

보도시점 2023. 12. 11.(월) 13:00 (2023.12.12.(화) 조간)

약자보호, 법치확립으로 노동개혁을 뒷받침하는 근로감독을 추진하겠습니다.

- 전국 48개 지방고용노동관서 근로감독 부서장 회의 개최 -
- 청년 보호 기획감독 추진, 재직자 중심 체불 익명제보(12.11.~12.31.) 운영 발표 -

고용노동부 이성희 차관은 12월 11일 전국 지방고용노동관서의 근로감독 부서장이 참석하는 「2023년도 전국 근로감독 부서장 회의」를 개최하여 올해 노동약자 보호, 노사법치 확립의 성과를 돌아보고, 향후 추진방향을 논의했다.

고용노동부는 올해 ▲악의적 임금체불 사업주에 대한 구속수사 원칙 확립 ▲포괄임금 오남용·임금체불 기획감독 등으로 숨겨진 임금체불 적발 ▲직장 내 괴롭힘 문제가 지속된 중소기업 분야 기획·특별감독 집중 ▲노조 회계 투명성 강화 등 법치확립을 위한 노력을 강화해왔다. 그 결과 올해 ▲체불 사업주 등에 대한 구속 등 강제수사 약 32% 증가(741→979건) ▲신고사건 처리기간 단축(39.7→37.0일) ▲근로손실 일수 감소*, 노사분규 지속기간 감소** 등 현장의 노사관계 안정이라는 가시적인 성과를 이끌어냈다.

* 취업 이후 1년간(취업첫해 5.10.~익년 11.30.) 근로손실일수(만일):
(노) 약 235 (이) 약 126 (박) 약 120 (문) 약 132 (윤) 약 56

** 최근 5년 노사분규 평균지속일수(일): ('19) 21.1 ('20) 19.9 ('21) 22.6 ('22) 14.9 ('23) 8.9

한편, 고용노동부는 오늘 회의에서 올해 12월부터 내년 1월간에 「청년 보호 기획감독」을 집중 실시한다고 밝혔다. 플랫폼·정보기술(IT) 등 청년이 많이 일하는 신산업 분야를 중심으로 60여 개사를 선정하여 실시하는 것으로, 연말·연초에 노동약자 보호에 소홀함이 없도록 엄정하게 추진해 나갈 계획이다.(붙임3] 참고) 아울러, 재직 중에 임금체불을 당했으나, 고용관계 등으로 신고를 하지 못하는 노동자를 위해서 「익명 제보 센터」를 운영(12.11.~12.31.)하여 '24년도 근로감독 대상에 반영하는 등 국민의 목소리를 듣고 현장이 체감하는 근로감독을 추진해 나갈 계획이다.(붙임4] 참고)

이성희 고용노동부 차관은 오늘부터 시작되는 「청년 보호 기획감독」의 중요성을 강조하면서 “청년뿐만 아니라 보호 필요성이 큰 여성·외국인 등 취약계층이 성희롱·성차별, 직장 내 괴롭힘, 임금체불 등으로 인해 고통받는 일이 없도록 촘촘하게 보호해 줄 것”을 당부했다. 아울러, “빈틈없는 노동약자 보호와 법치확립을 토대로 국민의 신뢰와 지지를 받는 노동개혁을 흔들림 없이 추진할 수 있도록 현장의 변화를 견인하는 근로감독을 추진할 것”을 당부했다.

담당 부서	근로기준정책관 근로감독기획과	책임자	과 장	하창용 (044-202-7553)
		담당자	사무관	김 원 (044-202-7971)
			사무관	최충운 (044-202-7528)



※ 본 내용은 실제 발언내용과 다를 수 있습니다.

[인사말]

여러분 만나서 반갑습니다.

차관으로 취임한 후 처음으로
전국의 근로감독 부서장 여러분을 한자리에서 만납니다.

[올해 노력에 대한 격려]

우리는 올 한해 불법행위는 노사를 불문하고 법과 원칙에 따라
엄정하게 대응한다는 원칙을 확고히 견지하면서,
“법치확립”을 위해 노력해왔습니다.

악의적 체불 사업주에 대한 엄정한 법 집행과 함께,
포괄임금 오남용(1~8월)·임금체불(9~11월) 기획감독 등으로
습져진 임금체불도 적발하였습니다.

아울러, 중소기업기관에 대한 기획·특별감독으로
직장 내 괴롭힘도 엄중하게 처벌하였습니다.

또한, 부당한 단협, 부당노동행위는 엄단하고
노동조합의 민주성과 자주성을 제고할 수 있도록
노동조합 운영과 회계에 대한 자율점검도 실시하였습니다.

이러한 노력의 결과, 구속 등 강제수사가 증가(741→979건)하였고,
신고사건 처리기간 단축(39.7→37일)과 동시에,
근로손실 일수도 감소하는 등 노사관계도 안정화되었습니다.

이러한 모든 성과는
여러분을 포함한 근로감독관의 노력 덕분입니다.

[근로감독관 역할 당부]

하지만, 임금체불은 아직 증가세에 있고,
노동법 위반으로 피해받고 있는 노동자도 여전히 많습니다.

따라서, 그 어느 때보다 근로감독관의 역할이 중요한 시기이며,
이와 관련하여, 다음 사항을 당부드리고자 합니다.

첫째, 흔들림 없는 노사법치와 빈틈없는 노동약자 보호에
근로감독 역량을 집중해주시기 바랍니다.

노동자의 삶을 위협하는 체불사건은 엄정히 수사해서
임금체불은 중대한 범죄라는 사회적 인식을 확고하게 심어주시요.
아울러, 노사가 대화와 타협으로 분쟁을 해결하는
합리적인 관행이 착근되도록 일관되게 법을 집행해 주시요.

오늘부터 플랫폼, IT 등 청년이 많이 일하고 있는 신산업
분야를 중심으로 ‘청년 보호 기획감독’ 이 시작됩니다.
공정을 중요시하는 청년의 눈높이에 맞게
불법과 부조리를 확실하게 바로 잡아주시기 바랍니다.

아울러, 이 외에도 여성, 외국인 등 취약계층이
성희롱·성차별, 직장 내 괴롭힘, 임금체불 등으로
고통받는 일이 없도록
꼼꼼하고 빈틈없는 약자보호에 최선을 다해주시기 바랍니다.

둘째, 근로감독관이라는 직위가 주는 의무와 책임의 무게를 잊지 마십시오.

여러분은 모두 근로감독관이 되면서
“국민경제의 균형 있는 발전과 노동자 권익 보호를 위해서
사명을 다할 것임”을 엄숙히 선서하였습니다.

부서장들께서는 일선의 근로감독관들이
이러한 사명감을 항상 마음에 새기고,
법과 원칙에 기반하여 어느 한쪽에 치우침 없이,
공정하고 투명하게 근로감독과 수사를 할 수 있도록
각별히 살펴봐 주시기를 당부드립니다.

이는 곧 국민에게 신뢰받는 감독행정의 첫걸음이 될 것이며,
노사가 스스로 법을 준수하는 법치 확립의
튼튼한 토대가 될 것입니다.

마지막으로 근로감독관 역량 강화에 힘써주십시오.

플랫폼 노동, 비정형 근로 등 일하는 형태 다변화로
노동사건이 복잡해지고 있으나,
아직은 경험이 부족한 신규 감독관이 많습니다.

부서장들께서는 수년간 현장에서 쌓아온
경험과 지식을 후배 감독관에게 전해주시기 바랍니다.

아울러, 어려운 사건으로 혼자 고민하고 있는
감독관은 없는지 세심히 살펴보고
개인이 아닌 조직의 역량으로 함께 해결하기를 당부드립니다.

[흔들림 없는 「노동개혁」]

우리는 지금 격변의 시대를 지나고 있습니다.

특히, 코로나19를 전후로

B.C.(비씨), A.D.(에이디)가 새롭게 나뉘진다*는 말이 있을 정도로 세계는 급속하게 변하고 있습니다.

* Before COVID → Anno Digital

이런 변화의 물결 속에서 우리는 더 늦기 전에
미래세대와 지속 가능한 노동시장을 위해서,
「노동개혁」을 흔들림 없이 완수해나가야 할 것입니다.

노동약자 보호, 현장의 노사법치 확립은
일관되게 추진해나가겠습니다,

아울러, 이증구조 개선, 노동규범 현대화 등
필연적으로 추진해야 하는 시대적 과제는
노사정 논의 등 사회적 대화를 통해 충분히 논의하며
국민의 지지와 공감을 토대로 추진해나가겠습니다.

이러한 「노동개혁」의 추진에 있어, 무엇보다 중요한 것은
현장의 변화와 실천을 이끌기 위한 근로감독관의 역할입니다.

“일국의 노동법이 아무리 선진화되어 있어도, 근로감독 제도가 없으면 그 법은 한낱 사문(dead letter)에 불과하다.” 는 말은
근로감독의 중요성을 여실히 보여줍니다.

우리의 노동법과 제도가
현장에서 살아서 제대로 작동할 수 있도록
여기 계신 부서장들과 근로감독관이 앞장서주시기를 바랍니다.

[마무리 말씀]

<시간전쟁>의 저자 로라 밴더캠은
“하던 일을 잠시 멈추고 삶을 반성하지 않으면,
그저 일과 일 사이를 옮겨다니느라
자신에게 얼마만큼의 시간이 있는지 알아챌 수 없다.” 고
말합니다.

노동약자 보호와 「노동개혁」을 위해
숨 가쁘게 달려온 올해가 어느덧 20여일 정도 남아있습니다.

우리 모두 한해를 잠시 돌아보고
본연의 사명을 수행하는 데에 부족함은 없었는지,
남은 시간을 어떻게 현명하게 사용할 것인지 고민해본다면
더욱 보람찬 마무리가 되리라 생각합니다.

남은 한 해 유종의 미를 거두시고,
다가오는 새해 우리 함께 힘차게 시작합시다.

감사합니다.

□ (일시·장소) ▴ 일시: '23.12.11.(월) 13:00 ~ 14:30

▴ 장소: 서울고용노동청 컨벤션룸(서울 중구)

□ (참 석 자) ▴ 본부: 차관, 노동정책실장, 근로기준정책관 등

▴ 지방관서: 근로감독 부서장 60여명*

* 노사상생지원과, 광역근로감독과, 근로개선지도과 등

□ (주요 내용) 약자보호, 노사법치 확립 추진성과 점검,

향후 추진방향 논의 등

□ 세부 일정(안)

※ 인사말씀까지 언론공개

시간	주요 내용
13:00 ~ 13:05('5)	■ 인사 말씀 (차관)
13:05 ~ 13:37('32)	■ 지방노동관서 추진성과 점검
13:37 ~ 14:27('50)	■ 본부 전달·당부 및 의견수렴 * 올해 주요성과 및 '24년 추진방향, 당부사항 등
14:27 ~ 14:30('3)	■ 마무리 말씀

□ 추진배경

- 청년은 노동시장 진입 후 직장에서 많은 어려움을 겪고 있음
- 특히, 최근 청년에 대한 임금체불, 직장 내 괴롭힘 등 노동권 침해 사례가 근절되지 않고 지속 발생
- ⇒ 청년들이 보다 공정한 일터에서 일한 만큼 정당한 대가를 받을 수 있도록 청년 선호분야 중심으로 선제적인 집중 기획감독 추진

□ 감독계획

- ❖ 청년 선호 업종 중심, 노동권 침해사례 집중 감독 + 설문조사 병행
- ❖ 고의·상습적 법위반, 인권 침해 행위 등 즉시 사법처리 원칙

- (대상) IT, 플랫폼 기업을 중심으로 한 정보통신업, 전문 연구개발, 과학 및 기술서비스업 총 60여 개사
 - * 청년 선호가 높고 다수가 일하고 있으나, 노무관리 취약 우려가 있는 기업 중심 대상 선정
- (시기) '23.12.11. 착수~'24년 1월말까지 집중실시
- 내용 및 조치
 - '청년' 노동권 침해 사례 중심으로 집중 점검하고, 고의 상습적 법위반, 인권침해 행위는 즉시 사법처리 또는 과태료 부과(원칙)
 - 임금체불, 근로시간 및 휴게·휴일, 근로계약서, 임금명세서, 직장 내 괴롭힘·성희롱, 비정규직·성차별 등 중점 점검
- (범위) 「근로감독관 직무규정」 제14조에 따라 실시일 전 1년간
- (방식) '불시감독' 원칙으로 현장점검과 노동자 설문조사 병행
- ⇒ 기획감독과 함께, 청년 아르바이트 등 비정규직이 다수 근무하는 편의점, 프랜차이즈 가맹점, 소규모 외식업 등 총 2,600여 개사를 대상으로 연말까지 집중 현장 예방·지도 활동 병행

붙임4

재직노동자 임금체불 익명제보센터 운영 개요

- **(배경)** 재직자는 임금체불이 발생해도 고용관계 등으로 인해 사업주에 대한 신고가 어려워 보호의 사각지대 노정 우려
 - 기실시한 임금체불 기획감독 결과, 60억이 넘는 재직자 체불이 확인되는 등 재직자 체불에 대한 보다 적극적인 조치 필요
- ⇒ 익명제보 바탕, 선제적 근로감독으로 노동권 보호 사각지대 최소화
- **(대상)** 사업장 재직 중인 자로 현재 임금체불을 겪고 있는 노동자
 - ※ 퇴직자의 경우는 실명으로 진정 또는 고소 등 제기
- **(내용)** 체불 사업장 개요(사업장명·주소·회사 연락처), 세부 피해(임금체불) 내용 및 증빙자료
- **(기간)** '23.12.11.~12.31(3주간)
- **(방식)** 고용노동부 홈페이지 및 노동포털을 통해 온라인 신고센터 운영
- **(후속 조치)** 제보 내용의 구체성 등 바탕으로 근로감독 필요성을 검토하고 후속 기획감독 추진

< 익명제보센터 메인 화면 >

고용노동부

민원신청 조회 | 사업장 지도감독 | 노동권리침해 | 이용안내 | 노동포털 소개

재직근로자 임금체불 익명제보센터

*사업장에 재직 중인 근로자들의 경우, 임금체불에 대해 신고가 어려운 점을 감안하여 재직근로자가 안심하고 제보할 수 있는 「재직근로자 임금체불 익명제보센터」를 마련하였습니다.

*익명 제보 내용을 토대로 조사 또는 근로감독 등의 필요성과 제보 내용의 구체성에 따라 조사 또는 근로감독을 실시할 예정입니다.

-제보 내용상 임금체불 관련 사실관계(기간, 금액, 등) 등이 구체적으로 기술된 사항 중심으로 조사 또는 근로감독을 실시할 계획이나 상세히 기재해 주시기 바랍니다.

-재직근로자가 아닌 경우에는 별도 민원신청 창구를 활용해주시기 바랍니다.

주요 신고대상 사례

* 임금체불

- ① 사업주가 급여, 각종 수당 등 임금을 과소지급하거나 미지급하는 경우
- ② 법원 또는 단체협약에 특별한 규정이 없거나, 근로자 동의가 없음에도 임금 중 일부를 공제 후 지급하는 경우
- ③ 연장·휴일·연장근로수당, 연차비사용수당, 그 외 각종 수당 등이 오계산되어 미달 지급하는 경우
- ④ 임금을 임금명가지급일에 지급하지 아니하고 지연 지급하는 경우 등

* 재직근로자 임금체불과 무관한 제보는 처리하지 않습니다.

제보하기 | 제보내용 확인