중소기업 노동법 준수를 위한 제도적 개선 사항

KLI 한국노동연구원 KOREA LABOR INSTITUTE

김 근 주

INDEX

01 기업 규모와 노동법 적용

02 전제조건 : 법 적용의 명확성

03 법 적용의 차등성

04 중소 · 영세 사업장의 근로감독 실효성

05 마치며

01

기업 규모와 노동법 적용

01. 중소기업 현황

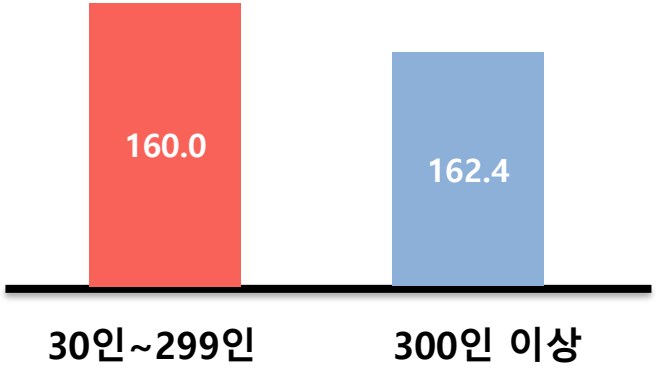
- 2016년 기준 367만6천개 사업장 중 중소기업은 367만2천개로 99.9% 비중
- 2016년 기준 1,705만1천명의 종사자 중 중소기업 종사자 수는 1,539만2천명으로 90.3%

		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
사업체수 (천개)	계	3,069	3,125	3,235	3,354	3,419	3,545	3,605	3,676
	대기업	3	3	3	3	3	3	4	4
	중소기업	3,066	3,122	3,232	3,351	3,416	3,542	3,601	3,672
	(비중, %)	99.9	99.9	99.9	99.9	99.9	99.9	99.9	99.9
종사자수 (천명)	계	13,398	14,135	14,534	14,891	15,345	15,963	16,775	17,051
	대기업	1,647	1,873	1,907	1,831	1,923	1,935	1,648	1,659
	중소기업	11,751	12,263	12,627	13,059	13,422	14,028	15,127	15,392
	(비중, %)	87.7	86.8	86.9	87.7	87.5	87.9	90.2	90.3

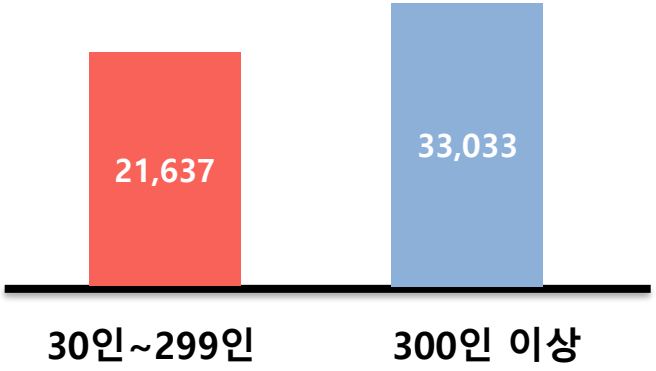
02. 대-중소기업간 격차 문제

- 정규직-비정규직 문제와 유사하게 대-중소기업간 격차 문제 심화
- 노동법의 준수, 특히 저임금 구조 하에서는 장시간노동과 그에 수반하는 인권 침해 등이 중소기업에서는 개선되고 있지 않음

월평균 근로시간



시간당 임금총액



* 고용노동부 “사업체노동력조사” (2019년 6월 기준)

03. 노동법 적용의 원칙과 예외

노동법의 적용

- 노동법 적용 원칙 : 기업의 규모와 관계없는 동일한 적용
- 노동법에 있어서 기업 규모에 따른 적용 범위의 차이
  - 노동관계법령에서는 기업 규모에 따라 적용여부를 달리하는 다수의 규정을 두고 있음

5인 미만 사업장의 근로기준법 적용 제외 문제

- 근로기준법 제11조 제3항은 "상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다."고 규정
  - 동법 시행령에서는 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여 적용하는 법 규정을 [별표1]에 열거

상시 4명 이하의 사업장에는 해고 제한규정, 근로시간, 휴가 등
주요 근로조건 보호규정이 적용되지 않고 있음

04. 기업규모에 따른 노동법 적용

법 령		규 모	내 용
근로기준법	제11조	상시 4명 이하 근로자를 사용하는 사업장	일부규정 적용 제외
	제53조	상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사용자	특별연장근로 적용대상
	제93조	상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자	취업규칙 작성 의무
기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률	제3조	상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장	일부규정 적용 제외
파견근로자 보호 등에 관한 법률	제21조	사용사업주가 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 경우	차별적 처우의 금지 및 시정 적용 제외
근로자참여 및 협력증진에 관한 법률	제4조	상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장	노사협의회의 설치 예외
	제26조	상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장	고충처리위원 구성 예외
산업안전보건법	제3조	상시 근로자 5명 미만을 사용하는 사업장	일부규정 적용 제외
	제2장	상시근로자 수에 따라 안전보건관리체제/안전보건관리규정 작성 여부가 상이	
산업재해 보상보험법	령 제2조 제1항 제6호	농업, 임업(벌목업은 제외한다), 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자 수가 5명 미만인 사업	법 적용 제외
고용보험법	령 제2조 제1항 제1호	농업·임업 및 어업 중 법인이 아닌 자가 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업	법 적용 제외
중대재해 처벌 등에 관한 법률	제3조	상시 근로자가 5명 미만인 사업 또는 사업장의 사업주 또는 경영책임자	제2장 적용 제외

05. 기업규모에 따른 노동법의 적용(근로시간)

법개정내용		2018년	2019년	2020년	2021년	2022년
주52시간 상한제	300인 이상	7월부터				
	(특례업종제외 21개 업종)		7월부터			
	50-300인 미만			1월부터		
	5-50인 미만				7월부터	
	(5-30인 미만)				특별연장근로허용 (2021.7~2022.12)	
특례업종축소	특례업종축소(26개→5개)	7월부터				
	특례업종 연속휴식시간보장	9월부터				
관공서 공휴일 민간기업 유급휴일	300인 이상			1월부터		
	30-300인 미만				1월부터	
	5-30인 미만					1월부터
연소자	기준근로시간 주 40→35시간	7월부터				
	연장근로시간 주 6→5시간	7월부터				

06. 기업규모에 따른 노동법 적용의 타당성

노동법의 적용 상 특징

- 이상에서 본 바와 같이, 현행 노동관계법령은 적용 범위 제외를 최소화하는 한편,
- 새로운 제도 변경에 있어 기업 규모를 고려한 단계적 적용을 해 오고 있음

타당성 검토

- 이러한 접근법이 타당한지, 현실에서 노동권 준수를 위한 적정한 방식인지 검토 필요
- 중소·영세기업의 노동권 준수를 위한 노동법과 노동행정의 제도적 개선 방안에 대한 검토 필요

02

전제조건
: 법 적용의 명확성

01. (사례) 근로시간 유연화제도 : 의의와 유형

유연근로시간제의 의의

- 근로시간의 결정 및 배치 등을 탄력적으로 운영할 수 있도록 하는 제도
  - 업무량이 많고 적음에 따라 근로시간을 적절하게 배분하거나 근로자의 선택에 맡김으로써 근로시간을 유연하고 효율적으로 운영할 수 있음

유연근로시간제의 유형

01 탄력적 근로시간제 (근기법 제51조)

02 선택적 근로시간제 (근기법 제52조)

03 사업장 밖 간주근로시간제 (근기법 제58조 제1·2항)

04 재량 근로시간제 (근기법 제58조 제3항)

05 보상휴가제 (근기법 제57조)

02. (사례) 근로시간 유연화제도 : 도입의 절차 요건

- 근로기준법은 유연근로시간제 도입을 위한 근로자의 자기결정권 담보 방안으로 '근로자대표와의 서면합의'를 규정
  - '근로자대표와의 서면합의'는 유연근로시간제 도입의 공통된 절차적 요건

- 그러나 '근로자대표와(의) 서면합의'가 유연근로시간제에서 근로자의 실질적인 자기결정권을 담보할 수 있는 방안이 될 수 있는지에 관해서는 많은 의문이 제기되고 있음
  - '근로자대표와의 서면합의'에서 근로자대표의 개념 및 자격, 선출방법, 신분 보장 등과 '서면 합의'의 개념과 형식, 효력 등은 해석론에 의지하고 있는 상황

- 법개정 논의는 근로시간 유연화제도의 범위에 집중할 뿐, 제도 도입의 절차 요건인 근로자대표와의 서면합의에 관한 논의는 없음

03. (사례) 연차휴가제도 : 보편적인 휴식제도

휴식제도의 국제기준 비교

		ILO 국제기준	EU 지침	국내법
휴식개념		O	O	X
일간휴식		X	O(11시간)	X
휴 게	규정	O	O	O
	기준	X	6시간 초과	4시간 : 30분 8시간 : 1시간
	방식	X	단체협약 (미체결시 법령)	법률 규정
	원칙	X	X	근로시간 도중에 부여
주휴일	규정	O	O	O
	기준	협약 : 24시간 권고 : 36시간	24시간	1일(24시간)
	원칙	O	O	X
	유급	X(규정 없음)	X(규정 없음)	O(유급 규정)

국제기준에 비추어 볼 때 근로자에게 보편적인 휴식제도가 원칙

04. (사례) 연차휴가제도 : 기본 원칙

연차휴가의 국제기준 비교

		ILO 국제기준	EU 지침	국내법
연차휴가	규정	O	O	O
	취득요건	6개월 이상 근무	X(규정 없음)	1년이상, 80일 이상 출근(원칙)
	비례부여	인정(명문상)	인정(해석상)	제한적 인정
	휴가일수	3근로주(15일)	4근로주(20일)	15일
	가산휴가	X(규정 없음)	X(규정 없음)	O(근속 비례)
	휴가분할	인정(1회)	불인정(해석상)	인정
	금전보상	원칙적 금지	원칙적 금지	해석상 인정

인사·노무 관리를 체계적으로 수행하기 어려운 중소기업의 입장에서,
기본적 근로조건 규정이 지나치게 기술적인 것은 그 실효성 차원에서 문제될 수 있음

05. (사례) 연차휴가제도와 보편적인 휴식제도의 활용

지나치게 기술적인 법조항의 문제점

근로기준법 상 연차휴가제도

제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다. <개정 2012. 2. 1.>
② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 **1년 미만인 근로자** 또는 **1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자**에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다. <개정 2012. 2. 1.>
③ 삭제 <2017. 11. 28.>
④ 사용자는 **3년 이상 계속하여 근로한 근로자**에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 **매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가**를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 **25일을 한도**로 한다.
⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 **통상임금 또는 평균임금을 지급**하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 **사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우**에는 그 시기를 변경할 수 있다.
⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다. <개정 2012. 2. 1, 2017. 11. 28.>
1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
2. 임신 중의 여성이 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간
3. 「남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간
⑦ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가는 **1년간 행사하지 아니하면 소멸**된다. 다만, **사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우**에는 그러하지 아니하다.
제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진) 사용자가 제60조제1항 및 제4항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 제60조제7항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다. <개정 2012. 2. 1, 2017. 11. 28.>
1. 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 **6개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구**할 것
2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 **2개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보**할 것
제62조(유급휴가의 대체) **사용자는 근로자대표와의 서면 합의**에 따라 제60조에 따른 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.

인사/노무 관리를 체계적으로 수행하기 어려운 중소기업의 입장에서, 기본적 근로조건 규정이 지나치게 기술적인 것은 그 실효성 차원에서 문제될 수 있음

03

법 적용의 차등성

01. 노동법의 기본적 방향과 일-생활 균형에 관한 최근 변화

노동법의 기본적 방향

- 적용범위에서 예외로 설정하지 않는 경우, 기업 규모에 상관없이 동일한 적용
  - 다만 고용보험의 고용안정사업을 중심으로 한 지원 사업을 통하여 기업에 인센티브를 마련하는 방안을 중점적으로 추진

일-생활 균형과 휴식제도의 변화

- 최근 '남녀고용평등법' 개정을 통해 가족돌봄휴가와 근로시간 단축청구권 등이 도입

02. 일-생활 균형과 휴식제도의 최근 변화

구분	개정 전	개정 후
배우자 출산휴가	• 현행 3~5일 (유급 최초 3일)	• 유급 10일 확대 적용 (2019.10.1.시행) • 중소기업(우선대상 지원기업)의 경우 유급 5일분에 대한 출산휴가 급여(통상임금의 100%, 월 상한액200만원)를 고용보험에서 지원
	• 분할 사용의 경우 노사 합의한 경우에만 사용 가능	• 출산으로부터 90일까지 청구시기 확대 시행 (1회에 한하여 분할사용 가능)
육아기 근로시간 단축	• 육아휴직과 육아기 근로시간 단축기간을 합하여 최대 1년까지 사용가능	• 육아휴직 사용 후에도 육아기 근로시간 단축은 기본 1년 보장 • 추가적으로 육아휴직 미사용 기간은 근로시간단축으로 최대 2년까지 사용 가능
	• 1일 2~5시간 단축 근로시간 적용 주 근로시간 :15~30 시간	• 1일 1~5시간으로 하루 1시간씩 단축 근로시간 적용 가능 • 주 근로시간 : 15~35시간
	• 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 합해 1회 분할사용 가능	• 육아 휴직은 1회 분할 사용, 육아기 근로시간 단축은 최소 3개월 이상의 단위기간으로 자유롭게 분할 사용 가능
	• 통상임금 80%, 월 상한액150만원	• 통상임금 100%, 월 상한액200만원

03. 일-생활 균형과 휴식제도의 최근 변화

가족돌봄	· 가족 돌봄 휴직	· 가족 돌봄 휴직 + 가족 돌봄 휴가
	· 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모	· 가족 돌봄 휴직의 범위 확대, 현행 범위에 더하여 조부모 및 손자녀 추가
	· 가족의 질병 사고, 노령 등	· 휴직 사유 확대, 가족의 질병 사고, 노령 사유 이외에도 자녀의 양육도 포함됨
	· 1회 최소 30일 이상 사용	· 연간 휴직기간 90일 중 10일은 하루 단위로 사용 할 수 있는 가족 돌봄 휴가제도로 사용 가능(가족 돌봄 휴가 신설) · 감염병 확산 등 재난 상황 시 가족돌봄휴가 기간을 연간 10일 (한부모 근로자의 경우 15일)의 범위에서 연장할 수 있도록 함
근로시간 단축청구	· 임신기의 필요성 또는 육아휴직의 대체 등 특정 목적을 위한 근로시간 단축 청구권 시행	· 2020년부터 단계적으로 도입 · 300인 이상 및 공공기관 등(2020년) 30~299인(2021년) 30인 미만(2022년) 시행 예정
		· 가족돌봄, 본인의 질병/사고, 은퇴준비(55세 이상)의 경우 최대 3년(1년+연장2년), 학업을 위한 경우 1년만 근로시간단축 허용(연장 없음)
	· 단, 대체인력 채용이 불가능하거나 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 등의 사유가 있는 경우 근로시간 단축청구 거부가능 등 공통적용	
	· 해고 등 불이익 처우 금지, 단축 종료 후 동일업무 복귀, 불리한 근로조건 금지, 연장근로 요구 금지, 평균 임금 산정기간 제외 등 개정 전·후 공통적용	

04. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도

제도의 의의

- 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도는 근로자가 본인의 필요에 따라 사업주에게 근로시간 단축을 요구할 수 있는 제도

제도의 주요 내용

- 허용대상 : 고용형태와 무관하게 6개월 이상 근속 등 법정 요건을 충족하는 모든 근로자
- 단축사유
  - 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업
- 단축시간 및 기간 : 근로시간 단축 후 소정근로시간은 주당 15-30시간 / 1년 이내가 원칙
- 근로시간 단축 신청시 사업주는 이를 허용해야 하지만, 일정한 사유가 있는 경우 거부할 수 있음
  - 근속기간 6개월 미만
  - 업무성격 상 근로시간 분할 수행이 어려운 경우
  - 2년의 재신청 제한기간이 지나지 않은 근로자가 신청한 경우
  - 대체인력을 채용하지 못한 경우
  - 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우

05. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도

접근 방식의 타당성 검토

- 권리형으로 구성된 근로시간 단축 청구권은 기업의 규모에 따라 수용 능력을 달리 할 수 있음
- 단순히 근로자의 권리를 보장하는 것이 최선은 아니며, 기업의 규모에 따라 수용 범위를 법이 사전에 확정하는 방식도 고려되어야 함
  - 독일의 사업장 규모에 따른 근로시간 단축청구권을 통한 시사점

06. 독일의 사업장 규모에 따른 단축청구권

독일 단시간 및 기간제 근로에 관한 법률 제9조a

① 근로관계가 6개월 이상인 근로자는 근로계약상 합의된 근로시간을 미리 결정된 기간 동안 단축하는 것을 요구할 수 있다. 원하는 기간은 최소 1년에서 최대 5년을 초과할 수 없다. 근로자는 기간이 정해진 근로시간의 단축을 45인 이상 사업장의 사용자에게 청구할 수 있다.

② 사용자는 근로자의 근로시간단축 요구를 경영상의 이유로 거부할 수 있다: 기간제법(TzBfG) 제8조 제4항이 그에 따라 적용된다.

통상 45인 이상 200인 이하의 사업장 사용자는 희망하는 근로시간단축 시점에서 다른 근로자가 동법 제1항에 따라 그들의 노동시간을 단축하였을 때, 그 근로자의 수에 따라 근로시간단축 요구를 거부할 수 있다.

45인 이상 60인 이하 사업장에 이미 최소 4명,
60인 이상 75인 이하 사업장에 이미 최소 5명,
75인 이상 90인 이하 사업장에 이미 최소 6명,
90인 이상 105인 이하 사업장에 이미 최소 7명,
105인 이상 120인 이하 사업장에 이미 최소 8명,
120인 이상 135인 이하 사업장에 이미 최소 9명,
135인 이상 150인 이하 사업장에 이미 최소 10명,
150인 이상 165인 이하 사업장에 이미 최소 11명,
165인 이상 180인 이하 사업장에 이미 최소 12명,
180인 이상 195인 이하 사업장에 이미 최소 13명,
195인 이상 200인 이하 사업장에 이미 최소 14명,

③ 그밖에 근로시간단축의 범위와 원하는 근로시간의 분배는 기간제법(TzBfG) 제8조 제2항부터 제5항까지가 적용된다. 희망하는 근로시간의 단축을 위해 기간제법(TzBfG) 제8조 제2항 제1문, 제3항 제1문, 제4항과 제5항 제1조가 그에 따라 적용된다.

④ 근로시간단축이 적용되는 동안 근로자는 이 법에 따라 그의 노동시간을 단축하거나 연장할 수 없다: 제9조는 적용되지 않는다.

⑤ 제1항에 따라 기간이 정해진 근로시간을 단축한 근로자가 근로계약상 원래 합의된 근로시간으로 복귀한 후 이 법에 따라 새로운 근로시간의 단축은 원래 합의된 근로시간으로 복귀한 시점에서 최소 1년 후에 청구할 수 있다. 제2항 제1문에 따라 근로자의 근로시간단축 청구를 경영상의 이유로 정당하게 거부한 경우 새로운 신청은 제8조 제6항에 따른다. 제2항 제2문에 따른 기대 가능성규정을 이유로 근로시간단축 청구를 정하게 거부한 경우 새로운 근로시간단축의 청구는 최소 1년이 경과한 후에 요구할 수 있다.

⑥ 근로자에게 불리한 경우 단체협약을 통해 제1항 제2문의 근로시간단축 기간을 변경하여 정할 수 있다.

⑦ 동법 제1항 제3문과 제2항에 따른 근로자의 수에 직업훈련생은 포함하지 않는다.

04

중소 · 영세 사업장의 근로감독 실효성

01. 정부의 근로감독제도 개선 사항

근로감독관 집무규정(고용노동부훈령) 개정 (19.08.30)

- 근로감독관 역량강화를 위한 교육제도방안이 정비됨 (제5조, 제6조, 제18조 제4항 등)
- 근로감독관의 독립성을 훼손시킬 수 있는 상급자의 부당한 지시가 있을 경우, 이에 따르지 않아야 한다는 규정이 신설됨 (제3조 제6호)
- 사업장감독의 범위가 확대됨으로써, 금로감독대상 사업장 수가 증가됨 (제14조)
- 근로감독관의 직무사항 중 고평법상 고용에서의 남녀평등, 성별에 따른 근로조건차별시정 등의 업무가 추가되어, 고평법에 대한 근로감독 업무에 대한 기준이 마련됨(제2조 제1항 제1호, 제12조 제2호 및 제3호). 또한 이와 관련된 업무수행 시 조사기준에 관한 규정이 신설됨(제37조의2)

근로감독행정 종합개선방안(고용노동부) 마련·시행(19.09.11)

- 영세중소기업과 신설사업장 등에 대한 노동법 교육과 홍보 실시
- 빅데이터분석을 활용한 근로감독대상의 선정
- 수시감독의 종류를 기획형, 청원형, 신고형으로 정비

02. 정부의 근로감독제도 개선 사항

근로감독관 정원 추이

(단위: 명)

자료: 고용노동부(2019). 『2019년 고용노동백서』

근로감독관 수가 지속적으로 확충되고 있음

03. 노동교육을 통한 인식 제고

국가 노동교육기관의 역할

한국고용노동교육원

지방자치단체를 통한 노동교육

경기도 : 영세 사업장·취약 노동자 역량강화를 위한 '노동인권법률교육'

- '2021년 노동자·사용자 대상 노동법률교육'의 목적
  - 노동에 대한 올바른 가치관을 정립하고, 노동권익 보호 및 정당한 권리구제를 보장받을 수 있도록 역량 강화 지원
- 노동자 대상 노동법률교육
  - 경기도 내 비정규직 근로자, 원·하청 영세사업장 근로자, 소규모사업장 근로자, 취약근로자 조직 활동가
- 사용자 대상 노동법률 교육
  - 청년 및 청소년 아르바이트생을 많이 고용하고 있는 프랜차이즈 사용자(편의점, 카페, 배달업체)와 서비스분야 사용자(식품위생, 미용, 음식점 등)

04. 지방자치단체를 통한 근로감독기능의 수행

서울시 노동조사관 제도

노동조사관 제도 운영 근거

- 서울시 권리보호 및 증진을 위한 조례

노동조사관 제도의 운영 및 취지

- 2018년 4월 19일 운영
- 본청과 사업소, 자치구, 투자출연기관, 시 업무관련 민간위탁사업장에서 일하는 노동자들의 노동권익보호

노동조사관의 권한

- 노동조사관은 시 감독권이 있는 산하 사업장, 투자출연기관, 자치구, 민간위탁사업장 등을 대상으로 임금, 근로시간, 부당해고 등 모든 근로조건에 대해 조사할 수 있음
- 신고가 접수된 경우 뿐만 아니라 자체적으로 필요하다고 판단할 경우 직권조사도 가능

05. 지방자치단체의 근로감독 기능의 일부 이관

지방자치단체의 근로감독권 행사 시 고려사항

- 대상사업장 규모별 행정 체계를 고려하여 단계적으로 접근하는 것이 바람직

<교육·홍보, 근로조건 자율 개선, 노무관리지도, 근로감독 비교>

구분	교육·홍보	근로조건 자율 개선	노무관리 지도	근로 감독
목적	노동관계법 교육	자율 개선 유도	맞춤형 사전예방	위법사항 시정
주체	근로감독관, 공인노무사	공인노무사	근로감독관	근로감독관
주요 대상	• 5인 미만 소규모 사업장 • 신규 설립 사업장	• 20인 미만 규모 소규모 사업장 • 신규 설립 사업장	• 20~50인 규모 중소기업 • 노무관리 취약 업종·분야	• 근로조건 자율 개선·노무관리 지도 결과 미개선 사업장 • 특정 업종·분야
방법	• 홍보 자료 배포 • 업종별 협회 등과 연계 교육	• 공인노무사 등 노동 전문가가 상담 지원	• 근로감독관이 현지 출장하여 노무관리 지도	• 근로감독관이 현지 출장하여 법 위반사항 점검

06. 지방자치단체의 근로감독 기능의 일부 이관

한국형 근로감독을 통한 중앙정부와 지방정부의 협력 체계 구축

- 노동권익의 사각지대 해소와 노동권의 강화를 위해 중앙정부 독점의 근로감독 체제에서 중앙정부와 지방정부의 전략적 협력 체제로 이행 필요
- 전략적 협력 모델을 통하여 비용효과성이 극대화되는 '한국형' 근로감독체계를 만들어냄으로써, 세계의 근로감독행정을 선도

<지방자치단체의 근로감독권한 (안)>

구분	내용
대상 사업장	근로조건 자율개선 사업의 대상인 20인 미만의 소규모 사업장
대상 업무	근로조건 자율개선 사업 영역인 근로시간, 최저임금, 서면 근로계약, 금품 등의 근로감독

05

마치며

01. 노동법의 단계적 적용과 중소기업의 적용

근로시간 단축모델에서 근로시간 유연화제도의 역할에 관한 인식의 중요성

- 정부주도의 개혁모델, 더 나아가 입법적 조치에 기반한 조치들이 실효성을 거두기 위해서는 제반 조건에 대한 이해가 필수적

  - 제도 개선 실행의 제반 여건이 상대적으로 우수한 공공부문이나 대기업 위주의 정책에 그쳐서는 안되며, 중소·영세기업을 포괄하는 산업사회 전반의 동참을 이끌어낼 수 있는 실효성 있는 조치가 요구됨

- 원칙과 예외에 대한 명확한 구분이 없는 경우, 노동현장에 주는 왜곡된 신호가 문제될 수 있음

02. 입법의 용이성·명확성·실현가능성의 측면에 대한 검토

입법적 개선

- 구식의 입법 체계에 새로운 규제를 도입하는 방식의 반복으로, 근본적인 문제들이 해결되지 않는 '악순환'의 반복
  - 입법적 해석이 아닌, 법조문 그 자체로의 현실 부합성을 증대하기 위한 입법적 개선이 필요

예외적인 차등 적용 검토

- 예외적으로 근로시간 단축청구권과 같이, 기업의 규모에 따라 달리 결정할 수 있는 노동조건에 관한 검토 필요

근로감독을 통한 법집행력 강화

- 법이 명확하게 규정되고 그 적용에 이의가 없다는 전제 하에서, 중소기업에 대한 지원과 별개로 법 적용에서의 "예외 없음"을 확인해 가는 시간이 필요
  - 모호한 규정들을 정비하여, 법의 명확성을 높일 때 근로감독을 통한 법집행력 강화가 가능
    - 통상임금, 근로시간 개념 및 근로시간 유연화제도, 해고에 있어서 방식(서면통지 등)

감 사 합 니 다