사용자사업관리대장을 작성·보존하여야 함.	300만 원 이하 과태료
근로기준법 적용에 관	34조 2항	파견사업주가 사용자사업주의 귀책사유로 인해 임금을 지급하지 못한	3년 이하 징역 또는

한 특례		경우 사용자사업주는 파견사업주와 연대하여 책임	3천만 원 이하 벌금
산업안전보건법의 적용에 관한 특례	35조 3항, 5항	파견 중인 노동자에 대해 건강진단 관련 결과 송부 여부	300만 원 이하 과태료
개선명령	37조	고용노동부장관은 파견사업주에게 근로자파견사업 운영 및 파견근로자 관리 등에 대한 개선을 명할 수 있음.	300만 원 이하 과태료
보고와 검사	38조 1항	고용노동부장관은 파견사업주 및 사용자사업주에 대하여 필요한 사항의 보고를 명함	300만원 이하 과태료
검사 거부방해, 기피	38조 2항	고용노동부장관은 관계 공무원으로 하여금 파견사업주 및 사용자사업주의 사업장 기타 시설에 출입하여 장부·서류 기타 물건을 검사하거나 관계인에게 질문하게 할 수 있음	300만원 이하 과태료
근로자파견 금지업종	42조	공중위생 또는 공중도덕상 유해한 업무에 취업시킬 목적으로 근로자파견을 시행한 경우	5년 이하 징역 또는 5천만 원 이하 벌금

2) 위반건수와 조치내용

- 파견법 위반업체 수는 1,007개소, 위반건수는 1,182건. 정기감독을 통해 적발된 위반업체 수 50개소, 위반건수가 51건으로 근로감독 실시 사업장당 1개의 위반이 적발됨. 수시감독을 통해 적발된 위반업체 수 955개소, 위반건수가 1,129건으로 사업장당 위반건수가 1.18건이며, 정기감독에 비해 다소 높은 것으로 나타남
- 시정지시 건수는 708건으로 위반건수 전체의 59.9%. 과태료와 사법처리, 행정처분 건수는 총 474건으로 위반건수 전체의 40.1%. 근로감독 결과에 대해 대부분 자율개선을 유도하고 있음.
- 파견법 위반사항에 대해 기업의 자율개선을 유도하는 것 자체를 부정적으로 판단하기 어렵지만, 그럼에도 불구하고 위반에 대해 처벌이 전제되지 않을 경우, 사용자에게 법을 지키지 않아도 큰 부담이 없다는 인식을 심어줘 위반이 반복되거나 파견법에 대한 규범의식이 낮아 질 수 있음.

<표31> 2014년 근로감독 결과: 파견법 위반건수 및 조치건수(자료기준일: 20141231)

구분	위반업체	위반건수 및 조치건수											
		시정지시건(자율점검포함)						과태료(c)		사법처리(d)		행정처분(e)	
		계(a)	비율(b/a)		개선		시정 중	비율(c/a)	비율(d/a)	비율(e/a)			
전체	1,007	1,182	708	59.9	668	6	33	3	0.25	108	9.14	363	30.7
정기감독	50	51	40	78.4	40	0	0	0	0.00	7	13.7	4	7.84
수시감독	955	1,129	666	59.0	626	6	33	3	0.27	101	8.95	359	31.8
특별감독	2	2	2	100	2	0	0	0	0.00	0	0.00	0	0.00
노무관리지도	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

1) '-' 는 해당 근로감독이 없었거나, 근로감독 결과 적발된 위반건수가 없는 경우

- 고용노동부 자료10 에 따르면, 2014년 하반기 기준으로 파견업체 중 허가업체수는 2,468개소, 실적업체수는 1,772개소임. 또 사용자업체수는 15,009개소, 파견근로자수는 132,148명임. 점검 대상업체 개소를 알 수 없는 상황이므로, 전체 파견업체(실적업체) 수 대비 위반업체 비율을 살펴보면 56.8%, 사용

10 2015.04. 고용노동부 자료 <2014년 하반기 「근로자파견사업」 현황>

업체를 포함(1,772+15,009)하면 위반업체 비율은 6.0%(1,007/16,781×100)로 매우 높게 나타남.

- 시정지시 건수 708건 중 개선 668건, 미개선 6건, 시정 중 33건. 위반사항 대부분의 경우, 시정지시 이후 기업의 자율적인 개선에 맡겨지고 있음. 개선된 위반사항이 많다는 점에 대해 특별히 문제라고 지적할 수 없으나, 만약, 근로감독관이 경미한 위반사항 위주로 적발하고, 시정지시를 통해 개선된 것으로 보고한다면, 파견법 관련 중대한 범죄행위나 현안이 ‘은폐’ 될 우려 있음
- 과태료 건수 3건, 사법처리 건수 108건, 행정처분 건수 363건. 경고, 영업정지, 허가취소, 폐쇄조치 등 행정처분이 대부분임. 그러나 행정처분은 가장 경미한 ‘경고’ 부터 가장 강력한 ‘폐쇄조치’ 까지 다양함. 따라서 ‘행정처분’ 건수만을 근거로 파견법 관련 근로감독을 평가하기는 어려움. 행정처분이 경고나 단기간 영업정지에 집중되어 있다면 솜방망이 처분이라는 비판을 피하기 어려울 것임. 따라서 행정처분, 사법처리 등 조치내용을 유형별로 구분하여 공개할 필요 있음

3) 법조항별 위반건수와 조치내용

- 파견법 5조(근로자파견대상업무 등) 5항은 파견대상 업무 외 파견을 금지하고 있으며, 위반 시 3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있으며 파견법 6조의2(고용의무) 상 직접고용 의무 이행 여부와 상관없이 파견사업주와 사용자업주를 모두를 처벌할 수 있음. 반면, 집무규정은 파견법 5조(근로자파견대상업무 등) 5항 위반에 대해 25일 이내 기간을 정하여 시정지시(사용사업주가 직접 고용)하되 해당 노동자가 시정사항을 거부하여 사용자업주가 시정(직접 고용)하지 못하면 내사종결처리 하도록 하고 있으며, 파견사업주에게 시행규칙에 의한 행정처분을 즉시 병과 하도록 하고 있음.
- 또한 파견법 6조(파견기간) 1항, 2항, 4항은 파견기간을 규율하고 있고, 위반 시 파견법 6조의2(고용의무)에 따라 사용자업주에게 직접고용 의무가 발생할 뿐 아니라 파견법 43조(벌칙)에 따라 파견사업주와 사용자업주 모두를 처벌할 수 있고, 파견법 12조(허가의 취소 등)에 따라 행정처분도 가능함.
- 근로감독 결과를 보면 파견법 6조(파견기간) 1항, 2항, 4항 위반업체 수는 59개소이고, 이중 사법처리는 1건에 불과하고, 행정처분 31건임. 파견법 6조(파견기간) 4항 위반에 대한 사법처리는 1건에 그침. 이처럼 파견법 6조의2(고용의무) 상 직접고용 의무 이행을 이유로 파견법 상 다른 조항 위반에 대해 파견법에 명시된 처벌이 이루어지지 않는 것은 파견법의 법문에 반하는 것으로 판단됨.
- 특히 5조5항 위반에 대해서는 파견사업주와 사용자업주 모두에 대해 처벌할 수 있도록 정하고 있는 바, 6조의2(고용의무)를 이행한 사용자업주에 대해 처벌하지 않는 것을 이해한다고 해도, 5조5항을 위반한 ‘파견사업주’ 에 대해서도 행정처분만 부과하고 처벌하지 않는 것은 이해하기 어려움.
- 파견법 12조(허가의 취소 등)는 파견법 5조(근로자파견대상업무 등) 5항 위반 시 파견사업주에 대해 시행규칙 상 행정처분을 하도록 하고 있음. 파견법 43조(벌칙)과 파견법 12조(허가의 취소 등)는 선택적으로 행정처분해야 하는 것은 아니며, 파견법 5조(근로자파견대상업무 등) 5항 위반 시 당연히 처벌이 전제되고 여기에 행정처분이 병과 되는 것으로 보는 것이 타당함. 파견법 위반에 대해 처벌

이 경미한 이유는 집무규정 상 조치기준에 따른 것임. 따라서 이와 같은 집무규정 상 조치기준이 마련된 근거 및 파견법 위반에 대해 처벌조항을 적용하지 아니한 이유에 대한 확인이 필요함.

- 집무규정은 파견법 7조(근로자파견사업의 허가) 1항 전단, 10조(허가의 유효기간 등) 2항, 2조(허가의 취소 등) 1항 위반 시 즉시 범죄인지 판단하도록 하고 있으나, 실제 근로감독 결과를 보면 대부분의 경우, 시정지시 조치함. 근로감독 과정에서 집무규정을 제대로 준수하지 않는 것으로 판단됨.
- 파견법 6조(파견기간), 7조(근로자파견사업의 허가) 1항 후단, 10조(허가의 유효기간 등) 2항, 11조(사업의 폐지) 1항, 15조(명의대여의 금지), 16조(근로자파견의 제한), 18조(사업보고), 26조(취업조건외고지) 1항, 29조(파견사업관리대상), 35조(산업안전보건법의 적용에 관한 특례) 3항과 5항, 37조(개선명령), 38조(보고와 검사) 1항과 2항 위반에 대해 집무규정은 행정처분을 즉시 병과 하도록 하고 있으나, 실제 감독결과에서는 집무규정에 따라 시정지시와 개선 결과에 따라 즉시 행정처분이 병과된 사례가 많지 않은 것으로 보임.

<표32> 2014년 근로감독 결과: 파견법 조항별 위반건수 및 조치건수(자료기준일: 20141231)

법조항	세부내용	조치기준 ¹⁾	위반업체 수	위반 건수	<단위: 개소, 개> 조치내용			
					시정 지시	과태료	사법 처리	행정 처분
					5조 4항	예외적 파견사용에 대한 노동자와의 사전 협의	- 조치기준 없음	1
5조 5항	파견대상업무 외 파견 금지	- 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지	215	244	107	0	26	111
6조 1항	파견기간 제한(1년)	- 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지	6	7	6	0	0	1
6조 2항	파견기간 연장(총 파견기간은 2년 초과 금지)		10	13	9	0	0	4
6조 4항	출산·질병 부상, 일시적·간헐적 업무 등 파견기간 예외적 조항		43	49	22	0	1	26
6조의2 1항	직접고용 의무	25일 내 직접 고용토록 지시	43	44	44	0	0	0
7조 1항 전 단	근로자파견사업의 허가	- 즉시 범죄인지	67	68	3	0	62	3
7조 1항 후 단	허가받은 내용의 변경에 대한 신고	- 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지	27	45	20	0	0	25
7조 3항	무허가 파견업체에 대한 역무제공 금지	- 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지	33	33	31	0	2	0
8조 6호	허가의 결격사유	- 조치기준 없음	1	1	0	0	0	1
9조	허가의 기준	- 조치기준 없음	59	87	27	0	0	60
10조 2항	허가의 유효기간 갱신	- 즉시 범죄인지	1	1	1	0	0	0
11조 1항	사업폐지의 신고	- 시정기간 14일 - 미시정시 과태료	3	6	2	0	0	4
12조 1항	허가취소	1) 1항 각호 - 즉시 행정처분 2) 1항 - 즉시 범죄인지	21	23	6	0	0	17
16조 1항	정의행위로 인해 중지된 업무에 대한 파견 금지	- 시정기간 7일 - 미시정시 범죄인지	1	1	0	0	1	0
17조	파견사업주등의 준수사항	- 조치기준 없음	9	13	7	0	0	6
18조	사업보고서 작성과 제출(고용노동부장관)	- 시정기간 14일 - 미시정시 범죄인지	20	25	8	1	0	16
20조	근로자파견계약 내용과 서면 체결	- 조치기준 없음	63	74	59	0	0	15
21조 1항	차별적 처우의 금지 및 시정 등	- 시정기간 25일 - 미시정시 노동위원회 통보	26	26	26	0	0	0
24조 2항	파견대상 근로자에 대한 파견내용	- 조치기준 없음	2	2	1	0	0	1

고지의무								
25조	파견근로자에 대한 고용제한 금지	- 조치기준 없음	1	1	1	0	0	0
26조	파견근로자에 대한 근로자파견계약 등을 고지	1) 26조 1항 - 시정기간 7일 - 미시정시 과태료 2) 26조 3항 - 즉시 시정 - 미시정시 과태료	72	103	64	1	0	38
27조	파견근로자에 대한 정보를 파견사업주가 사용사업주에게 통지	- 시정기간 14일 - 미시정시 과태료	18	18	18	0	0	0
28조	파견사업주는 파견사업관리책임자 선임	- 조치기준 없음	6	8	5	0	0	3
29조	파견사업주는 파견사업관리대장 작성·보존	- 시정기간 14일 - 미시정시 과태료	83	109	82	0	0	27
32조 1항	사용사업주는 사용사업관리책임자 선임	- 조치기준 없음	12	12	12	0	0	0
33조	사용사업주는 사용사업관리대장 작성·보존	- 시정기간 14일 - 미시정시 과태료	121	121	119	1	1	0
34조 2항	임금체불에 대한 사용사업주와 파견사업주의 연대책임	- 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지	2	2	2	0	0	0
35조 3항	파견근로자에 대한 건강진단	- 시정기간 14일	9	9	9	0	0	0
35조 5항	파견근로자에 대한 건강진단	- 미시정시 과태료	17	21	16	0	0	5
37조	고용노동부장관의 근로자파견사업 운영 및 파견근로자 고용관리 등과 관련한 개선명령	- 시정기간 14일 - 미시정시 과태료	1	1	1	0	0	0
43조 1호	벌칙		9	9	0	0	9	0
43조 2호	벌칙		2	2	0	0	2	0
43조 3호	벌칙		1	1	0	0	1	0
44조 3호	벌칙		1	1	0	0	1	0
45조	양벌규정		1	1	0	0	1	0
합계			1,007	1,182	708	3	108	363

1) 「근로감독관집무규정」 중 별표3 개별근로관계법 위반사항 조치기준

2014년 근로감독: 법령별

4. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률

1) 주요 점검내용

- 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 기간제법)과 관련한 근로감독의 주요 점검내용은 ①단시간근로자 초과근로 ②기간제노동자에 대한 차별적 처우 ③시정명령 이행 여부 ④초과근로 거부, 시정신청 등으로 인한 불리한 처우 금지 ⑤근로조건 서면 명시 등임.
- 기간제법의 핵심은 기간제노동자의 계약기간이 2년을 초과하지 않는 범위이어야 함에 있음. 그러나 기간제노동자 사용기간을 규정하고 있는 기간제법 4조에 대한 관리·감독할 근거를 집무규정에서 확인하기 어려움. 근로감독의 점검내용으로 사업장 내 기간제노동자의 비율, 정규직으로의 전환 여부와 비율 등을 포함시켜야 할 필요 있음. 또한, 형사처벌이 있는 조항에 대한 점검위주로 진행되어 기간제법 4조(기간제근로자의 사용)에 대한 점검이 이뤄지고 있지 않는 것에 대한 집무규정 개선이 필요함.

<표33> 근로감독 주요 내용: 기간제법 관련

점검내용	법조항	세부내용	벌칙
단시간근로자 초과근로제한	6조 1항	1주간에 12시간 초과근로 금지	1천만 원 이하 벌금
차별적 처우 금지	8조	기간제노동자에 대한 차별적 처우 금지	
시정명령의 확정과 이행 여부	14조	- 지방노동위원회의 시정명령, 기각결정에 대해 중앙노동위원회 재심 신청 가능 - 1항에 따른 중앙노동위원회의 재심결정에 대한 행정소송 제기 가능	1억 원 이하 과태료
시정명령 이행 상황의 제출요구 불이행	15조 1항	고용노동부장관은 시정명령에 대한 사용자의 이행상황에 대한 자료제출 요구 가능	500만 원 이하 과태료
불리한 처우 금지	16조	부당한 초과근로 거부, 차별적 처우 시정신청, 시정명령 불이행 신고 등을 이유로 하고, 그 밖의 불리한 처우 금지	2년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금
근로조건 서면 명시	17조	근로조건서 근로계약서 서면 상 명시	500만 원 이하 과태료

2) 위반건수와 조치내용

- 기간제법 위반건수는 633건. 기간제법 위반건수의 약 73%인 462건은 수사감독을 통해 적발됨.
- 기간제법 위반에 대한 사법처리 건수는 0. 과태료 건수가 174건. 이처럼 사법처리 건수가 없고, 과태료 건수가 절대적인 이유는 ①기간제법 상 벌칙 중 과태료가 차지하는 비율이 높고 ②실제 근로감독 결과, 과태료 조치하는 법조항에 대한 위반건수가 많기 때문임.
 - 기간제법 중 사법처리 대상인 기간제법조항은 ①기간제법 6조 1항(단시간근로자 초과근로 제한

에 대한 위반) ②기간제법 16조(초과근로 거부, 시정신청 등으로 인한 불리한 처우 금지)임.

- 과태료 건수 모두는 기간제법 17조(근로조건 서면 명시)에 대한 조치임. 집무규정은 기간제법 17조(근로조건 서면 명시) 위반에 대해 ‘즉시 과태료’ 조치하도록 하고 있음. 실제 근로감독 결과, 기간제법 17조(근로조건 서면 명시) 위반건수는 537건이고, 이중 363건에 대해 시정지시 조치되고, 174건이 과태료 조치됨. 집무규정이 실제 근로감독에서 지켜지고 있지 않은 사례임.

<표34> 2014년 근로감독 결과: 기간제법 위반건수 및 조치건수(자료기준일: 20141231)

구분	위반 업체	위반건수 및 조치건수											
		계(a)	시정지시건(자율점검포함)						과태료(c)	사법처리(d)	행정처분(e)		
			시정지시(b)	확인점검결과									
				비율 (b/a)	개선	미개선	시정 중						
전체	550	633	458	72.4	426	17	14	174	27.5	0	0	1	0.16
정기감독	59	73	51	69.9	47	3	1	22	30.1	0	0	0	0
수시감독	394	462	310	67.1	288	12	9	151	32.7	0	0	1	0.22
특별감독	1	2	1	50.0	0	1	9	1	50.0	0	0	0	0
노무관리지도	96	96	96	100.0	91	1	4	0	0	0	0	0	0

3) 법조항별 위반건수와 조치내용

- 기간제법 17조(근로조건 서면 명시) 위반건수 537건. 이는 기간제법 위반건수 전체의 84.8%.
- 위반건수는 기간제법 17조(근로조건 서면 명시) > 기간제법 8조(차별적 처우의 금지) > 6조(단시간근로자의 초과근로 제한) 순.
- 2014년 근로감독을 통해 적발된 기간제법 8조(차별적 처우의 금지) 위반, 즉 기간제노동자와 단시간노동자에 대한 ‘차별’ 건수는 88건(84개소). 기간제법 위반건수 전체의 13.9% 수준
- 고용노동부는 2014년 5-6월, 기간제노동자 등 비정규직 다수고용사업장에 대한 근로감독을 실시하여 48개소 업체에서 60건의 차별적 처우를 적발함¹¹
 - 차별적 처우로 드러난 차별금품 규모는 65,800,000 여 원(노동자 518명). 임금 120,412,000 여 원(78명), 상여금·성과보상금·각종수당 등 403,159,000여 원(137명), 교통비·피복비·경조금 등 복리후생적 금품 135,227,000여 원(303명)임.
- 고용노동부에 따르면¹², 2014년 5월부터 6월 사이, 두 달 동안의 근로감독을 통해 적발된 기간제노동자 등 비정규직노동자에 대한 차별이 60건(49개소)임. 2014년 한 해 동안 근로감독을 통해 적발된 기간제노동자와 단시간노동자의 차별이 88건(84개소)임을 고려해 볼 때, 비정규직 차별과 관련한 근

11 2015.08.07. 고용노동부 보도자료 <14년도 비정규직 다수고용 사업장 감독결과 48개 사업장에서 차별사례 60건 시정>

12 위와 같은 보도자료

로감독의 시행횟수 자체가 많지 않은 것으로 해석됨.

<표35> 2014년 근로감독 결과: 기간제법 조항별 위반건수 및 조치건수(자료기준일: 20141231)

법조항	세부내용	조치기준 ¹⁾	위반건수		조치건수			
			업체 수	건수	시정 지시	과태료	사법 처리	행정 처분
8조 1항	기간제노동자에 대한 차별적 처우 금지	- 시정기간 25일 - 미시정시 노동위원회 통보	78	82	82	0	0	0
8조 2항	단시간노동자에 대한 차별적 처우 금지	- 미시정시 노동위원회 통보	6	6	6	0	0	0
16조	초과근로 요구 거부, 차별적 처우에 대한 시정신청 등을 근거로 한 불리한 처우 금지	- 시정기간 7일 - 미시정시 범죄인지	1	1	1	0	0	0
17조	근로조건 서면 명시	- 즉시 과태료 - 14일 이내 시정시 과태료 감액(1/2)	458	537	363	174	0	0
합계			550	633	458	174	0	1

1) 「근로감독관집무규정」 중 별표3 개별근로관계법 위반사항 조치기준

- 기간제법 8조(차별적 처우의 금지) 위반건수 및 조치건수는 아래와 같음(<표36> 참고). 집무규정은 기간제법 8조(차별적 처우의 금지) 위반에 대해 25일의 시정기간을 두고, 미시정 시 노동위원회에 통보하도록 하고 있음. 노동위원회 통보 건수 등 이후 조치 및 개선에 대한 확인이 필요함.
- 비정규직 ‘차별’ 에 대한 위반건수가 많다고 보기 어려움. 차별 관련 위반사항에 대한 적발이 어렵다고 해석 가능하나, 이를 판단할 수 있는 근로감독의 구체적 기준이 필요함. 동시에 현재 시행되고 있는 비정규직 차별 관련 근로감독 시행횟수, 차별 판정 기준과 방식, 근로감독 대상선정 등에 대해서도 검토할 필요 있음.

<표36> 2014년 근로감독 결과: 기간제법 상 ‘차별’ 관련 위반건수 및 조치건수(자료기준일: 20141231)

구분	법조항	위반 업체	위반건수 및 조치건수									
			계	시정지시건(자율점검포함)						과태료	사법처리	행정처분
				시정지시	확인점검결과							
					개선	미개선	시정 중					
정기감독	8조 1항	6	6	6	6	0	0	0	0	0		
	8조 2항	1	1	1	1	0	0	0	0	0		
수시감독	8조 1항	71	75	75	74	0	0	0	0	0		
	8조 2항	4	4	4	3	0	1	0	0	0		
노무관리지도	8조 1항	1	1	1	1	0	0	0	0	0		
	8조 2항	1	1	1	1	0	0	0	0	0		
전체		84	88	88	86	0	1	0	0	0		

- 집무규정은 ‘불법파견 또는 기간제·단시간·과건근로자에 대한 차별적 처우 등으로 사회적 물의를 일으킨 사업장’ 에 대해서는 특별감독을 실시하도록 하고 있음에도 불구하고, 2014년 한 해 동안 차

별과 관련하여 '특별감독' 으로 적발된 사례는 없음.

- <2014년도 사업장근로감독종합시행계획> 상 차별시정 관련 수시감독 계획을 보면(표37) 참고), 전국 동시 집중감독으로 홍보효과 극대화하며, 방송사, 학교, 제조업, 유통업, 숙박업, '13년 실시하지 않은 금융업 및 의료업 등), 공공기관 등을 대상으로, 기본근로조건 준수사항, 비정규직 차별여부(임금, 상여금, 교통비·가족수당·식대 등 복리후생수당 등), 취업규칙 등 비정규직 근로조건 규정 확인 등을 점검한다고 명시되어 있음.

<표37> <2014년도 사업장근로감독종합시행계획> 상 차별시정 관련 수시감독 계획

① 주관: 본부(지방관서)
② 점검시기: 5월(전국 동시 집중감독으로 홍보효과 극대화)
③ 감독대상: 기간제 다수고용 사업장(방송사, 학교, 제조업, 유통업, 숙박업, '13년 실시하지 않은 금융업 및 의료업 등), 공공기관 포함
④ 감독 물량: 320개(근로개선지도와 감독관 수 고려하여 배정), 단 감독대상 없는 지방관서는 자체 다른 취약분야 대해 감독 가능
⑤ 중점 점검사항: 기본근로조건 준수사항, 비정규직 차별여부(임금, 상여금, 교통비·가족수당·식대 등 복리후생수당 등), 취업규칙 등 비정규직 근로조건 규정 확인 등
⑥ 민관 협업 및 교육홍보
○ 협업체계: 공인노무사(근로조건 자율개선사업)와 연계한 협업 구축→ 감독결과 범위반 사업장에 대해 자율적으로 시정토록 지원
○ 교육홍보내용: 「차별시정사례」홍보자료를 제작하여 사업체, 지자체, 국제청 등 유관기관, 노사단체 등과 협조하여 배포

2014년 근로감독: 법령별

5. 노동조합 및 노동관계조정법

1) 주요 점검내용

- 집무규정은 노동조합의 명칭 사용부터 노동조합의 설립과 관련하여 노동조합 설립신고사항 중 변경사항 신고 또는 통보 위반 등을 점검하도록 하고 있음. 노동조합의 관리와 관련하여, 노동조합 관련 서류비치 및 보존, 규약 및 결의처분에 대한 행정관청의 시정명령 등에 대해 근로감독 함.
- 부당노동행위에 대해 근로감독 하도록 하고 있으며, 쟁의행위 중 사용자가 중단된 업무에 대해 대체인력을 채용했는지, 도급 또는 하도급 했는지 여부를 근로감독 함.
- 방위산업체와 필수유지업무에서의 쟁의행위, 폭력·파괴·생산과 시설점거 등도 근로감독 대상임.

<표38> 근로감독 주요 내용: 노조법 관련

점검내용	법조항	세부내용	벌칙
노동조합의 명칭 사용	7조 3항	이 법에 의하여 설립된 노동조합이 아니면 노동조합이라는 명칭을 사용할 수 없음.	500만 원 이하 벌금
변경사항의 신고 또는 통보 위반	13조	노동조합 설립신고사항 중 변경사항에 대해 행정관청에 신고하고 통보해야 함	300만 원 이하 과태료
노동조합 서류비치 및 보존위반	14조	노동조합은 관련 서류를 작성하여 그 주된 사무소에 비치하고 3년간 보존해야 함.	500만 원 이하 과태료
규약 및 결의처분의 시정명령 위반	21조 1,2항	행정관청은 노동관계법 위반 노동조합 규약 및 결의·처분에 노동위원회 의견을 얻어 시정을 명할 수 있음.	500만 원 이하 벌금
전임자 급여지급 요구 쟁의행위	24조 5항	노동조합은 전임자 급여지급을 요구하고 이를 목적으로 쟁의행위 금지	1천만 원 이하 벌금
결산결과 및 운영상황 미·허위보고	27조	노동조합은 행정관청이 요구하는 경우에는 결산결과와 운영상황을 보고해야 함.	500만 원 이하 과태료
노동조합 해산신고 위반	28조 2항	노동조합이 해산 시 15일 이내에 행정관청에게 이를 신고해야 함.	300만 원 이하 과태료
확정된 구제명령 불이행	29조의4 4항	노동위원회의 명령 또는 결정에 대한 불복절차 등	3년 이하 징역 3천만 원 이하 벌금
단체협약 시정	31조 3항	행정관청은 단체협약 중 위법한 내용의 경우, 노동위원회의 의견을 얻어 시정을 명할 수 있음.	500만 원 이하 벌금
노조결정에 의하지 않은 쟁의행위	37조 2항	조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위금지	3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금
피켓팅의 제한	38조 1항	제3자 업무방해 및 쟁의행위의 참가를 호소하거나 설득하는 행위로서 폭행·협박을 사용 금지	3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금
보안작업의 쟁의행위	38조 2항	직업시설의 손상, 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업은 쟁의행위 중에도 정상적으로 수행	1년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금
쟁의행위 찬반투표 위반의 쟁의행위	41조 1항	조합원, 교섭대표노동조합 조합원의 과반수의 찬성으로 결정하지 않은 쟁의행위 금지.	1년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금
쟁의행위 제한	41조 2항	전력, 용수 및 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자는 쟁의행위를 할 수 없음	5년 이하 징역 또는 5천만 원 이하 벌금
폭력·파괴·생산시설 점거 등 쟁의행위	42조 1항	쟁의행위는 폭력이나 파괴행위, 생산 기타 주요업무 관련 시설 등 점거하는 형태 금지	3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금
주요 방위산업체에서의 쟁의행위	42조 2항	사업장의 안전보호시설에 대하여 정상적인 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 쟁의행위 금지	1년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금
필수유지업무의 쟁의행위 제한	42조의2 2항	필수유지업무의 정당한 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위 금지.	3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금
쟁의행위 중 채용제한	43조	쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무에 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없음	1년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금

피업기간 중 임금지급요구 쟁의행위	44조 2항	쟁의행위 기간에 대한 임금의 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위 금지.	2년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금
조정전치주의	45조 2항	조정절차를 거치지 아니한 쟁의행위 금지	1년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금
쟁의행위 이전 직장폐쇄	46조 1항	사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄 가능.	1년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금
직장폐쇄 신고위반	46조 2항	사용자는 직장폐쇄를 할 경우에는 미리 행정관청 및 노동위원회에 각각 신고해야 함.	500만 원 이하 과태료
조정불이행	61조 1항	조정안이 수락된 때에는 조정위원 전원·단독조정인은 조정서 작성 및 당사자와 함께 서명·날인해야 함.	1천만 원 이하 벌금
중재시 쟁의행위 금지	63조	노동쟁의가 중재에 회부된 때에는 그 날부터 15일간 쟁의행위 금지.	1년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금
중재재정 불이행	68조 1항	중재재정은 서면으로 작성하여 이를 행하며 그 서면에는 효력 발생 기일을 명시해야 함.	1천만 원 이하 벌금
확정된 중재재정 불이행	69조 4항	중재재정이나 재심결정이 확정된 때에는 관계 당사자는 이에 따라야 함.	2년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금
근급조정시 쟁의행위 중지	77조	근급조정 결정 시 쟁의행위 중지 및 공표일부터 30일이 경과하지 아니하면 쟁의행위를 재개 금지.	2년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금
부당노동행위	81조	불이익처급, 불공정 고용계약행위, 단체교섭 해태, 노동조합에 대한 지배·개입, 보복적 불이익행위 등	2년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금
구제명령 확정	85조 3항	기간 내에 재심을 신청하지 않거나 행정소송을 제기하지 않은 경우, 구제명령·기각결정, 재심판정은 확정	3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금
단체협약 위반	92조 2호	단체협약 위반 시 벌칙	

1) 노조법 제89조는 85조 3항(29조의4 4항에서 준용하는 경우 포함)에 따라 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 구제명령에 위반한 자를 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있음.

2) 위반건수와 조치내용

- 노동조합 및 노동관계조정법(이하 노조법) 관련 근로감독은 평가하기 어려울 정도로 규모가 부족함.
- 노조법 위반업체는 16개소, 위반건수는 19건으로 근로감독 전체 위반건수 45,861건의 0.04%임.
 - 최근 3년 간 노조법 관련 근로감독을 통해 적발된 노조법 위반건수는 12년 316건, 2013년 24건, 2014년 19건¹³ 으로 감소하고 있음.

<표39> 2014년 근로감독 결과: 노조법 위반건수 및 조치건수(자료기준일: 20141231)

구분	위반 업체	위반건수 및 조치건수											
		계(a)	시정지시시간(자율점검포함)					과태료(c)	사법처리(d)		행정처분(e)		
			시정지시(b)		확인점검결과				비율(d/a)	비율(e/a)			
			비율(b/a)	개선	미개선	시정 중	비율(c/a)						
전체	16	19	18	94.7	7	0	11	0	0	1	5.3	0	0
정기감독	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
수시감독	16	19	18	94.7	7	0	11	0	0	1	5.3	0	0
특별감독	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
노무관리지도	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

1) '-' 는 해당 근로감독이 없었거나, 근로감독 결과 적발된 위반건수가 없는 경우

- 노조법에 대한 위반사항은 모두 수시감독을 통해 적발됨. 정기감독, 수시감독, 특별감독 등 각 근로

감독마다의 특성을 전혀 살리지 못하고 있음. 특히, 특별감독의 부재는 특별감독의 활성화를 통해 긴급한 노사관계 현안 문제를 해결하려는 고용노동부의 의지가 없는 것은 아닌지 우려됨(<표40> 참고).

<표40> 「근로감독관집무규정」 상 근로감독 종류별 정의

1. 정기감독: 제13조의 사업장근로감독종합(세부)시행계획에 따라 실시하는 근로감독
2. 수시감독: 사업장근로감독종합(세부)시행계획이 확정된 이후 법령의 제·개정, 사회적 요구 등으로 정기감독계획에 반영하지 못한 사항에 대하여 별도의 계획을 수립하여 실시하는 근로감독
3. 특별감독: 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업장에 대하여 노동관계법령 위반사실을 수사하기 위해 실시하는 근로감독
 - 가. 노동관계법령·단체협약·취업규칙 및 근로계약 등을 위반하는 행위로 인하여 노사분규가 발생하였거나 발생 우려가 큰 사업장
 - 나. 임금 등 급품을 지급기일 내에 지급하지 아니하여 다수인 관련 민원이 발생하거나 상습체불 등으로 사회적 물의를 일으킨 사업장
 - 다. 불법파견 또는 기간제. 단시간. 파견근로자에 대한 차별적 처우 등으로 사회적 물의를 일으킨 사업장

3) 범조항별 위반건수와 조치내용

- 노조법과 관련 가장 많이 적발된 위반사항은 노조법 81조 4호(<표41> 참고)로 14건임.

<표41> 부당노동행위 중 노동조합에 대한 지배·개입 관련 내용(노조법 24조와 81조 4호)

- 제24조(노동조합의 전임자)
- ④ 제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도(이하 "근로시간 면제 한도"라 한다)를 초과하지 아니하는 범위에서 근로자는 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다.
- 제81조(부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다. <생략>
4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.

- 노사관계의 주요 현안인 ▶비정규직노동자의 노동조합과 원·하청 사용자 간의 교섭 ▶노조파괴 등 노동조합과 그 활동에 대한 방해와 탄압 등에 대한 근로감독은 충분하게 진행되지 않고 있는 것으로 보여 우려됨.
- 최근 갑을오토텍을 비롯하여, SK브로드밴드, LG유플러스, 씨앤엠, 삼성전자서비스와 이마트 등의 사례에서 확인되듯이 반복되는 사용자의 노조파괴와 부당노동행위를 고려하면, 이와 같은 근로감독

결과는 노사관계의 개선이 아닌 근로감독의 부재로 볼 수 있음. 이와 같은 노조법 근로감독의 부재는 사용자의 노조파괴와 부당노동행위 여지를 높일 것임.

- 위반건수 중 ▶노동위원회 결정에 대한 불복(29조의4 4항)은 2건 ▶단체협약에 대한 행정관청 시정 명령(31조 3항)은 1건임.

<표42> 2014년 근로감독 결과: 노조법 조항별 위반건수 및 조치건수(자료기준일: 20141231)

<단위: 개소, 개>

점검내용		조치기준 ¹⁾	위반건수		조치건수			
법조항	세부내용		업체 수	건수	시정 지시	과태료	사법 처리	행정 처분
29조의4 4항	노동위원회의 명령 또는 결정에 대한 불복절차	- 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지	2	2	2	0	0	0
31조 3항	단체협약 중 위법내용에 대한 행정관청의 시정명령	- 시정기간 2개월 - 미시정시 범죄인지	1	1	1	0	0	0
43조	쟁의기간 중 대체인력 채용, 도급 금지 등	채용 - 즉시 시정 - 미시정시 범죄인지 도급 - 즉시 범죄인지	1	1	0	0	1	0
81조 3호	단체교섭 해태	- 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지 - 사안에 따라 즉시 범죄인지	1	1	1	0	0	0
81조 4호	노동조합에 대한 지배·개입	- 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지 - 사안에 따라 즉시 범죄인지	11	14	14	0	0	0
합계			16	19	19	0	1	0

1) 「근로감독관집무규정」 중 별표3 개별근로관계법 위반사항 조치기준

- <2014년 사업장근로감독종합시행계획>을 보면(<표43> 참고), 노조법 관련 근로감독의 주요 점검내용은 ①사용자 개입 부당노동행위 ②공정대표의무(정당한 이유 없이 노조 간 차별) 위반 ③창구단일화 절차 위반 ④전임자 편법 지원 등임. 근로감독 점검기준과 내용 등 이 계획의 실제 이행과 관련한 세부내용에 대한 확인이 필요함.

<표43> <2014년 사업장근로감독종합시행계획> 중 노조법 관련 내용

- ⑥ 복수노조 운영실태 점검
- ① 주관: 본부
 - ② 감독시기: 3-4월(임단협 교섭시기 고려하되 시기조정 가능)
 - ③ 감독대상: 복수노조 사업장(㉠부당노동행위 또는 공정대표의무 위반사건이 발생하였거나 발생 가능성이 높은 사업장, ㉡창구단일화 절차 위반 사업장, ㉢기타 노사간-노노간 분쟁이 예상되는 노사관계 취약사업장)
 - ④ 감독 물량: 150개소(지방관서 업무부담 및 감독 실효성 확보 고려)
 - ⑤ 중점 점검사항: 사용자 개입 부당노동행위, 공정대표의무(정당한 이유없이 노조간 차별) 위반, 창구단일화 절차 위반 및 전임자 편법 지원 등
 - ⑥ 민관 협업 및 교육홍보
 - 협업체계: 노사민정협의회 등 지역 노사단체와 협업체계 구축· 회의 또는 간담회 개최시 모범 사업장 노무담당자 또는 노조간부 등을 초청하여 갈등해소 사례 전파
 - 교육홍보내용: 노사간, 노노간 양보와 배려를 통해 갈등을 해소한 사업장을 발굴하여 노사단체 및 일반 사업장에 홍보, 언론홍보 등

1) p.13, <2014년 사업장근로감독종합시행계획>

- 노사관계는 노사자율, 노사 간의 자치에 기반을 두고 있음. 노동조합과 사용자 간의 자율적인 결정과 합의에 대해 고용노동부가 법적 근거 없이 개입해서는 안 됨. 다만, 건강한 노사관계를 위협하는 사용자의 부당노동행위 등에 대해서는 고용노동부의 근로감독과 행정조치가 강화될 필요 있음
- 고용노동부의 근로감독은 노동3권과 노동조합 활동을 보장하기 위한 목적으로 이뤄져야 하며 노동조합과 그 활동을 제약하고 통제해서는 안 됨. 부당노동행위를 포함하여 노조법 관련 근로감독의 방향은 노조법의 원 취지에 부합하도록 개선되어야 함
- 근로감독의 방향도 행정권한을 강화하는 것이 아닌 ‘헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하고, 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로’ 하고 있는 노조법의 목적에 부합하도록 개선되어야 함.

2014년 근로감독: 법령별

6. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

1) 주요 점검내용

- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 남녀고용평등법) 관련 근로감독의 주요 점검 내용은 ①모집·채용 상 남녀 차별 ②동일사업 내 동일가치노동에 대한 동일임금 ③직장 내 성희롱 ④육아휴직과 배우자 출산휴가 등임.
- ‘동일가치노동에 대한 동일임금’ 원칙에 대한 구체적인 점검기준이 필요하며, 이 부분에 대한 점검이 보다 강화될 필요 있음. 관련 법조항인 남녀고용평등법 8조를 위반하면 3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금임.

<표44> 근로감독 주요 내용: 남녀고용평등법 관련

점검내용	법조항	세부내용	벌칙
모집·채용 상 남녀 차별	7조	- 모집·채용에서 남녀 차별 금지 - 여성노동자의 모집·채용과정에서 해당 직무 수행과 상관이 없는 신체조건, 미혼 등 요구 금지	500만 원 이하 벌금
임금 차별	8조 1항	동일사업 내 동일가치노동에 대해 동일임금 지급	3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금
임금 외의 금품	9조	금품 지급 또는 자금 용자 등 복리후생에서 남녀 차별 금지	500만 원 이하 벌금
교육·배치 및 승진	10조	노동자의 교육·배치 및 승진에서 남녀차별 금지	500만 원 이하 벌금
정년·퇴직 및 해고	11조	정년·퇴직 및 해고에서 남녀차별 금지	5년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금
직장 내 성희롱	12조	사업주, 상급자, 노동자는 직장 내 성희롱을 해서는 안됨	1천만 원 이하 과태료
직장 내 성희롱 예방교육	13조 1항	직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육 실시	300만 원 이하 과태료
직장 내 성희롱 발생 시 조치	14조 1항	성희롱 발생 확인 시 지체 없이 가해자에 대한 징계나 이에 준하는 조치를 시행해야 함	500만 원 이하 과태료
	14조 2항	피해자에 대한 해고나 그 밖의 불리한 조치 금지	3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금
고객 등에 의한 성희롱 방지	14조의2 2항	피해자에 대한 해고나 그 밖의 불리한 조치 금지	500만 원 이하 과태료
적극적 고용개선조치 시행계획	17조의3 1항	고용노동부장관은 적극적 고용개선조치 시행계획의 제출을 요구할 수 있음.	300만 원 이하 과태료
	17조의3 2항	사업주는 남녀 노동자 현황을 고용노동부장관에게 제출하여야 함	300만 원 이하 과태료
이행실적의 평가 및 지원	17조의4 1항	적극적 고용개선조치 시행계획의 이행실적을 고용노동부장관에게 제출해야 함.	300만 원 이하 과태료
배우자 출산휴가	18조의2	배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우, 휴가(3-5일)를 주어야 함	500만 원 이하 과태료
	19조 1항	육아휴직을 신청한 경우 이를 허용하여야 함	500만 원 이하 벌금
	19조 3항	육아휴직에 대한 해고나 불리한 처우 금지	3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금
육아휴직	19조 4항	육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 함	500만 원 이하 벌금
	19조의2 1항	육아휴직 대신 근로시간의 단축을 신청하는 경우, 이를 허용하여야 함	500만 원 이하 과태료
	19조의2 2항	사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 노동자에게 그 사유를 서면으로 통보해야 함	500만 원 이하 과태료
육아기 근로시간 단축	19조의2 5항	육아기 근로시간 단축에 대한 해고나 불리한 처우 금지	3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금

육아기 근로시간 단축 중 근로조건	19조의2 6항	육아기 근로시간 단축을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 함	500만 원 이하 벌금
	19조의3 1항	육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 됨	3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금
	19조의3 2항	육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건은 사업주와 그 근로자 간에 서면으로 정함	500만 원 이하 과태료
	19조의3 3항	육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없음	1천만 원 이하 벌금
근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원	22조의2 1항	근로자가 가족돌봄휴직을 신청하는 경우 이를 허용하여야 함	500만 원 이하 과태료
	22조의2 4항	가족돌봄휴직에 대한 해고나 불리한 처우 금지	3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금
명예고용평등감독관	24조 3항	명예고용평등감독관에 대한 인사상 불이익 등의 불리한 조치 금지	500만 원 이하 벌금
보고 및 검사	31조 1항	고용노동부장관은 사업주에게 이 법의 시행과 관련하여 보고와 관계 서류 제출 등을 명령하거나 관계 공무원이 관계인에게 질문하거나 관계 서류를 검사하도록 할 수 있음	300만 원 이하 과태료
관계 서류 보존	33조	사용자는 이 법의 시행에 관한 서류를 3년 간 보존하여야 함	300만 원 이하 과태료

2) 위반건수와 조치내용

- 남녀고용평등법 위반건수 전체는 5,159건. 정기감독을 통해 적발된 위반건수 461건, 수시감독을 통해 적발된 위반건수 1,823건, 노무관리지도도를 통해 적발된 위반건수 2,868건.
- 근로감독관이 직접 점검하는 정기감독, 수시감독, 특별감독 실시규모 등에 비해 노무관리지도도 실시 규모가 큰 것으로 판단됨. 이는 처벌보다는 시정지시 중심으로 근로감독이 진행된 것으로 이해됨.
- 남녀고용평등법 관련 근로감독 실시업체 수를 구체적으로 확인할 수 없는 가운데, 통계 상 일 평균 425개 정도의 업체에서 남녀고용평등법 위반사항이 적발됨. 남녀고용평등법의 사각지대가 주로 중소기업임을 감안할 때, 산업 전체에서의 중소기업 수 전체 대비 근로감독 실시업체 수가 많지 않은 것으로 판단됨.

<표45> 2014년 근로감독 결과: 남녀고용평등법 위반건수 및 조치건수(자료기준일: 20141231)

구분	위반 업체	위반건수 및 조치건수											
		계(a)	시정지시건(자율점검포함)				과태료(c)		사법처리(d)		행정처분(e)		
			시정지시(b)	비율(b/a)	개선	미개선	시정 중	비율(c/a)	비율(d/a)	비율(e/a)			
전체	5,100	5,159	5,083	98.6	4,944	41	98	71	1.26	4	0.08	1	0.02
정기감독	448	461	442	95.9	419	1	22	19	4.12	0	0	0	0
수시감독	1,784	1,823	1,772	97.2	1,722	7	43	46	2.52	4	0.22	1	0.05
특별감독	6	7	1	100.0	0	0	1	6	85.7	0	0	0	0
노무관리지도	2,862	2,868	2,868	100.0	2,803	33	32	0	0	0	0	0	0

- 노무관리지도도를 통해 적발된 위반건수는 2,868건으로 남녀고용평등법 위반건수 전체의 55.6%로 절반 이상. 노무관리지도도가 처벌보다는 시정을 중심으로 이루어지기 때문에 상대적으로 미개선 건수가 많이 나온 것으로 해석되지만, 미개선 건수가 33건이나 있는데 이에 대한 조치건수(과태료)가 없

는 것은 의문임.

- 노무관리지도를 통해 적발된 위반건수의 세부내용을 살펴보면 남녀고용평등법 13조(직장 내 성희롱 예방 교육) 1항에 대한 위반건수가 2,100건으로, 노무관리지도를 통해 적발된 위반건수의 73.2%, 남녀고용평등법 위반건수 전체의 40.7%
- 남녀고용평등법 제13조(직장 내 성희롱 예방 교육) 제1항 위반에 대해서는 과태료 300만원이 부과되어야 하는데, 미개선 33건에 대한 조치건수가 나타나 있지 않음. (<표46>참고).

<표46> 2014년 근로감독 결과: '노무관리지도' 를 통해 적발된 남녀고용평등법 위반건수 등(자료기준일: 20141231) <단위: 개소, 건, %>

법조항	세부내용	위반업체 수	위반건수 및 조치건수							
			계	시정지시건(자율점검포함)			과태료	사법처리	행정처분	
				시정지시	개선	미개선				시정중
9조	임금 외의 금품 등에서의 남녀차별 금지	3	3	3	3	0	0	0	0	0
11조 1항	정년·퇴직 및 해고 등에서의 남녀차별 금지	1	1	1	1	0	0	0	0	0
11조 2항	여성노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 하는 근로계약 체결 금지	1	1	1	1	0	0	0	0	0
12조	직장 내 성희롱 금지	3	3	3	3	0	0	0	0	0
13조 1항	직장 내 성희롱 예방교육 실시	2,094	2,100	2,100	2,050	25	25	0	0	0
31조 1항	고용노동부장관은 법과 관련해 사용자에게 보고와 관계 서류 제출을 명령할 수 있음	1	1	1	1	0	0	0	0	0
33조	사업주는 이 법의 규정에 따른 사항과 관련한 서류를 3년간 보존	759	759	759	744	8	7	0	0	0
합계		2,862	2,868	2,868	2,803	33	32	0	0	0

3) 법조항별 위반건수와 조치내용

- 남녀고용평등법 13조(직장 내 성희롱 예방 교육) 1항 위반건수 4,267건이 남녀고용평등법 위반건수 전체의 82.7%, 남녀고용평등법 33조(관계 서류의 보존) 위반건수 772건으로 대략 15%임. 이 두 항목을 합하면 약 97.7%에 이룸.
- 남녀고용평등법에서 매우 중요하면서도 위반 시 강력한 처벌조항(3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금)을 갖춘 남녀고용평등법 8조 1항 '동일노동 동일임금' 에 대한 위반건수가 2014년 한 해 동안 1건으로 나타남. 1건의 위반이 현 실태를 반영하고 있지 않다면 남녀고용평등법 관련 현행 근로감독 체계의 한계로 판단될 수 있음.
- 민현주 새누리당의원에 따르면,14 중앙공공기관과 지방공기업 297개 중 32.3%인 96개 기관이 육아휴직과 관련한 내부규정이 남녀고용평등법에 명시된 기준을 하회하고 있음.
 - 남녀고용평등법 제19조에는 육아휴직에 대해 '사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교

14 2014.10.05. 민현주의원실 보도자료 <공공기관, 육아휴직 시 적용하는 자녀연령요건, 현행법 보다 낮아>

2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.' 와 같이 명시하고 있음.

- 출산전후휴가, 육아휴직 등은 '법적 강제' 임에도 불구하고, 공공기관에서조차 법적 기준을 하회하고 있는 현실을 감안할 때, 중소기업 등 민간기업에 대한 출산전후휴가, 육아휴직 등에 대한 근로감독이 제대로 이루어져야만 할 것임.

<표47> 2014년 근로감독 결과: 남녀고용평등법 조항별 위반건수 및 조치건수(자료기준일: 20141231)

법조항	세부내용	조치기준 ¹⁾	위반업체 수	위반건수	조치내용			
					시정지시	과태료	사법처리	행정처분
7조 1항	채용 상 남녀차별 금지	사안마다 다양함	12	13	12	0	0	1
8조 1항	동일 사업 내 동일가치노동에 대한 동일 임금 지급	- 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지	1	1	1	0	0	0
9조	임금 외의 금품 등에서의 남녀차별 금지	- 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지	5	5	5	0	0	0
10조	교육·배치 및 승진 등에서의 남녀차별 금지	- 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지	1	1	1	0	0	0
11조 1항	정년·퇴직 및 해고 등에서의 남녀차별 금지	- 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지	1	1	1	0	0	0
11조 2항	여성노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 하는 근로계약 체결 금지	- 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지	1	1	1	0	0	0
12조	직장 내 성희롱 금지	즉시 조사 후 과태료 부과	12	12	12	0	0	0
13조 1항	직장 내 성희롱 예방교육 실시	- 최근 1년 이내 미실시의 경우, 25일 이내에 실시, 미시정시 과태료 - 3년 이내 2회 이상 미실시의 경우, 즉시 과태료	4,210	4,267	4,196	71	0	0
14조 1항	직장 내 성희롱 발생 시 징계 조치	- 시정기간 25일 - 미시정시 과태료	5	5	5	0	0	0
14조 2항	직장 내 성희롱 피해자에 대한 해고 및 불이익 금지	- 시정기간 7일 - 미시정시 범죄인지	1	1	1	0	0	0
18조의2 1항	배우자의 출산에 대한 휴가 지급, 휴가기간 중 최초 3일은 유급	휴가 - 배우자 출산 후 30일 이내 즉시 시정 - 미시정시 과태료 임금 - 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지	23	23	23	0	0	0
19조 1항	육아휴직	미보존	52	53	52	0	1	0
19조 3항	육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우 금지	- 시정기간 7일 - 미시정시 범죄인지	3	3	0	0	3	0
31조 1항	고용노동부장관은 법의 시행과 관련해 사용자에게 보고와 관계 서류 제출을 명령할 수 있음	- 즉시 시정 - 미시정시 과태료	1	1	1	0	0	0
33조	사업주는 이 법의 규정에 따른 사항과 관련한 서류를 3년간 보존	파기 즉시 과태료 미보존 - 시정기간 25일 - 미시정시 과태료	772	772	772	0	0	0
합계			5,100	5,159	5,083	71	4	1

1) 「근로감독관집무규정」 중 별표3 개별근로관계법 위반사항 조치기준

- 남녀고용평등법 관련 근로감독에서 '시정'의 의미는 ①과거의 위반사항에 대해 개선 ②미래의 위반을 예방 조치로 구분할 수 있음. 마찬가지로 근로감독의 점검내용도 2개의 영역으로 구분될 수

있음. 임금 등 금품 관련 차별의 경우, 차별금액 만큼 보전해주는 보완조치와 함께 향후 개선조치를 동시에 진행되도록 지도할 수 있으나, 직장 내 성희롱 예방 교육 미실시, 관련 서류 미보관, 직장 내 성희롱, 배우자의 출산휴가 미부여 등의 경우에는 과거 위반사항에 대해 보완조치가 불가능함.

- 남녀고용평등법 관련 근로감독의 경우, 점검내용을 구분하여 조치할 필요 있음. ①과거 위반사항에 대해 시정지시 한에 있어, 미시정을 보완할 수 있는 것과 개선할 수 있는 것을 구분하고 ②향후 개선 이외에 과거 위반사항에 대해 보완이 불가능한 위반사항에 대해서는 법률에 의거해서 사법처리를 하는 것이 적절하다고 판단됨.
- 그럼에도 불구하고 통계상 남녀고용평등법 위반사항은 대부분 시정된 것으로 나타나는데, 이것은 향후 개선을 이행할 것을 내용으로 조치한 것으로 판단됨.
 - 직무규정은 다만, 남녀고용평등법 13조(직장 내 성희롱 예방 교육) 1항의 경우, 최근 1년 이내 미실시의 경우, 25일 이내에 실시하고, 미실시에 대해 과태료 조치하도록 하고 있음. 남녀고용평등법 18조의(배우자 출산휴가) 1항의 경우, 배우자 출산 후 30일 이내의 경우, 즉시 시정하고, 미시정 시 과태료를 부과하도록 하고 있으며, 남녀고용평등법 19조(육아휴직) 위반에 대해 즉시 시정하도록 하고 있으며, 미시정에 대해 범죄인지 판단하도록 하고 있음. 남녀고용평등법 22조의(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)의 경우도 즉시 시정, 미시정에 대해 범죄인지 판단하도록 하고 있음.
- 남녀고용평등법 관련 근로감독의 목적과 실제 현장에서의 실시되고 있는 관련 근로감독의 적절성과 전문성 등에 대한 보완·개선이 필요함.

2014년 근로감독: 법령별

7. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률

1) 주요 점검내용

- 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 근로자참여법)의 주요 점검내용은 노사협의회 설치 여부와 운영 내역 등임.
- 사용자가 노사협의회를 지배하고 부당하게 개입하는 가장 수월한 방법인 노사협의회 근로자위원 선출에 대한 처벌 규정을 두고 있지 않은 상태에서 노사협의회 형식적 운영과 관련된 내용을 주요 점검내용으로 하고 있음.

<표48> 근로감독 주요 내용: 근로자참여법 관련

점검내용	법조항	세부내용	벌칙
노사협의회 설치	4조 1항	노사협의회 설치 거부 또는 방해로 인한 미설치	1천만 원 이하 벌금
시정명령 불이행	11조	근로자위원에 대한 불이익 처분, 근로자위원 선출에 대한 개입, 방해에 대한 시정 명령	500만 원 이하 벌금
노사협의회 정기 개최	12조 1항	3개월마다 정기적으로 회의를 개최해야 함	200만 원 이하 벌금
노사협의회 규정 제출	18조	노사협의회 조직과 운영에 관한 규정을 제정(변경)하고 15일 이내에 고용노동부장관에게 제출해야 함	200만 원 이하 과태료
자료제출의무 불이행	22조 3항	근로자위원은 사용자에게 자료 제출을 요구할 수 있으며 사용자는 그 요구에 성실히 따라야 함.	500만 원 이하 벌금
의결된 사항 불이행	24조	노동자와 사용자는 협의회에서 의결된 사항을 성실히 이행하여야 한다.	1천만 원 이하 벌금
중재결정내용 불이행	25조 2항	중재 결정이 있으면 협회의 의결을 거친 것으로 보며 노동자와 사용자는 그 결정에 따라야 함.	1천만 원 이하 벌금
고충처리위원 미선임	26조	상시 30명 이상의 사업 또는 사업장에는 고충처리위원을 설치해야 함	200만 원 이하 벌금

2) 위반건수와 조치내용

- 근로자참여법 관련 근로감독으로 적발된 위반건수 전체는 2,963건으로 법의 주요 내용에 대한 적용이 30인 이상 업체로 제한되어 있음에도 불구하고, 위반업체가 3,000개에 이르는 것은 노사협의회와 고충처리위원 등이 현실에서 제대로 실시·운영되고 있지 않음을 보여줌. 노동자의 경영참여를 정착시키기 위한 고용노동부의 적극적인 역할이 요구됨.
- 그럼에도 불구하고, 근로자참여법 관련 정기감독은 협소하게 이루어지고 있는 것으로 보이며, 상대적으로 느슨한 감독 방법인 노무관리지도의 비중이 높음. 당면한 문제를 해결하고자 하는 고용노동부의 의지가 충분하다고 판단하기는 어려움.

<표49> 2014년 근로감독 결과: 근로자참여법 위반건수 및 조치건수(자료기준일: 20141231)

<단위: 개소, 건, %>

구분	위반 업체	위반건수 및 조치건수											
		계(a)	시정지시건(자율점검포함)				과태료(c)	사법처리(d)		행정처분(e)			
			시정지시(b)	비율 (b/a)	개선	미개선		시정 중	비율 (c/a)	비율 (d/a)	비율 (e/a)		
전체	2,929	2,963	2,951	99.6	2,855	21	75	4	0.13	7	0.24	1	0.03
정기감독	646	650	650	100	611	0	39	0	0.00	0	0.00	0	0.00
수시감독	1,115	1,128	1,122	99.5	1,097	5	20	2	0.18	3	0.27	1	0.09
특별감독	6	6	0	0.00	0	0	0	2	33.3	4	66.7	0	0.00
노무관리지도	1,162	1,179	1,179	100	1,147	16	16	0	0.00	0	0.00	0	0.00

3) 법조항별 위반건수와 조치내용

- 노사협의회 설치·운영에 대한 위반건수가 대부분을 차지하고 있음. 노사협의회 설치·운영은 근로감독을 통해 정착·관리될 필요 있으며, 이와 관련한 위반건수가 많다는 근로감독 결과를 마냥 부정적으로 평가하거나, 굳이 평가 절하할 필요는 없음. 왜냐하면, 노사협의회 설치·운영은 근로자참여법의 핵심적인 내용이며 아직 현실에서 정착 되어 있지 않기 때문임. 따라서 관련 근로감독을 통해 이를 점검하는 것은 적절함.

<표50> 2014년 근로감독 결과: 근로자참여법 조항별 위반건수 및 조치건수(자료기준일: 20141231)

<단위: 개소, 건>

법조항	세부내용	조치기준 ¹⁾	위반건수		조치건수				
			업체 수	건수	시정 지시	과태료	사법 처리	행정 처분	
법령	4조 1항	노사협의회 설치	- 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지	703	714	713	0	1	0
	11조	시정명령	- 즉시 범죄인지	1	1	1	0	0	0
	12조 1항	노사협의회 운영	- 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지	825	832	826	0	5	1
	18조	협의회규정 제출	- 시정기간 25일 - 미시정시 과태료	462	464	460	4	0	0
	20조	노사협의회 협의내용	- 조치기준 없음	9	9	9	0	0	0
	21조	노사협의회 의결내용	- 조치기준 없음	1	1	1	0	0	0
	22조 3항	근로자위원의 정보공개요구와 사용자의 이행의무	- 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지	10	10	10	0	0	0
	24조	의결사항의 이행	- 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지	3	3	3	0	0	0
	25조 2항	중재내용에 대한 이행	- 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지	5	5	5	0	0	0
26조	고충처리위원 선임	- 시정기간 25일 - 미시정시 범죄인지	625	637	636	0	1	0	
시행령	9조	고충사항의 접수 및 그 처리에 관한 대장 1년 보관	- 조치기준 없음	266	267	267	0	0	0
	10조	법 29조에 따른 권한 위임	- 조치기준 없음	19	20	20	0	0	0
합계			2,929	2,963	2,951	4	7	1	

1) 「근로감독관집무규정」 중 별표3 개별근로관계법 위반사항 조치기준

2) 법 20조, 21조와 시행령 9조와 10조는 「근로감독관집무규정」 중 별표3 개별근로관계법 위반사항 조치기준 중 관련 내용 없음

- 다만 ▶의결사항 이행(근로자참여법 24조) ▶근로자위원의 정보공개요구와 사용자의 이행의무(근로자참여법 22조 3항)에 대한 위반건수는 현저히 적음. 관련 근로감독이 법의 형식적 준수 여부에 대한 점검 위주로 진행되는 것은 아닌지 우려됨.
- 노사협의회 정착을 위해 지속적인 근로감독이 필요함. 다만, 노사협의회 설치·운영 여부에 대한 형식적 점검으로 머물 우려가 있음.
- 노동자의 경영참여라는 근로자참여법의 취지를 실현하기 위해서 노사협의회 실질적인 효과를 담보할 점검기준과 내용 ‘역시’ 관련 근로감독을 통해 중요하게 점검되어야 함. 그렇지 않다면, 근로자참여법 관련 근로감독이 제도의 형식적 운영 여부에 대한 확인에 그칠 우려 있음.

<표51> 근로자참여법 상 노사협의회 협의 사항

제20조(협의 사항) ① 협의회가 협의하여야 할 사항은 다음 각 호와 같다.
 1. 생산성 향상과 성과 배분, 2. 근로자의 채용·배치 및 교육훈련, 3. 근로자의 고충처리, 4. 안전, 보건, 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진, 5. 인사·노무관리의 제도 개선, 6. 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용조정의 일반원칙, 7. 작업과 휴게 시간의 운용, 8. 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도 개선, 9. 신기계·기술의 도입 또는 작업 공정의 개선, 10. 작업 수칙의 제정 또는 개정, 11. 종업원지주제(従業員持株制)와 그 밖에 근로자의 재산형성에 관한 지원, 12. 직무 발명 등과 관련하여 해당 근로자에 대한 보상에 관한 사항, 13. 근로자의 복지증진, 14. 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치, 15. 여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항, 16. 그 밖의 노사협조에 관한 사항
 ② 협의회는 제1항 각 호의 사항에 대하여 제15조의 정족수에 따라 의결할 수 있다.

- 따라서 노동자의 원활한 경영참여라는 근로자참여법의 원래 취지에 맞춰 제도의 실질을 담보할 다양한 점검기준과 틀이 마련되어야 함. 예를 들어, 근로자참여법에 따르면, 노사협의회에서는 ①근로자의 채용·배치 및 교육훈련 ②경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용조정의 일반원칙 ③신기계·기술의 도입 또는 작업 공정의 개선 등에 대해 협의 가능함. 또한 이 사항에 대한 위반 시 벌칙조항도 있음(<표51> 참고).

2014년 근로감독: 결론

2014년 근로감독 결과 가장 많이 적발된 위반사항은 ▶근로기준법 17조(근로조건의 명시) 7,683건, ▶최저임금법 11조(주지 의무) 5,581건, ▶근로기준법 93조(취업규칙의 작성·신고) 4,958건, ▶남녀고용평등법 13조(직장 내 성희롱 예방 교육) 4,267건 등. 이들 위반건수의 합은 22,489건으로, 위반건수 전체(45,861건)의 49%. 기본적인 노동권과 최소한 노동조건이 제대로 보장되고 있지 않음을 보여줌과 동시에 현행 근로감독이 점검과 적발하기 쉬운 사안 위주로 이루어지고 있는 것으로도 해석됨

노조법, 기간제법, 파견법 위반건수는 각각 19건, 663건, 1182건. 이들은 2014년 근로감독을 통해 적발된 위반건수 전체의 대략 4%. 이는 이들 법이 잘 지켜지고 있다기보다, 관련 근로감독이 충분히 이루어지지 않았다고 보임

위반건수가 많은 사항은 대부분 기초적인 노동조건을 규율하고 있는 법조항이며 따라서 이와 관련한 근로감독은 필수적임. 그러나 동시에 불법파견, 노조탄압 등 주요 현안은 외면되고, 관련 서류에 대한 확인 등과 같이 적발하기 쉬운 내용 위주로 진행되는 것으로도 해석되며, 현행 근로감독의 점검내용과 방향에 대해 개선이 요구됨

- 근로감독을 통해 적발된 위반사항을 보면, ▶근로계약서 작성하지 않거나 주요한 근로조건을 명시하지 않은 경우, ▶최저임금을 노동자에게 알리지 않은 경우, ▶취업규칙을 작성·신고하지 않은 경우, ▶성희롱 예방 교육을 실시하지 않거나, ▶노사협의회를 설치·운영하지 않은 경우가 대다수임. 이들은 가장 기초적인 노동조건을 보장하는 수단이고 절차이기 때문에 이들에 대한 근로감독이 적극적으로 진행되는 것은 적절함. 또한 이들에 대한 위반건수가 많은 근로감독 결과는 실제 현장에서 여전히 기초적인 노동조건조차 제대로 보장되고 있지 않다는 것을 의미함.
- 노조법, 기간제법, 파견법 등에 대한 위반건수는 앞서 언급한 위반사항과 비교할 수 없을 정도로 적음. 현실을 고려하면, 이는 노조법, 기간제법, 파견법 등에 대한 준수율이 높기보다, 비정규직 차별, 불법파견, 부당노동행위 등과 관련한 근로감독이 충분히 이루어지지 않았다고 해석됨
- 근로계약서 작성 및 근로조건 명시, 취업규칙 작성·신고, 성희롱 예방 교육, 노사협의회 설치·운영 등 초보적인 요건에 대한 근로감독을 비정규직, 부당노동행위 관련 근로감독이 없다는 이유로 근로감독 전체를 폄하하기는 어려움.
- 그러나 근로감독의 방향이나 내용이 적발하기 쉬운 근로계약, 최저임금 고시 등 초보적인 요건에 집중되어 있다거나, 비정규직, 부당노동행위, 최저임금 미달 등 적극적이고 엄중한 노동행정이 요구되며 시급히 해결해야 할 주요 현안에 대한 근로감독이 충분히 진행되지 않았다고 판단됨. 2014년 근로감독 결과에 대해 노동권이 신장되었다거나, 노동조건이 개선되었다고 큰 의미를 부여하기 어려움.

근로감독의 점검내용과 방향은 ‘단순적발’이 아닌 ‘노동조건 개선’ 이어야 함.

근로감독이 벌칙조항이 있는 법조항과 근로감독의 조치로서 시정지시의 이행 여부를 확인하는 형식적인 수준에 그쳐있다고 해석되는 사례도 있음. 현행 근로감독의 점검내용과 조치기준 등에서 노동조건 개선의 실효성을 기대하기 어려움

- 근로감독의 기준인 집무규정이 노동조건 개선보다 노동관계법 위반에 대한 적발과 처벌에 집중되어 있는 것은 아닌지 우려됨. 근로감독이 벌칙조항이 있는 법조항과 근로감독의 조치로서 시정지시의 이행 여부를 확인하는 형식적인 수준에 그쳐있다고 해석되는 사례도 있음.
 - 예를 들어, 정부는 올해 초 근로기준법 개정안을 제출하여, 재직 중 노동자의 임금체불에 대한 지연이자지급제도 도입을 추진하고 있음. 그러나 근로기준법 37조(미지급 임금에 대한 지연이자)는 집무규정 상 점검내용에도 포함되어 있지 않음. 근로기준법 37조(미지급 임금에 대한 지연이자)가 임금체불과 관련하여 중요한 조항임에도 불구하고, 근로기준법 상 벌칙조항이 없다는 이유로 근로감독 점검내용에서 제외된 것은 아닌지 의심됨.
- 집무규정은 노동관계법 위반사항이 적발되면 즉각적인 처벌없이 우선 시정지시를 내리도록 하고 있음. 이러한 조치는 강행규정조차 사용자가 적발될 때까지 노동관계법을 지키지 않아도 되며, 적발되면 사후적으로 법을 준수하면 된다는 인식을 심어주며, 실제 이러한 관행이 현장에 만연해 있음. 또한 근로감독 결과를 보면, 실제 보장한 시정기간이 집무규정 상 시정기간보다 더 긴 것으로 추정되는 사례가 다수 발견됨.
- 이러한 상황은 집무규정도 노동조건 개선이란 관점에 부합하지 않음을 보여줌. 집무규정 상 조치규정도 사용자가 평소에 노동관계법을 준수하도록 유인하지 못하고 있음.
- 일부 사례에서 집무규정이 정한 시정기간보다 더 긴 시정기간을 조치한 경우도 발견됨. 이러한 근로감독 결과는 전형적인 사용자파주기로 판단됨.
- 근로감독이 노동조건 개선보다 노동관계법 상 벌칙조항 존재 여부를 기준으로 진행되고, 위반사항에 대해 시정지시 위주로 조치된다면, 사용자에게 일상적으로 근로감독 없이 노동관계법을 준수할 동기를 부여하지 못함. 근로감독 결과 형사처벌된 사례도 많지 않은 상황에서 근로감독이 단순적발 위주로 진행되고 있는 것은 아닌지 우려됨.

2014년 근로감독: 개선방안

근로감독 점검내용과 기준의 개선, 인력확충, 정보공개 등 근본적인 개선이 필요함

- 고용노동부는 근로감독의 개선 방향으로 근로감독 관련 인력확충과 근로감독 방향과 기준, 내용 등의 개선이 아닌 기회·수시감독 강화, 근로조건자율개선사업 등을 활용한 사후관리 강화, 민·관 협력 확대 등을 제안하고 있음. 그러나 고용노동부가 제시하고 있는 근로감독 개선방안이 적절한지 혹은 노동조건 개선이란 근로감독의 정책적 목표를 담보할 수 있을지 의문임.
- 형식적인 근로감독과 제기된 문제에 대해 소송으로 해결하라는 태도는 고용노동부의 위상과 권한을 스스로 축소하는 것임. 근로감독 기준과 방식의 다양화, 근로감독 내용의 확대 등의 방안을 통해 현장에서의 노동관계법 준수 여부를 확인하고 기본적인 노동권과 노동조건을 실질적으로 보장하는 고용노동부 자신의 역할을 확인하고 강화할 필요 있음. 2014년 근로감독 결과 등을 토대로 다음과 같은 과제를 제안함.

1. 근로감독이 노동관계법의 취지와 목적에 부합해야 함.

- 집무규정 상 점검내용과 조치기준이 노동관계법의 취지와 목적에 부합하지 않거나, 근로감독 과정에서 후퇴된 것으로 보이는 사례, 집무규정 상 조치기준을 준수하고 있지 않은 사례도 발견됨.
 - 예를 들어, 파견법 5조 5항(파견대상업종 외 파견금지)은 사용자와 파견사업자 모두에 대해 위반 시 3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있음. 그러나 집무규정은 파견법 5조 5항 위반 시 25일 이내 기간을 정하여 시정(사용사업자가 직접 고용)하도록 하고 있으며, 해당 노동자가 시정사항을 거부하여 시정하지 못하면 ‘내사종결’ 처리하도록 하고 있음.
 - 기간제법 17조(근로조건 서면 명시) 위반에 대해 집무규정은 ‘즉시 과태료’ 조치하도록 하고 있으나, 실제 근로감독 결과를 보면, 기간제법 17조(근로조건 서면 명시) 위반건수 537건 중 시정지시 363건, 과태료 174건임.
 - 이러한 근로감독 결과는 실제 근로감독이 법은 물론 집무규정을 준수하지 않고 느슨하게 집행되고 있음을 시사함.
- 근로감독의 점검내용과 조치기준, 시정지시 여부와 시정기간 등과 관련한 집무규정 내용이 노동관계법의 취지와 목적에 부합하게 개정되어야 함.

2. 근로감독 점검기준과 내용의 다양화와 집무규정 개정

- 현장에서는 다양한 수법을 통해 노동관계법을 회피하고 있음. 따라서 이를 관리·감독하기 위한 근로감독 역시 점검기준과 내용이 다양해져야 함.

- 최저임금 미달, 비정규직 차별과 불법파견, 부당노동행위 모두 시급히 해결해야 할 사안이나 근로감독을 통한 위반사례 적발, 위반 여부에 대한 판단이 어려운 내용임. 따라서 근로감독 점검기준과 내용이 정교해져야 하며 다양해져야 함. 그렇지 않다면, 근로감독이 형식적인 점검에 머물 수 있음.
- 미지급 임금에 대한 지연이자지급 등 노동관계법 상 주요한 내용이지만, 집무규정 상 점검내용에 포함되지 않은 사례가 다수 발견됨. 또한, 노동관계법 상 처벌에 앞서 시정지시를 내리는 현행 근로감독 방식은 사용자에게 적발될 때까지 법을 준수하지 않아도 된다는 인식을 심어줌.
- 현행 집무규정은 근로감독을 통해 사용자가 노동관계법을 준수하도록 유도하지 못하고 오히려 강행규정조차 적발 이후 이행하는 관행을 야기하고 있음. 근로감독을 통해 사용자가 평소에도 노동관계법을 준수하도록 집무규정의 점검내용과 조치기준이 개선되어야 함.

3. 근로감독관 인력확충과 명예근로감독관 제도 도입

- 근로감독관의 확충이 시급함에도 정원을 밀돌고 있는 현재 근로감독관에 대한 확충계획을 확인하기 어려움. 고용노동부는 근로감독 관련 인력부족 문제를 정기감독을 줄이고, 수시감독을 확대하는 등 근로감독을 종류별로 근로감독 과제를 재분배하거나, 근로감독 자체를 사용자나, 민간기관에 맡기는 방식으로 대처하고 있음.
- 고용노동부는 이를 두고 근로감독의 효율성 강화라고 설명하고 있으나, 이는 근로감독 축소에 불과함. 인력확충에 대한 명확한 계획과 구체적인 대안 없이, 근로감독을 축소하거나 민간자원에 맡기고 사후적으로 대응하는 고용노동부의 근로감독 정책기조는 수정되어야 함.

<표52> 근로감독관 현황: 정원 및 현원(자료기준일: 20141231)

구분	전체(근로개선지도+산업안전)				근로개선지도			
	정원	현원	총원율	실무인력	정원	현원	총원율	실무인력
합 계	1641	1421	86.6	1254	1250	1074	85.9	954

- 명예근로감독관 제도 도입을 적극적으로 검토해야 함. 또한, 소규모 영세사업장이나 비정규직노동자, 알바노동자 등 노동권 보장의 사각지대에 놓인 노동자를 위해서는 노동조합이 근로감독에 참여할 수 있도록 해야 함.

<표53> 근로감독관 현황: 실무인력 대비 행정대상 현황(자료기준일: 20141231)

관서명	사업장수 (개소)	실무인력 기준 1인당 행정대상		근로자 수 (명)	실무인력 기준 1인당 행정대상	
		계	근로감독		계	근로감독
합 계	1,687,476	1,346	1,769	14,742,739	11,757	15,454

4. 근로감독 결과의 투명한 공개와 정교한 자료관리

- 근로감독의 결과가 당사자인 노동자나 노동조합에게 투명하게 공개되어야 함. 현재 집무규정은 근로감독 결과의 처리에 대해 ‘사용자가 시정지시한 내용을 해당 사업장의 근로자가 잘 볼 수 있는 장소에 게시하도록 지도하여야 한다’ 고 명시하고 있음. 근로감독을 통해 노동자와 노동조합은 당사자로서 해당 노동문제에 대한 정부의 공식적인 입장과 보호받지 못했던 노동권과 노동조건의 개선 여부를 확인할 수 있으며, 확인해야 함. 그러나 현재 집무규정 상 근로감독 결과의 공개는 ‘단순 게시’ 수준에 머물러 있으며 이는 사용자의 선의에 기대고 있는 것은 아닌지 우려됨.
- 노동자나 노동조합이 근로감독 결과를 요구할 때, 고용노동부는 정보의 전체를 공개하지 않거나 간략하게 정리, 요약된 정보를 공개하는 경우가 있음. 당사자인 노동자와 노동조합이 근로감독의 결과를 투명하게 알 수 없다면, 해당 근로감독의 실효성을 의심할 수밖에 없음.
- 나아가 특정한 근로감독은 산업 전반에 만연한 노동문제를 해결할 수 있는 단초가 될 수 있으며, 사안에 대한 정부의 공식적인 입장이기도 함. 개인정보 등 일부 비공개가 수용가능한 부분도 있겠으나, 근로감독의 사회적 의미와 무게에 따라 공개를 원칙으로 삼는 것이 적절함.
- 특정 근로감독의 구체적인 결과는 물론, 근로감독 전반을 이해하고 파악할 수 있는 정보도 공개되어야 함. 근로감독 결과 전반, 즉 점검대상과 위반업체, 위반건수, 조치내용 등 최소한 본 이슈리포트에 포함된 근로감독 결과는 고용노동부 홈페이지에 공시되어 정기적으로 업데이트되어야 함.
- 이를 통해 노동자와 시민이 자신에게 어떤 권리가 보장되어 있으며, 얼마나 보장받고 있는지 상시적으로 확인할 수 있도록 제도적으로 보장되어야 함. 근로감독의 개선을 위해서도 근로감독 전반을 개괄하는 기초자료를 노동자와 시민에게 공개하고 근로감독에 대한 다양한 의견을 수렴해야 함.
- 현재 근로감독 결과는 전산입력하는 방식으로, 집계·축적·관리되고 있음. 이 과정에서 입력 시 누락, 중복입력, 벌칙 조항에 대한 위반 건수와 같이 입력오류로 추정되는 등의 사례가 확인됨. 기초 자료에 대한 엄격한 관리가 요구됨. ㉠

참여연대 이슈리포트

근로감독보고서 ㉠: 2014년도 실시 근로감독 전체

발행일 2015. 08. 20.

발행처 참여연대 노동사회위원회 (위원장: 임상훈 교수)

담당 김은정·최재혁 간사 02-723-5306 labor@pspd.org

Copyright ©참여연대, 2015 ※본 자료는 참여연대 웹사이트에서 다시 볼 수 있습니다.



정부보조금 0%, 회원의 회비로 운영됩니다.

대표전화 02-723-5300 회원가입 02-723-4251

주소 110-043 서울 종로구 자하문로9길16 (통인동)

홈페이지 www.peoplepower21.org 공식SNS [트위터](#) [페이스북](#) @peoplepower21
