2024년도

국정감사결과 시정 및 처리 요구사항에 대한 처리결과 보고서

(고용노동부 소관)

2025. 3.

대 한 민 국 정 부

목 차

1. 고용노동부본부 ····· 1
2. 중앙노동위원회 ····· 157
3. 최저임금위원회 ····· 169
4. 산업재해보상보험재심사위원회 ····· 175
5. 서울지방고용노동청 ····· 179
6. 중부지방고용노동청 ····· 187
7. 부산지방고용노동청 ····· 195
8. 대구지방고용노동청 ····· 205
9. 광주지방고용노동청 ····· 209
10. 대전지방고용노동청 ····· 215
11. 소속 공공기관 공통사항 ····· 221
12. 근로복지공단 ····· 241
13. 한국산업안전보건공단 ····· 261
14. 한국산업인력공단 ····· 271
15. 한국장애인고용공단 ····· 279
16. 학교법인 한국폴리텍 ····· 285
18. 한국기술교육대학교 ····· 293
19. 노사발전재단 ····· 297
19. 건설근로자공제회 ····· 301
20. 한국사회적기업진흥원 ····· 305
21. 한국고용노동교육원 ····· 309
22. 경제사회노동위원회 ····· 313

고용노동부본부

【조직·인사·재무 등 일반사항】

(1) 쿠팡 종사자의 근로조건 개선 및 산업안전 보호를 위한 부처간 협업 및 사회적 합의 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 고용노동부와 국토교통부는 쿠팡 CLS 근로자의 불안정한 법적 지위 등에 따른 열악한 처우 등 근로조건 문제, 쿠팡 종사자의 야간 근로·과다근로에 따른 과로사 위험 등 산업안전 문제 등을 해결하기 위한 제도개선 방안을 마련하고, 그 과정에서 관련 기업 및 이해관계자가 참여하는 사회적 합의를 적극적으로 추진할 것	○ 쿠팡이 국회의 사회적 대화 참여 의사를 밝힌 만큼('24.12월), 국토교통부 등 관계부처와 함께 경사노위 사회적 대화를 적극 지원하겠음

(2) 고용노동행정개혁위원회 활동에 따라 불이익을 받은 공무원 등에 대한 명예회복 조치 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 고용노동행정개혁위원회 활동으로 지방청 공무원들에게 불이익한 환경이 조성된 사례가 있어 근로감독관의 노동조합 활동에 대한 지도가 부실하므로, 고용노동부는 고용노동행정개혁위원회 활동에 따라 불이익을 받은 공무원 등의 명예를 회복시킬 수 있는 조치를 시행할 것	○ 당시 피고발자(4명) 중 3명은 현재 퇴직한 상태임(정년도과) - 현 재직자의 경우 보직 등 불이익 사례는 없음 * 본부 국장으로 재직 중

(3) 기획재정부와의 상호 대등한 인사 교류 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 고용노동부와 기획재정부 간 인사교류 시 각각 부이사관을 상대 기관에 파견하기로 하였는데, 기획재정부는 고용노동부에 국장을 파견하여 고용노동부 정책기획관으로 보임되었음. 이는 기획재정부가 고용노동부의 예산 운용에 영향력을 행사할 수 있는 여지를 마련하는 것으로 보이는바, 부처 간 인사교류 시 직급 불균형이 발생하지 않도록 할 것	○ 정책기획관 직위는 '24.12.20.자 교류직위 폐지 조치를 완료하였음

(4) 민원인으로부터의 공무원 보호를 위한 안전장치 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 고용노동부 공무원들이 반복적인 악성 민원과 폭언 등으로 큰 정신적 고통을 겪고 있으므로, 민원인에 의한 고소·고발 사건에 대한 적절한 법적 지원과 공무원 보호를 위한 안전장치를 마련할 것	○ 직원이 업무 관련으로 피소된 경우는 특이민원으로 분류하여 본부에 특이민원 발생보고하도록 개선('24.11월~) ○ 피소 직원 대상으로 의견서·소장 작성, 초기 법률지원비, 공무원 책임보험 등 법률지원 제도 선제적으로 안내('24.11월~) - 피소 직원 대상으로 자문변호사 법률컨설팅 실시('24.12월) ※ '25년에도 2회 이상 실시 예정 ○ 특이민원 대응 기관 체크리스트를 활용한 소속기관 모의훈련 실태 및 민원환경 등 현장점검* 실시 ※ '24년(7개소), '25년(12개소 예정) ○ 향후에도 소속기관의 특이민원에 대한 조치내역을 매월 모니터링하고 미흡사항을 지원할 계획 - 관리자 관심 제고 및 역할 당부를 위한 특이민원 점검회의 개최 예정 (반기 1회, 감사관 주재)

(5) 실장 직위에 여성 임명 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 3개의 실장 직위 중 여성 임용이 전무하므로 여성 실장 임용을 고려하여 인사행정에 반영할 것	○ 고위공무원 임용시 후보자의 성별에 따른 구분은 없으나, - 향후 승진심사 시 성별 등 균형적 인사를 위해 노력하겠음 ○ 고용노동부는 공직 내 실질적 양성평등의 실현을 위해 노력하고 있으며, - 고위공무원 임용에도 동일한 인사방향을 적용하고 있음

(6) 한국폴리텍 대학 급식비 예산 현실화 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 한국폴리텍 대학 급식비 지원단가가 일인당 2,400원으로 지원수준이 매우 열악하므로 고용노동부는 폴리텍 대학의 급식비 등 제반 예산 상황을 점검하고 개선할 것	○ 급식의 질을 높이기 위해 전기식 밥솥 등 비품 교체 예산 등을 확보('25년 예산 2,919백만원)하였고, 향후 급식비 인상 등 다양한 노력을 지속하겠음

(7) 고용노동부 직원에 대한 포상 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 국정감사를 비롯한 공공업무를 성실히 수행한 고용노동부 직원을 포상하여 근로의욕을 고취할 수 있도록 할 것	○ 우리부는 「국가공무원 복무·징계 관련 예규」(인사혁신처)에 따라 주요 업무에 대한 탁월한 성과와 공로가 있다고 인정할 때 포상휴가를 부여하고 있음 - 앞으로도 주요 업무에 성과와 공로가 있는 직원에 대해 근로의욕을 고취토록 노력하겠음

(8) 고용노동부 성비위 공무원에 대한 엄격한 처분 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 고용노동부 내 성희롱 사건이 적지 않고, 향응수수로 감봉 처분을 받은 상급자가 성적 수치심을 주는 행동을 지속했음에도 강등으로 처리된 사건 등 처벌이 엄격히 이루어지지 않는 경우가 있으므로, 고용노동부는 성비위 공무원에 대하여 엄격한 처분을 내릴 것	○ 국가공무원법 및 공무원 징계령 등에 따라 징계위원회 구성 및 운영을 하고 있으며, - 공무원 비위사건 처리규정 등에 따라 무관용 원칙의 엄정처분 및 매년 전 직원 대상 4대폭력 예방 교육(성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력)과 성인지 교육 실시 등을 통하여 재발 방지를 위해 노력하고 있음 ○ 향후에도 성비위 공무원에 대하여 엄격한 처분을 내리는 등 공직기강 확립을 위해 노력하겠음

(9) 경제사회노동위원회 및 고용노동부 소속기관의 인사 편중 문제 해결 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 최저임금위원회 위원장이 경제사회노동위원회 한 위원회의 위원장을 맡고 있는 등 각종 위원회 및 자문단에 인사 편중 문제가 발생하고 있는데, 이와 같은 인사는 고용노동정책의 다양성을 저해할 수 있으므로, 인사 편중 문제를 해결할 것	○ 최저임금위원회와 경제사회노동위원회에 위촉된 위원들은 각자의 전문 분야에서 쌓아 온 지식과 경험을 토대로 추천·위촉하고 있으며 - 앞으로 고용노동분야의 다양한 위원회의 위원 현황 등도 감안하고 전문성에 기반한 적임자가 위원으로 위촉될 수 있도록 노력하겠음

(10) 노동자의 시각을 고려한 업무 추진 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 고용노동부는 중대재해 발생 시 원하청 기업명을 비공개로 자료를 제출했는데, 서울행정법원은 고용노동부의 비공개 결정이 잘못됐다고 판결하였음. 그럼에도 고용노동부는 피의사실과 사생활 침해 우려를 이유로 비공개 결정을 내렸음. 이와 같은 행태는 기업에 치우친 결정에 해당할 수 있는데, 고용노동부는 노동자의 안전과 생명을 최우선 가치로 생각하고 업무를 추진할 것	○ 중대재해 발생 기업명이 정보공개 청구 등을 통해 공개될 경우, - 법 위반 여부가 확정되지 않았거나, 개인질병 등 사업주의 귀책이 없는 사업장도 공개될 수 있어 신중한 고려가 필요함 ○ 형이 확정된 사업장의 경우 법령에 따라 기업명을 공표하고 있으며, * ▲중대재해처벌법: 반기 1회(3월, 9월) ▲산업안전보건법: 연 1회(12월) - 유사사고 방지를 위해 중대재해 사이렌, 중대재해 사고백서 등을 통해 기업명 외 재해정보를 수시로 공유하고 있음 ○ 앞으로도 중대재해 감축 등 업무 전반에서 노동자의 안전과 생명이 우선될 수 있도록 노력하겠음

(11) 한국폴리텍의 부적절한 인사에 대한 조치 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 한국폴리텍의 김건희 여사 채용 당시 경력에 대한 타당성과 재임용 기준 등에 대해 확인하여 조치할 것	○ 김건희 여사 채용은 당시 산학겸임 교원 임용기준에 따라 대학교원 인사위원회 심의 절차 등을 거쳐 임용되었음을 확인함
○ 한국폴리텍이 수사 중인 교수를 기획조정국장으로 임명한 것과 관련하여 사실관계를 확인하고 적절한 조치를 취할 것	○ 폴리텍 내부 규정상 수사중인 자에 대한 보직을 제재하는 별도 규정 없으며, 향후 수사결과에 따른 후속 조치 상황을 지속 점검하겠음

(12) 같은 사안에 대한 중노위와 노동청의 결정이 다른 문제 해결 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 최근 현대제철 당진공장 사건에서 대전청 천안지청에서 현대제철 사건에서는 단체교섭 거부하는 현대제철에 대해서 사용자성을 인정하면서 부당노동행위에 해당한다는 중노위의 판정과 반대로 현대제철은 사용자성이 인정되지 않고 그래서 부당노동행위에 해당하지 않는다, 불기소 의견으로 송치를 했고 검찰은 최근에 불기소 처분을 내린바, 노동부 산하 소속기관들의 판단이 이렇게 정반대로 엇갈리는 것은 노사관계에 큰 혼란을 초래하므로 제도보완을 검토할 것	○ 지방노동관서와 노동위원회에 동시에 부당노동행위 사건이 계류 중인 경우, 양기관은 사건 진행 상황을 같이 공유하는 등 참고하고 있음 (고용노동부 「집단적 노사관계 업무매뉴얼」) ○ 다만, 노동위원회의 부당노동행위 구제사건은 원상회복에 중점을 두는 반면 - 고용노동부 부당노동행위 사건은 형사처벌의 관점에서 보기 때문에 판단이 다른 경우도 발생함 ○ 앞으로 고용노동부와 노동위원회는 내실있는 사실조사 등을 통해 부당노동행위 사건을 공정하게 처리해 나갈 계획임

【고용 부문】

(1) 「산업전환에 따른 고용안정 지원 등에 관한 법률」의 원활한 시행을 위한 조속한 산업전환고용안정전문위원회 설치 등 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 「산업전환에 따른 고용안정 지원 등에 관한 법률」의 원활한 시행을 위하여 조속히 산업전환고용안정전문위원회를 구성하고, 고용안정 지원 기본계획을 수립하며, 중간발표·토론회 등을 통해 관련 진척 상황을 국회와 논의할 것	○ 산업전환고용안정법 입법과정에서 제기된 국회 환노위 부대의견에 따라 노·사 동수로 산업전환고용안정전문위원회 구성('24.11월) - 이해관계자 의견 수렴, 산업전환고용안정전문위원회 논의 등을 통해 산업전환에 따른 고용안정 지원 기본계획 수립 예정

(2) 산업전환에 따른 고용안정 정책 모색 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 단계적 폐쇄 수순을 밟고 있는 석탄화력발전소의 노동자를 대상으로 한 설문조사에서 '일자리 전환 정책이 부족하다'는 질문에 95%의 조사 대상자가 '그렇다'고 응답한 것처럼, 산업전환에 따른 일자리 전환 등 고용안정 대책이 부족한 것으로 보임. 산업전환이 이루어지는 지역의 의견을 적극적으로 수렴하고, 구산업과 신산업의 공존 정책을 모색할 것	○ 석탄화력발전소 폐지에 대응하여 지자체와 협업을 통해 석탄화력발전소 근로자 전환 교육 등 근로자 전환 지원을 추진하고 있음('21년~) ○ 아울러 대전지방고용노동청 내 '충남 석탄화력발전 고용안정 추진단'을 구성하여 고용안정을 지원하고 있으며, - 폐지예정 발전소 관할 지방관서를 중심으로 '특별취업지원팀'을 구성하여 취업지원서비스를 집중 제공할 예정 ○ 그간 폐지예정 석탄화력발전소의 고용상태 영향을 분석('23년)하고, 충남지역 석탄화력발전소 지원대책 마련을 위한 연구('24년)를 진행하였으며, - 향후 연구·분석 결과, 산업전환고용안정전문위원회 논의 등을 토대로 폐지 석탄화력발전소 근로자에 대한 추가적인 지원방안 마련 예정

(3) 공정한 채용 제도 마련을 위한 법 개정 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 공정채용 담보를 위해 근로자 모집·채용시 금지되는 차별행위를 구체화하고 벌칙조항을 신설하는 내용으로 관계 법령의 개정을 추진할 것	○ 차별행위 구체화 및 벌칙조항 마련을 위해서는 차별의 정의, 판단기준 · 처벌기준 등에 대한 사회적 논의와 국민 공감대 형성이 선행될 필요 - 관련 논의를 충분히 거친 후, 법령 개정 등 필요사항을 검토하겠음

(4) 정부가 추진 중인 정책 기조에 대한 재검토 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 정부는 고용보험 적용 확대와 관련된 예산, 국민취업지원제도 예산, 사회적기업 예산 등을 대폭 삭감했는데, 정부의 고용안전망 확대는 정책이나 예산으로 뒷받침되어야 하므로, 해당 정책에 대한 방향성을 재검토할 것	○ '25년 사회보험 사각지대 예산은 지원자 수요 및 지원단가 등을 면밀하게 추정하여 예산이 증액되었으며, 사업주와 근로자 지원을 강화하기 위해 국세청 등 유관기관과 정보연계를 통한 지원대상자 발굴, 찾아가는 서비스 확대 등을 적극 추진하겠음 - 한편, 현재 어려운 경기 여건에서 더욱 취약한 소규모·영세 사업주의 보험 사무 부담 완화를 통한 고용보험 가입 촉진을 위하여 現 보험사무대행 지원사업의 지원단가를 인상*하는 등 고용보험 적용 확대를 위한 지원을 강화하고 있음 * '24년 예산 13,902백만원 → '25년 예산 15,102백만원(+1,200백만원) ○ 또한, 저소득층 등 취업취약계층을 효율적으로 지원하기 위해 '25년 국민취업지원제도 청년 특화 빈일자리 취업지원프로그램 및 소상공인 특화 취업프로그램 신설(중기부 협업)하여 추진 중 ○ 사회적기업의 자생력과 지속가능성을 제고하기 위해 수립한 「제4차 사회적기업 기본계획」에 따라 정책추진 중 - 간접지원 중심으로 패러다임이 변경된 만큼 사회적기업이 고용안전망 기능을 잘 구현할 수 있도록 판로·성장지원 정책 등을 내실 있게 마련·추진해 나가겠음 - 또한 현장 수요 등을 바탕으로 자생력을 강화할 수 있는 정책을 지속 개발·검토 예정

(5) 석탄화력발전소 폐지에 관한 대책 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 석탄화력발전소 13기 폐지가 확정됨에 따라 2,361명의 일자리가 영향을 받게되므로 가시적인 성과를 낼 수 있는 노동전환 수요 대응 방안을 마련할 것	○ 석탄화력발전소 폐지에 대응하여 지자체와 협업을 통해 석탄화력발전소 근로자 전환 교육 등 근로자 전환지원을 추진하고 있음('21년~) ○ 아울러 대전지방고용노동청 내 '충남 석탄화력발전 고용안정 추진단'을 구성하여 고용안정을 지원하고 있으며, - 폐지예정 발전소 관할 지방관서를 중심으로 '특별취업지원팀'을 구성하여 취업지원서비스를 집중 제공할 예정 ○ 그간 폐지예정 석탄화력발전소의 고용상태 영향을 분석('23년)하고, 충남지역 석탄화력발전소 지원대책 마련을 위한 연구('24년)를 진행하였으며 - 향후 연구·분석 결과, 산업전환고용안정전문위원회 논의 등을 토대로 폐지 석탄화력발전소 근로자에 대한 추가적인 지원방안 마련 예정
○ 고용노동부는 기획재정부와 협의하여 2036년 석탄화력발전소 폐지 전까지 공공기관이 비정규직 노동자를 고용하는 회사 등과 수의계약을 할 수 있도록 노력할 것	○ 전력수급 기본계획에 따라 단계적으로 폐지가 예정되어 있는 석탄화력발전소 협력업체 근로자의 고용안정을 위해 관계부처와 지속 협의중

(6) 공무직근로자 고용연장 관련 기준 및 대안 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 행정안전부의 공무직근로자 고용연장은 대한민국 전체 사회의 노동, 정년, 재고용, 계속고용 등 다양한 의제로 발전될 가능성이 높으므로, 공무직근로자 고용연장과 관련하여 고용노동부는 기준 또는 대안을 준비하고 국회와 수시로 소통할 것	○「행안부 공무직 등에 관한 운영규정」은 정년을 원칙적으로 60세로 하되, 별도 심사를 거쳐 65세까지 연장할 수 있도록 하고 있음 ○이외에도 각 부처별로 일부 직종 등에 대해 부처 특성에 맞게 60세 이상을 정년으로 규정하고 있는 경우도 있음 * 고용·국방·농림·복지부 등 22개 기관에서 고령자친화직종에 대해 65세 규정 ○따라서, 공무직 고용연장 기준을 일률적으로 정하기보다는 기관별 상황, 여건 등을 고려하여 각 기관에서 결정하되, 이와 관련한 특이상황이 있을 시 국회와 소통하도록 하겠음

(7) 실업급여, 체불임금 대지급금, 산재보험급여 수급자에 대한 보호 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 고용노동부는 실업급여, 체불임금 대지급금 및 산재보험의 부정수급을 강조하는 정책기조를 내세우고 있는데, 부정수급 방지를 위해 노력하되, 이러한 정책기조로 인해 실업급여, 체불임금 대지급금 및 산재보험급여 등을 제대로 지급받지 못하는 사례가 없도록 노력할 것	○ 실업급여 제도의 신뢰성 제고를 위해 부정수급 적발활동을 강화해 나가는 등 부정수급 방지에 노력하면서, 적정한 실업급여 지급에도 최선을 다하겠음 ○ 대지급금 지급시 부정수급 방지를 위해 노력하되, 체불 피해를 겪은 근로자가 대지급금을 지급받지 못하는 사례가 발생하지 않도록 관리하겠음 ○ 부정수급 방지를 위해 노력하는 한편, 산재근로자가 제때에 산재보험급여를 받을 수 있도록 지속 노력하겠음

(8) 실업급여 반복 수급 문제에 대한 개선책 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 선원법상 특정 선박소유자(어선의 선박소유자 등 제외)는 선원이 8개월간 계속하여 승무한 경우에는 4개월 이내의 유급휴가를 주어야 함. 그런데 일부 선원이 해당 기간을 유급휴가로 사용하지 아니하고 실업으로 신고하여 실업급여를 반복 수급하는 일이 발생하고 있으며, 실업급여 누적 수급액 상위 10명 모두 선원인 것으로 나타남. 또한, 20대의 실업급여 반복 수급자가 증가하는 추세임. 실업급여 반복 수급은 선의의 비자발적 실업자와의 형평성 문제를 야기한다는 점에서 개선되어야 하므로, 반복 수급 문제에 대한 개선책을 마련할 것	○ 수급자격자가 구직급여를 반복해서 수급하는 문제를 개선하기 위하여 반복 수급자의 구직급여 일부 감액, 대기기간 연장 등을 내용으로 하는 고용보험법 개정안(정부안)을 마련하여 국회에 제출하였음 ※ 국회 제출('24.7.19) → 환노위 상정(9.9) → 법안소위('25.2.19) ○ 반복수급 법안과 관련된 논의를 적극 지원하는 한편, - 구직자가 원하는 일자리로 빠르게 재취업할 수 있도록 고용서비스를 강화해 나가겠음

(9) 실업급여 부정수급과 반복수급을 구별하여 부정수급을 감독할 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 정부가 5년 동안 구직급여를 2회 이상 수급하면 3회차부터 감액하고 대기기간도 연장하는 고용보험법 개정안을 제출했으나, 수급 이유와 관계없이 횟수만 채워지면 구직급여 수급을 제한하는 것은 불가피한 사유로 반복수급하는 근로자에게 피해를 발생시킬 우려가 있으므로 부정수급과 반복수급을 구별하여 부정수급을 철저히 감독할 것	○ 반복수급 개선을 위한 고용보험법 개정안에는 반복수급이 불가피한 노동약자*에 대해서는 반복수급 횟수 산정시 제외하는 등 보호조치도 반영되어 있음 * 일용근로자(단기노무제공자, 단기예술인 포함)로 수급한 경우 등 - 이와 별도로, 부정수급에 대하여는 엄정 대응하면서, 부정수급 근절을 위해 부정수급 신규유형 발굴 및 특별점검 등을 계속 실시하겠음

(10) 특수형태근로종사자 등에 대한 고용보험 제도 개선 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 플랫폼 노동자 등 특수형태근로종사자는 고용보험에 가입되었음에도 불구하고 실업급여 등 기본적인 사회보장 혜택을 제대로 받지 못하고 있는데, 이는 실업급여액이 낮고, 수급요건 중 하나인 비자발적 이직을 입증하기 어렵기 때문이므로, 특수형태근로종사자들이 실질적인 고용보험 혜택을 받을 수 있는 방안을 마련할 것	○ 노무제공자의 경우 이직이 빈번한 특성 등을 고려하여 일정 수준의 소득 감소(30%)에 따른 자발적 이직도 정당한 이직사유로 인정하고 있음 * 고용보험법 제77조의8제3호 ○ 이직사유 검토 시 노무제공자가 비자발적 이직임을 주장하는 경우 사업주가 발급한 노무제공계약종료 확인서를 제출하는 것이 원칙이나, - 여러 사업장에서 근무했거나 사업주 사정으로 확인서 제출이 어려운 경우 본인확인서를 작성하여 제출하였다면 비자발적 이직임을 인정하여 수급자격을 허용하고 있음 ○ 실업급여 제도 운영 간 노무제공자 등 취약계층을 면밀히 살피겠음

(11) 비수도권 지역의 청년 일자리 대책 마련

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 비수도권 지역에 양질의 청년 일자리가 생길 수 있도록 인센티브 부여 등 대책을 마련할 것	○ 비수도권 지역의 청년 일자리 창출, 청년의 지역 취업·정주 지원을 위하여, - '25년부터 지역기업의 청년 채용·정주 패키지 지원사업 신설* * 지역산업맞춤형 일자리창출 지원사업 內 청년 취업지원 패키지 신설('25. 5개 광역) ※ 예) 경기–청년취업지원 특화패키지 뿌리기업 청년 일자리 총 910명 창출 목표, 구인·구직 매칭 지원부터 채용·근속 장려금 지급, 취업연계 훈련과정 등 지원 ○ 향후 지역 단위에서 양질의 청년 일자리가 창출될 수 있도록, - 추가 인센티브 부여방안을 적극 검토하겠음

(12) 외국인근로자에 대한 포용적 정책 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 고용노동부는 E-9 외국인 근로자의 문화, 복지 등을 고려하여 공감, 포용의 관점에서 정책을 마련할 것	○ 지방자치단체와 함께 외국인근로자 지원센터를 운영하면서 지역특성 및 외국인근로자 수요에 맞는 교육, 문화체험, 교류활동 등 체류지원 서비스를 지속적으로 확대할 수 있도록 노력하겠음

(13) 외국인 노동자 지원센터 운영 방식 변경 검토 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 외국인 노동자를 대상으로 한 정책은 외국인의 문화와 특성을 고려할 필요가 있는데, 외국인 노동자 지원센터를 민간에서 운영하는 것이 효과적일 수 있다는 점을 고려하여 운영방식을 검토할 것 ○ 기존의 외국인 노동자 지원센터가 담당했던 업무가 여러 기관으로 분리되었고, 이에 따른 사업 수행 인력 감소로 동 사업의 예산이 감소했으며, 인력과 통역 서비스 등의 부족으로 지원 업무가 제대로 이루어지지 않고 있음. 특히 외국인 노동자의 경우 평일에 근무하고 주말에 상담을 신청하는 경우가 많은데 주말에 운영하지 않는 센터가 많아 원활한 상담 서비스를 제공받지 못하고 있음. 따라서 고용노동부는 외국인 노동자 지원센터 사업의 운영 방식의 전면 개편과 예산 증액을 검토할 것	○ 외국인근로자 체류지원 서비스의 효율성을 높일 수 있도록 운영방식을 변경하고, 운영체계 전반을 모니터링 하여 양질의 서비스를 제공을 위해 노력 중임 - 운영 방식 개편 이후 상담인력과 교육 장소가 확대되었으며 - 평일에 근무하는 외국인근로자의 특성을 고려하여 상담 및 한국어 교육은 주말에도 제공하는 등 원활한 상담 및 서비스 지원을 위해 노력 중에 있음 ○ 기존 거점 외국인노동자지원센터 대부분은 현재도 지원하고 있으며, 자치단체를 통해 운영·지원하는 방식으로 개편함으로써 지역 여건 및 수요에 맞게 운영되는 장점이 있음 - 다만, 이전에 비해 개소 당 지원 예산이 감소한 측면이 있으므로, 외국인근로자 체류지원의 중요성을 감안하여 예산 당국과 지속 협의하겠음

(14) 외국인노동자의 권리 향상을 위한 신속한 이민청 설립 방안 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 농촌 지역에서 외국인 노동자의 필요성이 높아지고 있고, 외국인 노동자의 기본권 보장 향상이 필요하다는 의견이 지속적으로 제기되고 있으므로, 외국인 노동자들의 근로조건, 생활 환경, 정주 여건 등을 면밀히 조사하여 외국인 노동자 관련 정책을 개선하고, 부처 간 협업을 촉진하여 이민청 설립을 신속히 추진할 것	○ 외국인 근로자 고용사업장 지도·점검 및 외국인 근로자 체류지원 사업(입국초기 모니터링, 애로해소지원 사업 등) 등을 통해 외국인 근로자들의 근로조건, 생활 및 주거환경 등을 조사·지원하고 있음 ※ 외국인 근로자(E-9) 고용 사업장 대상 상·하반기 지도점검 3,000개소 실시('24년) ○ 이민청과 관련해서는 관계부처와 적극 협의해 나가겠음

(15) 외국인 유학생의 노동자로의 전환 방안 모색 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 외국인 노동자는 한국 문화 체득과 한국어 습득에 어려운을 겪고 있는데, 외국인 유학생은 문화 및 언어를 어느 정도 익히고 있어 노동시장 적응이 수월할 수 있으므로, 고용노동부는 법무부와 중소벤처기업부와 TF를 만들어 방안을 마련할 것	○ 외국인 유학생 졸업 후 국내 취업 기회를 넓힐 수 있도록 「외국인고용법*」 개정안 기발의('24.6.7.) * 졸업 후 전문인력(E7)으로 취업이 어려울 경우 비전문인력(E9)으로 취업할 수 있도록 기회 부여 - 「외국인고용법」 개정을 위한 국회 소통 등 지속 ○ 법 개정에 따라 법무부, 중기부 등 관계부처와 협업하여 외국인 유학생의 외국인 근로자(E-9)로의 전환 방안 구체화 등 후속조치 신속 진행

(16) 서울시 외국인 가사관리사의 노동 여건 개선 및 최저임금 적용 문제를 해결하기 위한 대책 마련 필요 등

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 서울시의 외국인 가사관리사 시범사업은 서비스 종료 후의 체류 여부, 근로시간에의 이동 시간 미포함, 일터 선택권 부족, 외국인 가사관리사에 대한 최저임금 적용 여부가 문제 되고 있으므로, 가사관리사의 노동 여건 개선 및 최저임금 적용 문제 해결을 위한 대책을 마련할 것 ○ 외국인 가사관리사 사업을 시행할 때 외국인 노동자에 대한 임금 차별을 금지하도록 하는 국제노동기구(ILO) 협약을 준수할 것	○ 서울시의 외국인 가사관리사 시범사업에서 가사관리사는 근로자로서 근로기준법 및 최저임금법 등 노동관계법을 동일하게 적용받으며, 내국인과 동등한 지위에서 일하고 있음 - 또한 계속 근로하기를 희망하는 가사관리사에 대해서는 타 E-9 근로자와 동일하게 취업활동기간을 연장하였음('25.3월) - 이후에도 서울시, 필리핀 대사관, 가사관리사 등과 소통하여 외국인 가사관리사들이 적정한 노동환경에서 근무하도록 하겠음

(17) 뿌리산업에 종사하는 외국인 노동자의 안정적인 근로를 위한 지원 방안 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 뿌리산업에서 외국인 근로자를 필수적으로 활용해야하는 상황이므로, 정부의 정책적 지원과 숙련된 외국인 근로자의 안정적인 근무 기간 확보가 중요해짐. 따라서 고용노동부는 뿌리기업에 대하여 다른 기업 대비 20% 이상의 외국인 인력을 추가 고용할 수 있도록 하거나 외국인 근로자의 체류자격을 변경하는 등의 지원 방안을 마련할 것	○ 뿌리산업에 해당하는 제조업체의 경우 타 제조업 사업장 대비 사업장별 고용허용인원의 20%를 추가고용 허용하고 있으며('13년~) ○ 비수도권에 소재한 뿌리기업인 경우, 중견기업까지 외국인력 고용을 허용 ※ 본사 비수도권 소재 뿌리중견기업 및 비수도권 소재 사업장 E-9 인력 고용 허용 ○ 향후에도 뿌리산업 현장에서 외국인 근로자 활용에 어려움이 없도록 현장 의견수렴 및 지속 모니터링 하겠음

(18) 기술 유출 우려로 인한 외국인 노동자 미활용 업종에 대한 검토 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 기술 유출 우려로 인해 외국인 노동자를 활용할 수 없었던 업종-특히 플랜트-이 실제로 기술 유출 우려가 있는지 확인하고, 외국인 노동자를 활용할 수 있는지 검토할 것	○ 플랜트 건설업계의 외국인력 수요 증가에 따라 관계부처(산업부) 중심으로 발전사, 제철소, 석유화학 관련 기술 유출 우려에 대한 현장의견 수렴('23.9월) * 플랜트 건설업의 경우 '07년 기술유출 우려 및 보안 등 사유로 고용허가 적용 제외 ○ 현재 플랜트 건설업계의 인력수급 동향을 모니터링 중에 있으며(국토부 협업) - 향후 인력 부족 현실화될 경우 관계부처와 협업하여 외국인력 도입 등 신속히 대응할 예정

(19) 고용안정을 위한 국회와 정부의 협력 강화 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 현재 고용률과 실업률의 변동이 크고, 단기근로자와 구직단념자가 증가하고 있는 상황인데, 고용노동부의 정책 기조는 실업급여 반복수급 제한에만 방점을 찍고 있어 고용불안정이 심화될 우려가 있음. 정부는 국회와 긴밀히 협력하여 비정규직 근로자 등을 비롯한 모든 근로자의 실질적인 고용안정 대책을 마련할 것	○ 고용취약계층의 불확실성을 완화하고 실질적으로 고용이 안정될 수 있도록 적극 지원하고 있음 - 기업이 최대한 고용을 유지할 수 있도록 고용유지지원금(702억)을 통해 고용안정을 지원하는 한편, 구직자의 신속한 재취업·생계 안정을 위해 국민취업지원제도(8,457억), 구직급여(10.9조)도 빠짐없이 지원 중 - 1분기 중 직접일자리를 118만명 이상 최대한 신속하게 채용하는 한편, - 민간기업의 고용창출력 제고를 위해 청년일자리도약장려금을 확대(7,772억, 전년 대비 +27.9%)하고, 지역산업맞춤형 일자리창출지원(1,078억), 고용창출장려금(260억), 지역고용촉진지원금(59억) 등도 총력 지원 중 - 이외에도 고용센터를 통해 기업과 구직자에 대한 신속 매칭을 강화하고, 고용24를 통해 AI 기반의 디지털 고용서비스 인프라를 강화하고 있음 ○ 향후 「2025 대한민국 채용박람회」, 「한국판 청년 취업지원 보장제」 등을 통해 청년·중장년·여성·장애인 등 취약부문별 맞춤형 일자리를 지원하고, 이 과정에서 국회와 긴밀하게 협력하겠음

(20) 고용보험기금 건전성 제고를 위한 노력필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 현재 고용보험기금 부채를 상환하고 있다는 점에서 고용보험기금 재무 건전성 제고를 위한 노력이 필요하므로 실업급여 부정수급을 철저히 관리하는 등 기금건전성 제고를 위해 노력할 것	○ 모성보호사업 일반회계 전입금은 1,500억원 증액편성됨 ('24 4,000억원 → '25 5,500억원) ○ 그간의 사업규모조정·회계이관 등 지출을 효율화하여 공자기금예수금 1.2조원 조기상환 완료('24.12월) * '25년 사업 종료에 따른 사업비 감소: △889억원 ** 회계이관('19~'24): 23개 사업, 6,632억원 ↳('25) 유연근무종합컨설팅(고용보험기금→일반회계) 16억원 - 향후 고용안정·직업능력개발 계정의 예수금 잔액 1.4조원을 전액 조기 상환할 예정('25년) ○ 한편, 고용보험기금 건전성 제고를 위해 부정수급 예방 및 적발 등 필요한 조치를 지속할 계획 - 구축된 빅테이터 시스템을 활용해 부정수급 의심자를 유형화하고, 기획조사·특별점검 등을 통해 부정수급을 철저히 관리하겠음

(21) 사회보험 사각지대 해소사업 활성화를 위한 예산 확충 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 근로복지공단이 운영 중인 소규모사업 저임금 근로자, 예술인, 노무제공자 및 사업주가 부담하는 사회보험료 부담분에 대해서 일부 지원하는 사회보험 사각지대 해소사업은 그 수요가 계속 늘어날 것이 예상되므로, 예산을 더욱 확충하도록 노력할 것	○ '24년 예산은 실제 보험가입자수, 지원 인원 등 다양한 자료를 바탕으로 추계의 정확성을 제고하였고, '24.12월 기준 집행율 100%로 정상 추진하였음 ○ '25년에도 지원자 수요 및 지원단가 등을 면밀하게 추정하여 예산을 편성하였으며, - 사업주와 근로자 등이 지원을 받을 수 있도록 지원대상자 발굴 강화, 찾아가는 서비스 확대 등을 통해 적극 노력하겠음

【노동 부분】

(1) 쿠팡 블랙리스트 작성 등에 대한 수사 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 쿠팡풀필먼트에서 직원의 명단을 별도로 작성하여 퇴직자의 재입사를 제한하고 언론사를 추적 관리하는 등의 행위를 하였으므로, 쿠팡풀필먼트의 「근로기준법」위반 등에 대해 적극적으로 수사할 것	○ 쿠팡 PNG리스트(이른바 '블랙리스트')와 관련하여 근로기준법 제40조(취업방해 금지) 및 노동조합법 제81조(부당노동행위) 위반 혐의로 접수된 총 2건의 고소·고발장에 대하여 수사가 진행중('24.2.21., '24.3.29.) - 범죄혐의 여부 확인을 위하여 면밀하게 조사를 진행하고 있음

(2) 쿠팡 클렌징 제도 노동관계법 위반 여부 확인 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 쿠팡에서 실시하는 클렌징 제도(일정한 업무수행 목표치에 미달한 경우 배송구역을 회수하거나 물량을 조절)는 과로사의 원인이 되고 파업 등 쟁의행위도 제한할 수 있으므로, 해당 제도를 실시하는 것이 노동관계법 위반에 해당하는지 확인하여 조치할 것	○ 노동조합에서 서울강남노동지청에 클렌징 제도가 정당한 노동조합 활동을 이유로 한 불이익 취급으로 부당노동행위라는 취지의 고소 사건을 제기('24.1.30.)하였으며 3차례 검찰 수사 지휘를 거쳐 수사한 결과, 서울중앙지검에 '불기소' 의견으로 송치하였음('25.2.27.) * (불기소 이유) ❶'24.5.2. 노동조합이 고소취하서를 제출하였고, ❷노동조합의 쟁의행위(프레시백 회수 거부)가 대리점과 재계약 거부 사유에 포함되지 않는 등 노동조합 활동을 이유로 불이익을 준 것이 없음 ○ 한편, 쿠팡은 클렌징 조항의 구체적인 평가 기준을 '위수탁계약서'에서 삭제* 하였음 * 국토교통부는 국회(상임위) 현안보고에서 「쿠팡CLS 종사자 근로 여건 개선 방안」 보고('24.12.23)

(3) 쿠팡 취업규칙 변경 부실 심사 확인 및 조치 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 쿠팡에서 일용직 근로자의 퇴직금과 관련하여 계속근로기간 산정 기준에 관한 취업규칙을 근로자에게 불이익하게 변경하였음에도 고용노동부는 근로자의 동의 여부 등을 명확하게 확인하지 아니하는 등 취업규칙 변경에 대한 심사를 태만하게 하였으므로, 이를 철저히 조사하여 사법처리를 진행하고, 진상을 규명하여 재발방지 대책을 마련할 것 ○ 고용노동부의 쿠팡 취업규칙 변경 부실 심사 의혹과 쿠팡의 퇴직금 미지급 여부를 확인하여 조치할 것	○ 현재 관련 사항을 포함하여 검찰 수사가 진행 중인 만큼 향후 수사 결과에 따라 필요한 조치를 하도록 하겠음 ○ 각종 판례·행정해석을 참고하여 일용직 근로자의 계속근로여부에 대한 판단 기준 마련 중임 ※ 부내 의견수렴, 전문가 자문 등 진행 예정

(4) 쿠팡CLS에 대한 근로감독 실시 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 쿠팡 CLS에는 2022년에는 83건, 2023년에는 415건의 산업재해가 발생하였으나, 해당 연도에 쿠팡 CLS에 대한 근로감독이 실시되지 않았으므로, 쿠팡CLS에 대한 적극적인 근로감독을 실시할 것	○ '24.10.8.~ 11.14. 쿠팡CLS 본사, 서브허브, 배송캠프, 영업점 총 82개소를 대상으로 산업안전보건 기획감독 실시 - 감독 실시일 이전 3년간 사업장에서 이뤄진 산업안전보건법 관련 사항을 확인하여 - 사법조치 4건, 과태료 53건 92백만원, 시정조치 34건의 산업안전보건법 위반사항 적발·조치 - 위법사항 적발·조치와 함께 실질적인 작업환경 개선을 위해 쿠팡CLS에 안전보건 개선안*을 마련토록 요구('25.1.14.) * 업무시간·강도 경감 등 14가지 사항

(5) 쿠팡의 취업규칙 변경 문제에 대해 철저한 조사 및 재발 방지 대책 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 쿠팡의 취업규칙 중 연속 근무하지 않으면 계속근로기간이 초기화되는 규정은 사실상 일용직 노동자들이 퇴직금을 받을 수 없게 만드는 불이익 변경임에도 고용노동부는 이 규칙 변경에 대해 심사를 제대로 하지 않았고 관련 자료도 부실하게 관리하였음. 고용노동부는 이 문제를 철저히 조사하고 재발 방지 대책을 마련할 것	○ 현재 관련 사항을 포함하여 검찰 수사가 진행 중인 만큼 향후 수사 결과에 따라 필요한 조치를 하도록 하겠음 ○ 각종 판례·행정해석을 참고하여 일용직 근로자의 계속근로여부에 대한 판단 기준 마련 중임 ※ 부내 의견수렴, 전문가 자문 등 진행 예정

(6) 직장 내 괴롭힘 관련 제도 개선 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 직장 내 괴롭힘의 성립 요건이 명확하지 않고 모호한 측면이 있으므로, 직장 내 괴롭힘의 성립 요건에 지속성, 반복성을 포함시키고 명확성의 원칙이 담보될 수 있도록 그 요건을 구체화할 것 ○ 직장 내 괴롭힘 신고자에 대한 불리한 처우를 금지하는 현행법상의 규정에 추상적인 측면이 있으므로, 불리한 처우의 내용을 구체화할 것 ○ 직장 내 괴롭힘에 관한 교육을 법정 의무교육화할 것 ○ 직장내 괴롭힘 반복신고, 허위신고로 인해 근로감독관 업무가 가중되고 있고, 여성, 30대, 중간관리자 등이 직장 내 괴롭힘 허위신고의 주요 대상이 되고 있으므로, 허위신고 제재 방안을 마련할 것 ○ 현재 근로기준법상 직장내 괴롭힘 관련 제도를 통해 보호를 받지 못하고 있는 하청근로자, 캐디 등 특수형태 근로종사자 등에 대한 직장 내 괴롭힘 보호 방안을 마련할 것 ○ 직장 내 괴롭힘에 대한 법적 정의가 모호하고 허위로 또는 사적 감정에 따라 신고하는 경우가 많은 것으로 나타남. 한편, 실제로 직장 내 괴롭힘이 빈번히 발생하는 5인 미만 사업 등에 종사하는 사람은 보호받지 못하는 상황임. 따라서 직장 내 괴롭힘 관련	○ 직장 내 괴롭힘 금지제도는 '19.7.16, 근로기준법 개정으로 도입, 괴롭힘의 정의와 금지, 사용자의 조사·조치 의무 등을 규정*함 ※ ①직장 내 괴롭힘 정의·금지, ②사용자 조사·조치, ③피해자·신고자 불리한 처우 금지 ○ 또한 '21.10.14, 제도의 실효성 확보를 위해 사용자 괴롭힘 행위 및 사용자의 조사·조치의무 불이행시 과태료 규정* 신설 ※ (과태료) 사용자 괴롭힘(1,000만원↓), 조사·조치의무 미이행(500만원↓) 등 ○ 직장 내 괴롭힘 금지제도 시행이 5년 경과 한 시점에서 - 괴롭힘의 요건 명확화, 허위신고 제재, 근로자이외에 보호대상 확대 및 교육의무화, 독립적인 법 제정 등 제도개선과 관련한 다양한 지적이 있는 만큼, - 현장과 전문가 등의 의견을 수렴하여 제도 개선방안을 면밀하게 검토하겠음

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
문제를 해결하기 위한 연구용역을 실시하여 방안을 모색하고, 독립적인 법 제정 필요성에 대하여 검토할 것 ○ 청년의 미취업 1순위 사유로 직장 내 갑질과 괴롭힘이 선정되었는데, 직장 내 괴롭힘은 도입 당시 사용자가 가해자인 경우 근로감독관이 직접 조사했으나, 현재는 사용자가 자체 조사를 병행할 수 있어 신뢰성이 저하되고 처벌이 미흡함. 또한, 최근 고용노동부가 괴롭힘의 정의에 '지속성'과 '반복성'을 추가하여 피해자가 불리해질 수 있으므로, 해당 요건을 삭제하는 방안과 직장 내 괴롭힘 발생 사업장을 공개하는 방안을 검토할 것 ○ 직장 내 괴롭힘의 요건으로 '지속성'과 '반복성'을 요구할 경우 직장 내 괴롭힘 구제의 공백이 발생할 수 있으므로 요건완화 검토를 중단할 것	

(7) 직장 내 괴롭힘 근절을 위한 ILO 190호 협약 비준 등 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 일터에서의 괴롭힘의 개념을 정의하고 회원국에 이를 예방하고 근절하기 위한 법과 정책을 마련하도록 하는 ILO 190호 협약 비준을 검토하고, 소규모 사업장에서의 괴롭힘 문제 해결을 위한 대책을 마련할 것	○ ILO 협약 190호는 폭력 및 괴롭힘을 포괄적으로 규정하고, 보호 대상도 퇴직자·구직자·자원봉사자 등을 포함하도록 규정하고 있어 현행법 체계에 부합하지 않을 우려가 있어 신중한 검토가 필요 ○ 소규모 사업장에서의 괴롭힘 문제를 해결하기 위해 괴롭힘 예방 교육과 인식 개선 캠페인 등을 지속 추진하고, - 소규모 사업장에 대한 상담·컨설팅 등 행·재정적 지원방안 등에 대해서도 적극 검토하겠음

(8) 대지급금 회수 절차 국세체납절차로의 전환 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 대지급금 회수 실적이 저조하여 임금채권보장기금의 재정건전성이 악화되고 있으므로, 대지급금의 원활한 회수를 위해 민사집행절차인 현행 대지급금 회수 절차를 국세체납절차로 전환하는 방안을 마련할 것	○ 대지급금 회수 절차를 국세체납처분 절차로 전환하기 위한 법 개정안이 계류되어 있는 만큼 신속한 입법을 위해 적극 지원하겠음 ○ 관련 임금채권보장법 개정안이 환노위에서 논의중인 만큼 적극 지원하겠음 * 임금채권보장법 개정안 발의('24.10, 조지연, 김위상의원), 환노위 소위 논의(2.19) 후 계류 중

(9) 포괄임금 오남용 규제 방안 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 포괄임금에 관한 근로감독이 저조하고 구체적인 실태조사가 이루어지지 않는 등 포괄임금에 대한 오남용 규제가 미비하므로, 법적 규제 등 포괄임금 오남용 규제 방안을 마련할 것	○ 포괄임금 문제의 핵심은 포괄임금을 오남용하여 실제 근로시간에 미치지 못하는 임금을 지급하는 일부 사업장에서 발생 ○ 포괄임금 오남용을 방지하여, 일한 시간만큼 정당하게 보상받는 관행을 형성하는 단계적 접근이 필요 - 오남용 사업장을 집중적으로 감독하고, 출퇴근 기록관리 프로그램 배포, 홍보 등 실시 - 또한, 사회적 대화 등을 통해 포괄임금에 관한 합리적 개선 방안이 마련될 수 있도록 적극 지원

(10) 체불임금확인서 발급 지침 개정 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 고용노동부의 체불임금확인서 발급 요건 강화로 체불임금확인서 발급자 수, 발급 건수가 축소되고 있어 대지급금 지급에 대한 사각지대가 발생하고 있으므로 체불임금확인서 지침을 개정할 것	○ 지침 개정 효과에 대한 현장의견 청취 후 필요시 지침을 보완하겠음

(11) 퇴직연금의 공적 연금체계 편입에 대한 사회적 논의 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 퇴직연금 기금화를 통한 경쟁 강화만으로는 연금수익률 제고를 기대하기 어려우므로, 퇴직연금의 공적 연금체계 편입에 관하여 고용노동부, 양대 노총, 경영자 단체 등이 포함된 공적인 노사정 합의를 도출하기 위한 사회적 논의 방안을 마련할 것	○ '22. 9월 근로복지공단이 운영하는 중소기업퇴직연금기금제도를 도입하여 공적 연금 체계를 구축 - 출범 후 2년여 만에 2만 3천개 사업장의 10만 8천명 근로자가 가입하였으며, 적립금 1조원, 연간수익률 6.52%(누적 14.67%)를 달성함 ○ 또한, 기금형 제도의 도입 및 확산을 위해 연구용역을 진행하고, 전문가 및 이해관계자의 다양한 의견을 수렴하여 합리적인 방안을 마련할 예정임

(12) 퇴직연금제도 활성화 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 퇴직연금제도는 근로자의 퇴직금 체불 예방, 사회적 안전망 확보에 도움이 될 수 있으므로, 퇴직연금제도 가입 장려 방안을 마련하고 퇴직연금제도 의무화를 검토할 것	○ 현재 퇴직연금 활성화 방안을 마련 중이며, 특히 퇴직연금 의무화를 위한 다양한 의견 수렴과 함께 노사 부담 완화를 위한 지원방안을 검토 중임 ○ 아울러 퇴직연금 의무화 관련한 법안(김위상 의원)이 국회 계류 중으로 향후 입법 논의 등 적극 지원하겠음

(13) 퇴직연금 사외적립금 적립의무 불이행 방지 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 확정급여형 퇴직연금제도 설정 사용자는 매년 최소 적립금 이상을 적립하여야 하나 이를 적립하지 아니한 회사가 56,000여 개소에 이르고 있음에도 고용노동부의 과태료 부과는 1건에 불과한 것으로 나타나는 등 사외적립금 적립의무 이행에 대한 관리가 부실하므로, 사용자의 퇴직연금 적립 관리 방안을 마련할 것	○ '퇴직연금제도 취급실적 제출주기와 제출 서식에 관한 규정' 개정 완료('24.12.18. 시행) - 확정급여형 설정 사업장의 최소적립금 부족 금액을 구체적으로 파악하고 관리하기 위해 개정 ○ '확정급여형 도입 사업장에 대한 자율시정기간' 운영(24.11월~25.6월) - 과태료 부과 전 사업장에서 자율적으로 최소적립금 부족분을 해소하도록 집중 홍보 및 안내 중 ○ 자율시정기간 종료 후 '24년 말 기준 재정검증 결과 확보하여 현황 분석을 통한 과태료 부과 등 조치 예정임

(14) 산업단지에 대한 전면적인 불법파견 실태조사 실시 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 고용노동부의 부실한 근로감독으로 인해 산재사고 발생 가능성이 높은 불법파견이 산업단지에 만연하고 있으므로, 철저한 근로감독을 위해 산업단지에 대한 전면적인 불법파견 실태조사를 실시할 것	○ 영세제조업체의 실질적인 고용구조 개선을 위한 불법파견 감독, 인사노무 컨설팅, 실태조사 실시('24.7월~11월) - (감독) 아리셀 사고 후속조치 → 전국 산단 영세제조업 불파 감독* * 총 229개소(원청 115개소, 하청 114개소) - (컨설팅) 불법파견 관행을 실질적으로 개선하기 위해 감독과 연계한 인사노무 종합컨설팅* 실시 * [주요내용] ❶파견근로자의 직접고용 지원(수당신설), ❷신규채용 지원(채용박람회 개최 등), ❸'사내하도급 가이드라인' 지도, ❹고용센터 연계 고용지원금 지원(워라밸, 고령자 고용), ❺장시간 근로환경 개선 등 - (실태조사) ❶불파적발 15개소 원청 사업주 및 파견근로자 심층 면담, ❷경기도 안산 제조업체 115개소 관계자 의견 청취 * [조사결과] 만성적 인력난, 물량변동, 채용역량 및 노무관리 역량 부족 등 구조적 어려움 → 불파 관행 지속 ○ 앞으로도 불법파견 문제 해소를 위해 1) 감독, 고용구조컨설팅, 채용지원 등 종합적 개선책을 지속하고 2) 합리적 제도 개선 논의 등 노·사·전문가 간의 사회적대화* 노력 지속 * 경사노위 「지속가능한 일자리와 미래세대를 위한 특별위원회」

(15) 소규모 사업장에서의 불법파견 문제 해결 대책 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 아리셀 참사에서 출입문 지문인식기를 정규직 직원만 사용할 수 있던 것처럼 불법파견 노동자가 사고의 원인 중 하나라고 볼 수 있는데, 현재 고용노동부의 감독이 줄어드는 추세임. 고용노동부는 소규모 사업장이나 산업단지에서의 불법파견에 대한 근본적인 대책을 마련할 것	○ 영세제조업체의 실질적인 고용구조 개선을 위한 불법파견 감독, 인사노무 종합 컨설팅 실시('24.7월~11월) - (감독) 아리셀 사고 후속조치 → 전국 산단 영세제조업 불파 감독 * 총 229개소(원청 115개소, 하청 114개소) - (컨설팅) 불법파견 관행을 실질적으로 개선하기 위해 감독과 연계한 인사노무 종합컨설팅* 실시 * ▲[필요성] 만성적 인력난, 물량변동, 채용역량 및 노무관리 역량 부족 등 구조적 어려움으로 불파 관행 지속 → 단순감독 한계, 인력난 해소+노무관리역량 제고 등 종합지원 필요 ▲[컨설팅 주요내용] ❶파견근로자의 직접고용 지원(수당신설), ❷신규채용 지원(채용박람회 개최 등), ❸'사내하도급 가이드라인' 지도, ❹고용센터 연계 고용지원금 지원(워라밸, 고령자), ❺장시간 근로환경 개선 등 ○ 앞으로도 불법파견 문제 해소를 위해 1) 감독, 고용구조컨설팅, 채용지원 등 종합적 개선책을 지속하고 2) 합리적 제도 개선 논의 등 노·사·전문가 간의 사회적대화* 노력 지속 * 경사노위 「지속가능한 일자리와 미래세대를 위한 특별위원회」 ↳ (주제) ▲불공정 격차해소 ▲유연안정성 및 노동시장 활력 제고 ▲대화와 타협의 노사관계('24.5월~)

(16) 노동자 보호 관점에서 불법파견에 대한 다양한 해결방안 강구 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 외국인노동자와 관련하여 노동자와 회사가 서로 불법파견에 대한 유인이 있는 경우가 있으므로, 노동자 보호의 관점에서 양성화 등 다양한 불법파견 해결 방안을 강구할 것	○ 영세제조업체의 실질적인 고용구조 개선을 위한 불법파견 감독*, 인사노무 컨설팅, 실태조사 실시('24.7월~11월) * 총 229개소(원청 115개소, 하청 114개소) - (컨설팅*) ❶파견근로자의 직접고용 지원(임금↑), ❷신규채용 지원(채용박람회 개최 등), ❸사내하도급 가이드라인 지도, ❹고용센터 연계 고용지원금 지원(워라밸, 고령자), ❺장시간 근로환경 개선 등 * [필요성] 만성적 인력난, 물량변동, 채용역량 및 노무관리 역량 부족 등 구조적 어려움으로 불파 관행 지속 → 단순감독 한계, 인력난 해소+노무 관리역량 제고 등 종합지원 필요 - (실태조사) ❶불파적발 15개소 원청 사업주 및 파견근로자 심층 면담, ❷경기도 안산 제조업체 115개소 관계자 의견 청취 → 사용자 및 외국인 양측의 불법파견 활용 유인 확인 ▲ [사용자] 만성적 인력난, 인사노무 부담 ▲ [외국인] 원·하청 근로조건 차이x, 본국 복귀 등을 고려 유연한 근무환경 선호 등 ○ 앞으로도 불법파견 문제 해소를 위해 1) 감독, 고용구조컨설팅, 채용지원 등 종합적 개선책을 지속하고 2) 합리적 제도 개선 논의 등 노·사·전문가 간의 사회적대화* 노력 지속 * 경사노위 「지속가능한 일자리와 미래세대를 위한 특별위원회」

(17) 노동법원 설치에 대한 의견 제시 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 대통령이 노동법원 설치에 대한 의사를 밝혔고 법무부가 관련 연구를 수행하고 있으며, 형사절차 또는 노동위원회 심판절차에 장시간이 소요되고 있다는 점을 종합적으로 고려하여 노동법원 설치에 대한 의견을 적극적으로 제시할 것	○ 임금체불 피해 근로자의 신속한 권리구제 방안 마련을 위한 연구용역을 하였으며, 향후 관계부처 협의 등을 진행하고 관련 의견을 적극 제시하겠음 * ▲(고용부) 임금체불의 실효성 있는 실체적·절차적 권리구제 방안 ▲(법무부) 노동분쟁 신속한 권리구제 위한 수사·사법절차 개선

(18) 노조법 개정안에 대한 검토 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 국제노총(ITUC) 아태사무소에서 한국 정부의 노동권 탄압을 우려하며 현행 노조법 개정을 촉구하는 결의문을 채택한 바 있는데, 우리나라가 ILO 의장국으로서 노란봉투법 입법화를 적극적으로 검토할 것 ○ 은행의 콜센터 노동자와 같이 실질적 지배력을 가진 원청의 사용자성 회피로 노동의 사각지대에 놓인 노동자의 보호를 위하여 노조법 개정안에 대하여 정부가 전향적으로 입장을 수정할 것 ○ 2018년 한-EU 자유무역협정(FTA) 노동조항 관련 분쟁에서 한국의 노조법 일부 조항이 협정문에 부합하지 않는다는 지적이 나왔으므로, 노조법 2·3조 개정을 검토할 것 ○ 조직 노동자 중에서도 취약계층이 존재할 수 있으므로, 조직노동자를 노동약자에서 일률적으로 배제해서는 안 되고 실질적인 노동3권 보장을 위하여 노란봉투법 개정을 검토할 것	○ 노동조합법 개정안은 노사간 이해관계가 첨예하고, 산업현장과 노사관계에 미치는 영향이 큰 사안으로 - 일방의 입장만을 고려할 수 없으며, 현장을 면밀히 살피고 노사정간 충분한 사회적 대화와 국민적 공감대 형성이 선행될 필요 ○ 특히, 노동시장 이중구조, 원·하청 격차 해소를 위해서는 현장의 지속적인 이행이 가능한 방안이 중요하며, - 정부는 이를 담보하기 위해 원·하청이 자율적으로 격차개선 해법을 모색하는 사회적 대화모델을 제시하고 지원하고 있음 - 또한, 현행 노동법의 충분한 보호를 받지 못하는 노동약자에 대한 국가의 역할과 책임을 강화하기 위한 노력을 지속하겠음

(19) 콜센터 노동자들의 노동환경 개선 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 콜센터 노동자들은 원하청 구조에서 보호받지 못하고 노동권의 사각지대에 있으므로, 콜센터 표준 노임단가 설계 방안과 이를 포함한 콜센터 노동자의 노동환경 전반의 개선방안을 마련하고, 콜센터 용역업체 전체에 대한 근로감독 계획을 수립할 것	○ 원하청 관계에서도 콜센터 근로자 보호를 위한 사업주 의무가 이행되도록 노력하겠음 - 대형 은행 콜센터 10개소를 대상으로 감정노동보호조치 준수 여부를 점검하였고 이중 콜센터 3개소는 위반이 확인되어 시정조치하였음('24.12월) - '25년은 감정노동 보호조치의 현장 이행상황에 대한 실태조사 예정 ○ 노임단가는 현재 일부 업종에서 관련 협·단체*가 주도적으로 조사·공표하고 있는 만큼 관련 단체와 지속적으로 협의해 나가겠음 * 예) ▲ 제조업-중소기업중앙회 ▲ 디자인-한국디자인산업협회 등 7개 업종 ○ 한편, '24.10월 콜센터 1개소에 대해 근로감독을 실시, 콜센터 교육생에 대한 근로자성을 인정하고 최저임금 위반 관련 시정조치를 한 바 있음

(20) 노동자의 프라이버시 침해 문제 개선계획 및 전담 부서 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 삼성전자가 PC에 부착된 웹캠을 통해서 직원들을 감시하는 정책을 이미 도입해서 운영 중이고, HD현대가 드론·CCTV·안면인식기를 통한 직원 감시, 민감정보 수집에 동의하지 않을 경우 불이익을 명시하는 등 최근 다수의 기업에서 노동자 노동자의 프라이버시 침해 문제가 발생하고 있는바, 이에 대한 기업의 과도한 노동자 감시 실태를 파악하여 개선계획을 마련하고 HD현대에서 자행된 직원 감시 현황을 조사한 결과를 보고할 것 ○ 고용노동부에 노동자의 인권과 프라이버시를 전담하는 부서가 없어 기업에서 벌어지는 노동자 감시와 개인정보 침해 문제에 대한 대응이 부족한 것으로 보이는바, 노동자 인권 및 프라이버시 보호를 위한 전담부서를 설치할 것	○ 고용노동부는 개인정보보호위원회와 함께 근로자(입사지원자 포함)의 개인정보처리기준을 담은 「개인정보 보호 가이드라인(인사노무편)」을 마련한 바 있음 - 해당 가이드라인이 충실히 이행될 수 있도록 현장 지도를 계속해 나갈 계획임

(21) 각 지방청 및 지청 소속 권리구제지원 노무사 처우 현실화 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 고용노동부 지방청 6곳, 지청 27곳 중에 10곳에서 권리구제지원팀 공인노무사를 1명도 채용하지 못하는 등 정원 미달 상태로 권리구제 등 민원을 처리하고 있어 지역 노동자의 권리 구제 취약이 우려되는 바, 각 지방 채용 여건을 고려해서 처우를 현실화하여 공백으로 있는 권리구제팀 노무사 채용 방안을 마련할 것	○ '24.11월 공인노무사 기본급 4.2% 추가 인상* 및 12월 성과상여금 확대** 지급 등 처우 개선 노력 실시 * '24.1월 2.7% 인상 후 임금 교섭 후 4.2% 추가 인상('24.1.1 소급 적용) ** '23년 평균 80만원→'24년 평균 약 185만원 ○ '24.12월말 기준 공인노무사 현원은 32명으로 정원(34명) 대비 94.1% 충원('24.8월 대비 7명 추가 채용) * ('24.8월 기준) 충원율 73.5% (정원 34명, 현원 25명)

(22) 5인 미만 사업장에 대한 실태조사 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 5인 미만 사업장에 대한 근로기준법 적용을 위한, 실태조사를 지방자치단체와 협업하여 실시할 것	○ 5인 미만 사업장의 근로기준법 적용 확대는 현장의 면밀한 실태를 확인하고, - 이를 토대로 사회적 대화를 거쳐 수용성 높은 방안을 마련할 필요가 있음 - 그 과정에서 지방자치단체와 협업이 필요한 사항이 있는지 살펴보도록 하겠음

(23) 각종 위원회 민간위원의 다양한 구성 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 민간위원 한 명이 2-3개 기구에 걸쳐 중복적으로 참여하는 것은 물론 최대 6개까지 참여하는 등 소수의 인원이 경사노위, 최저임금위, 노동부의 각종 위원회 구성을 독식하고 있으므로 이를 개선할 것	○ 최저임금위원회와 경제사회노동위원회에 위촉된 위원들은 각자의 전문 분야에서 쌓아 온 지식과 경험을 토대로 추천·위촉하고 있으며, - 앞으로 고용노동분야의 다양한 위원회의 위원 현황 등도 감안하고 전문성에 기반한 적임자가 위원으로 위촉될 수 있도록 노력하겠음

(24) 방송업계의 고용구조 개선을 위한 지도 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 2021년에 고용노동부가 지상파 방송 3사 방송작가의 근로성과 관련해서 방송작가도 판단 기준에 따라 근로기준법상 근로자에 해당하는 것으로 볼 수 있다며 방송업계의 고용구조 개선을 위해 지도하겠다라고 했음에도 지금까지도 현실은 그대로인바, 방송노동자들의 노동환경 파악을 위한 실태조사 및 개선 계획을 마련할 것	○ '21년 지상파 방송 3사를 대상으로 실시한 근로감독 결과, 프리랜서 계약을 체결하였으나 근로자성이 인정된 방송작가 129명에 대해 근로계약을 체결하도록 하는 등 노동권이 보호될 수 있도록 조치하였음 ○ 또한, 방송작가 외 방송종사자에 대해서도 실태조사('21~'22)와 컨설팅('23) 등을 통해 프리랜서 계약의 적정성 등 고용구조를 점검하고 개선할 수 있도록 지도한 바 있음 ○ 향후개선이 필요한 부분을 착안하여 필요 조치 사항을 검토할 계획

(25) 시정지시 관련 절차 개선 방안 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 시정지시 기한이 도과되었음에도 범죄를 인지하지 않는 지방청 업무 행태를 파악·시정하고, 불법파견 현안 사업장 대책을 마련·보고하며, ○ 불법 파견에 따른 직접고용 시정지시 관련 지침에서 불법 파견이 확인됐을 때 직접고용 시정지시를 하는 시점이 진정·근로감독사건은 확인 즉시, 고소고발 사건은 검찰 기소 이후로 차이가 있으므로 신속한 시정지시로 분쟁이 빨리 해결될 수 있도록 지침 개정 방안을 보고할 것	○ 신고 및 근로감독을 통해 불법파견 사실이 확인되는 경우, 「근로감독관 집무규정」에 따라 피해 근로자의 신속한 권리구제를 위해 우선 직접고용 시정지시를 하고, 불응할 경우 범죄 행위자* 등을 범죄인지하여 수사절차를 개시함 ※ 불법파견에 대한 형사처벌은 그에 대한 의사결정 권한이나 책임이 있는 자를 피의자로 특정해야 하므로, 피의자가 반드시 대표라고 단정할 수는 없음 - 대부분의 불법파견 사건은 「근로감독관 집무규정」에 정해진 절차에 따라 신속하게 처리하고 있음 - 다만, 일부 사업장은 행위자 특정 등 범죄사실을 구체화하기 위한 추가 조사가 불가피함. 특히 대규모 제조업체의 경우 공정이 복잡하고 본사와 공장 등에 의사 결정 권한이 분산되어 있는 등 행위자를 규명하기 위한 사실관계 파악에 상당한 시일이 소요되며, 통상 검찰의 지휘하에 사건을 조사하고 있음 - 정확하고 엄정한 사건 처리를 위해 지속 노력하겠음 ○ 「불법파견 시정지시 지침」은 신속한 근로자 보호 및 현장 혼란 최소화의 필요성을 종합적으로 고려하여 '직접고용 시정지시 시점'을 일부 달리 규정하고 있음

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
	○ 근로감독·진정의 경우 불법파견으로 판단 시 '감독 및 조사 종료 후' 즉시 시정지시(이행 시 내사종결, 불이행시 범죄인지) 함으로써 신속한 근로자 구제를 도모 ○ 반면 고소·고발 사건의 경우 시정지시 시점을 '검찰에서 불법파견으로 기소 또는 기소유예 처분 시'로 규정하고 있음 - 이는 고소·고발의 경우 감독·진정과 달리 즉시 입건이 되어 검찰 판단으로 사건이 종료되는 수사 절차의 특수성을 고려한 것으로 - 고소·고발에서도 감독·진정과 같이 고용노동부 판단 시에 바로 '직접고용 시정지시'를 하게 되면 이후 검찰에서 다른 판단(혐의없음, 불법파견 범위축소 등)을 하게 될 경우 현장의 상당한 혼란이 발생할 우려 ○ 불법파견으로부터 근로자를 보호하기 위해 법과 원칙에 따라 조치 중이며, 현 지침 개정에는 신중한 검토 필요

(26) 지역 노사민정협의회에 대한 지원 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 지역 노사민정협의회가 노동 개혁 과제와 노동 현안 해결을 위해서 지역 거버넌스 역할을 할 수 있도록 참여 주체의 다양화, 협의 의제 발굴, 예산 등과 관련한 종합적인 지원방안을 마련할 것	○ 지역노사민정협의회 운영 활성화를 위한 지원 및 개선방안을 마련하여 김위상 의원실로 보고*함('24.10.23.) ※ ①예산 증액 노력 지속, ②사무국 설치 확대 및 내실화 지원, ③지자체장 관심 제고, ④관계자 기획역량강화 및 중앙-지방 간 네트워킹 등 강화

(27) 하이브-뉴진스 문제에 대한 대책 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 대법원 판례와 국제노동기구 협약은 고용의 형태가 아닌 일을 하는 모든 노동자에 대해서 직장 내 폭력과 괴롭힘을 금지하도록 하고 있고, 우리나라의 헌법정신을 고려한다면 직장 내 일하는 사람 모두 근로계약자가 아니더라도 인권의 침해나 직장 내 괴롭힘으로부터 보호받아야 하므로, 이를 종합적으로 고려하여 하이브-뉴진스 사태에 대한 대책을 마련할 것	○ 노동관계법은 사용종속관계에 있는 근로자를 보호하기 위해 사용자에게 의무를 부과하는 법체계로 - 노동관계법에 예술인 보호를 위한 규율을 하는 것은 체계상 맞지 않아 별도 보호 방안 필요 - 근로기준법상 근로자가 아닌 경우 개별법령에서 직장 내 괴롭힘 금지를 규정하여 보호 대상을 확대하는 사례*가 있음을 참고할 필요 ※ 병역법상 사회복무요원, 선원법상 선원, 공동주택관리법령상의 경비원 등
○ 계약서나 수익 등 외관으로만 근로자성을 판단할 수 없고 직장 내 괴롭힘은 이를 어떻게 받아들이는 지가 중요하므로 실질적인 지시 관계 등을 파악하여 하이브-뉴진스 관련 사안을 판단할 것	○ 하이브-뉴진스 사안은 사건 당사자(뉴진스 멤버 팜 하니)의 계약관계의 실질을 면밀히 검토한 바, 해당자는 근로기준법상 근로자로 보기 어려워 직장 내 괴롭힘 금지 관련 규정을 적용 할 수 없어 관할 지방고용관서에서 행정종결('24.11.8.) 하였음
○ 예술인, 연예인 등이 「근로기준법」을 적용받지 않음으로 인해 지속적으로 문제가 발생하고 있으므로, 이들의 근로형태에 대한 법적 기준을 마련하는 방안을 검토할 것	○ 예술인의 경우 대중문화 예술산업 발전법 등 관련 법령에서 괴롭힘 금지를 규율하는 방안도 검토 가능 ※ 예술인에 대한 괴롭힘 금지는 「대중문화예술산업발전법 일부개정법률안」이 발의('24.11.22. 우재준의원 대표발의, 의안번호 5815)되어 현재 소관 상임위(문화체육관광委)에 계류 중인 점도 참고

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 직장 내 괴롭힘 은폐 의혹이 발생한 하이브에 대한 일자리 으뜸기업 선정 과정을 재검토하고 그 결과를 보고할 것	○ 으뜸기업 철회 검토사유 중 '언론보도·소송·민원제기 등 논란이 있는 경우'에 해당되어 선정철회 심의위원회*('24.12.27.)를 개최 - 심의위원들은 선정철회를 위해서는 노동관계법 위반 또는 이에 준하는 객관적 사정 등이 있어야 하나, - 직장 내 괴롭힘, 산업재해 미처리는 법 위반이 없는 것으로 종결되었고, 그 외 사안은 현 시점에서 철회할 정도의 객관적 사정이 확인되지 않는다고 판단하여 부결(현행유지) * 위원장 1명을 포함하여 학계·법조계 등 노동관계 전문가로 구성(총 7명, 민간위원 5명) ○ 위 심의위원회 결과를 의원실('24.12.30. 안호영·박홍배·우재준) 및 환노위('25.2.3, 행정실)에 보고하였음
○ 하이브의 아티스트 인권침해 관련 한국NCP에 진정사건이 접수될 경우, 고용노동부는 한국NCP 당연직 위원으로서 조정위원회 개최 등 적극적으로 대응할 것	○ 현재까지 하이브가 한국NCP에 진정사건을 제기한 사실이 없음 - 사건 제기시 적극적으로 대응 예정

(28) 근로감독관 업무환경 개선을 위한 노력 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 중대재해처벌법, 직장 내 괴롭힘 등 새로운 제도 도입에 따라 근로감독관의 업무량이 크게 증가하였음. 특히, 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 사건은 개인 판단이 어려운 상황임. 근로감독관의 업무환경이 매우 열악한 상황이므로, 근로감독관들이 수사·단속 시 입은 재해를 보상받을 수 있도록 하는 「공무원 재해보상보험법」 개정안을 적극적으로 검토하고, 추가적인 대책을 마련할 것 ○ 수많은 임금체불 사건으로 근로감독관의 업무량이 과중한 상황이므로, 소액 임금체불 사건에 대해 지자체와 협력하여 신속하게 해결할 수 있는 방안을 검토할 것 ○ 직급 불균형 개선 등 인사상 유인책 강화, 소액임금 체불 사건의 간단·신속한 처리를 위한 노동 행정 개선 방안 마련을 통해 근로감독관의 과다한 업무량에 따른 근로감독 행정의 지연을 방지하고, 근로감독관의 전문성 제고를 도모할 것	○ 근로감독관 업무환경 개선을 위해 출장여비 증액(15억 증액), 수사차량 확대(50대 추가), 업무 전산망 개편(질의회시 1.6만건 제공 등)을 실시하고, - 근로감독관 증원, 교육 강화, 멘토링 제도 등 실시 ○ 공무원재해보상보험법 상 위험직무 순직공무원 대상 범위에 근로감독관 포함 논의 * 인사혁신처 협의 완료(12월)→현재 행안위 법안 계류 중 ○ 소규모 사업장에 대해 임금체불, 근로시간 등 기초노동질서를 점검하는 「근로조건 자율개선 지원」 사업에 지자체가 참여하여 수행중('22년~) * '24년 4개 지자체(인천, 광주, 경기, 충남) 참여 ○ '16년 이후 근로감독관의 지속적 증원에 따라 일시적 불균형 발생 - 감독분야에 6·7급 우선 배치하여 직급불균형 완화 * 6.7급 충원율 ('24.8월) 79.5% →('25.1월) 86.9% ○ 임금체불 신속처리를 위해 권리구제 지원팀 역할 강화 * '24년 36,527건, 504억 청산(전체 민원의 10%)

(29) 근로감독관 증원 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 고용노동부 퇴직자 중 업무 부담으로 인한 근로감독관의 의원면직 비율이 높으므로, 근로감독관 증원을 위하여 노력하고, 근로감독관의 업무 신뢰도를 높이기 위한 교육을 강화할 것	○ 지속적인 근로감독관 증원 노력으로 '16년 대비 1,437명 증원 * (정원) '16년 1,694명 → '24년 3,131명 - 특히 '24년에는 중대재해처벌법 확대 적용에 따라 중대재해처벌법 수사를 위한 산업안전감독관 97명을 증원 ○ 근로감독관 교육 강화를 위해 교육과정을 확대*하고, 동영상 강의, 온라인 멘토, 학습조직 운영 등 다양한 교육 프로그램 운영 * (교육과정) '23년 30개→'24년 36개→'25년 41개 - 산업안전의 경우, 현장에 대한 이해를 돕고, 수사를 위한 기본역량 함양을 위해 실습·체험형 교육* 도입·운영 중 * ▲공작기계·용접기 등 실습을 통한 유해·위험요인 체험, ▲사업장 방문을 통한 점검·감독 실습, ▲역할연기를 통한 진술조서 작성 등 ○ 업무량에 따른 필요 인력이 적절히 배치될 수 있도록 관계부처와 긴밀히 협의하고, 현장·실무 중심 교육과정 확대*를 통해 근로감독관의 전문성을 제고할 계획 * ▲근로감독관 노동수사역량과정(법무부 협업과정 신설) ▲반도체 제조공정 실습과정, ▲건설공사 흙막이, 동바리 설치·해체 실습과정 등 신설·운영 예정('25~)

(30) 다양한 형태의 노동자 보호를 위한 구체적인 계획 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 정부가 추진하려는 소위 노동약자 지원법에 대한 구체적인 계획이 부재한 것으로 보이는데, 환경노동위원회에 계류 중인 일하는 사람 기본법안과 함께 검토하여 프리랜서 및 비정규직 등 다양한 형태의 노동자를 모두 보호할 수 있는 정책을 마련할 것	○ 다양한 형태의 일하는 사람 보호를 위해 발의된 노동약자지원법, 일하는 사람 기본법 등 국회 논의를 적극 지원하고, '25년에 신설된 '노동약자 지원' 예산 사업도 적극 추진하겠음

(31) 근로감독관의 성인지 감수성 제고를 위한 노력 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 지방고용노동청 근로감독관의성인지 감수성 교육 이수율은증가했음에도 성인지 감수성이부족하다는 의견이 지속적으로제기되고 있으므로, 근로감독관의 성인지 감수성 제고를 위해 노력할 것	○ 고용노동부는 근로감독관 등 성인지 감수성 제고를 위해 관련 교육 등을 지속 확대*하고 있음 * (성인지 교육) '22년 7,592명 → '23년 7,601명 → '24년 13,662명 (동영상 포함) ○ 근로감독관을 포함한 전직원 대상 교육과 함께 직역별 직무과정에 성인지 감수성 과목을 편성하여 운영하고, 특히 근로감독관 대상 성인지 감수성 과정을 별도로 진행하고 있음 ○ 교육 효과 등을 모니터링하는 한편, 상대적으로 효과성이 높은 대면 교육을 확대해 나가는 등 지속 노력하겠음

(32) 이음센터 예산 확대 전면 재검토 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 근로자이음센터 사업은 기존 노동상담센터와 동일한 업무를 수행하면서 기존 노동조합이나 노동 관련 단체들의 활동을 축소시키려는 의도가 있는 것으로 보여지고, 기존 상담센터들은 지원예산이 적을 뿐 아니라 앞으로 예산이 줄어들 것이 우려스러운 상황이므로 이음센터 예산 확대를 전면 재검토 할 것	○ 어려운 환경에서 일하는 분들의 권익 보호와 이해 대변을 위해 다양한 기관들이 상호 연계하면서 중층적인 지원과 보호를 할 수 있도록 근로자이음센터를 운영할 계획 * 노동권익센터와 이음센터 MOU체결(공동홍보 및 상담사례 공유, 무료 노무사선임제도 연결 등 실시 중) ○ 아울러, '25년은 자치단체 주도의 노동약자 법률상담·교육 사업을 위해 별도 예산을 편성(14.6억)하였고, 총 34개 자치단체를 선정하여 지원할 예정

(33) 산하기관 노동이사제 도입 독려 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 공공기관 운영에 관한 법률 개정으로 노동이사제가 도입된 지 2년이 경과하였으나 제도 도입의 대상이 되는 고용노동부 산하기관 5곳 중 노동이사제를 도입한 기관은 1개에 불과하므로 고용노동부는 도입 기관에 대해서는 정책 효과를 확인하고 미도입 기관에 대해서는 조속히 도입할 수 있도록 할 것	○ 노동이사제 선임을 위한 관련 법률 「산업재해보상보험법」, 「한국산업안전보건공단법」, 「한국산업인력공단법」 개정안이 국회 계류 중이며, * 장애인고용공단은 정관 개정 완료('24.12.) ○ 법률안 통과 시 지체 없이 노동이사제 추진 예정 - 기존 임원의 성별·연령 등을 고려 노동이사 선임 시 적절한 균형을 이룰 수 있도록 하고 - 원활한 노동이사제 운영을 위해 직무 재배치 등 만전의 준비를 통해 시행 예정

(34) 고용노동부 산하기관의 균형적인 노동이사 선임을 위한 방안 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 노동이사의 평균연령은 51.2세이고, 노동이사 중 20대와 30대는 없으며, 노동이사의 95%가 남성인바, 노동이사의 연령·성별 불균형 문제가 심각한 것으로 나타남. 균형적인 노동이사 선임을 위하여 교육 및 직무 재배치 등 실질적인 개선 방안을 마련할 것	○ 노동이사제 선임을 위한 관련 법률 「산업재해보상보험법」, 「한국산업안전보건공단법」, 「한국산업인력공단법」 개정안이 국회 계류 중이며, * 장애인고용공단은 정관 개정 완료('24.12.) ○ 법률안 통과 시 지체 없이 노동이사제 추진 예정 - 기존 임원의 성별·연령 등을 고려 노동이사 선임 시 적절한 균형을 이룰 수 있도록 하고 - 원활한 노동이사제 운영을 위해 직무 재배치 등 만전의 준비를 통해 시행 예정 ○ 한국고용정보원과 장애인고용공단은 노동이사 선임시 공단 구성원의 연령, 성비 등을 고려하여 균형적인 노동이사가 선임될 수 있도록 하겠음 * 한국고용정보원, 여성노동이사 임명('23.12.)

(35) 공공기관 노동이사제의 효과성에 대한 논의 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 현재 고용노동부 일부 공공기관에서만 노동이사제가 시행되고 있는데, 노동이사제가 과반수 노동조합에만 추천권을 부여하는 방식이 유효한지, 전체 노동자를 대변할 수 있는지에 대한 논의가 부족한 상황이므로, 제도의 효과성에 대한 연구와 토론을 실시할 것	○「공공기관이 운영에 관한 법률」에 따라 노동이사제 도입 대상 87개소 중 70개소가 도입·운영중('24.10월) ○ 향후, 전문가 및 소관부처(기재부) 등과 노동이사제가 전체 노동자를 대변할 수 있는지 등 제도의 효과성에 대해 검토해 나가겠음

(36) 임금체불 문제 해결 방안 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 임금체불 피해 근로자 수와 금액이 증가하고 있는 상황이므로, 고용노동부는 임금체불 문제 해결을 위한 대책을 마련할 것	○ '24.10.22. 상습체불 사업주 제재 등 임금체불 근절을 위한 「근로기준법」 개정('25.10.23 시행) - 개정법 시행 준비에 만전을 기하여 현장에서 임금 체불이 근절될 수 있도록 노력하겠음 ※ 근로기준법 개정 주요사항 ① 상습 체불 사업주 ❶ 신용제재, ❷ 정부 지원 제한, ❸ 공공입찰 불이익 ② 체불로 인한 3년 이내 2회 이상 형사처벌 사업주(명단공개 사업주)의 출국금지 요청 및 재체불시 반의사불벌죄 배제 ③ 상습적인 체불로 인한 징벌적 손해배상(3배 이내) ○ 강제수사 강화 등으로 엄정 대응하고, 임금체불 고위험 사업장을 선별하여 지도·감독하는 등 체불 예방에도 적극 노력 - 체불액의 약 40%에 해당하는 퇴직금 체불을 예방하고 근로자 노후소득보장을 위해 퇴직연금의 단계적 의무화 방안을 마련 중임 ○ 마지막으로 홍보 강화를 통해 '임금체불은 중대 민생범죄'라는 대국민 인식 전환의 기반을 마련하겠음

(37) 공무직근로자 및 자회사근로자의 처우 개선을 위한 별도 협의체 운영 방안에 대한 검토 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 고용노동부는 공무직위원회 상설화 및 별도의 협의체 운영에 대하여 반대하는 입장인데, 현재 공무직 근로자 및 인천국제공항공사 자회사 근로자의 애로사항이 많은 상황이므로, 근로조건 및 처우개선을 위한 별도 협의체 운영 방안에 대하여 검토할 것	○ 공무직위원회('20~'23)는 일부 성과가 있었으나, 처우개선과 관련한 사항은 논의가 교착되는 등 실질적 방안을 도출하지는 못하였음 ○ 정부 각 부처가 공무직 근로자의 처우 개선에 노력 중이므로, 별도 위원회 설치보다는 개별기관 실정에 맞게 운영하는 것이 실효성이 더 높을 것으로 판단됨

(38) 5인 미만 사업장에 대한 근로기준법 적용에 대한 구체적인 계획 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 고용노동통계상 5인 미만 사업장의 근로시간도 주 52시간의 범위 내외에 있는 것으로 나타나므로, 세제 혜택 등의 지원을 통해 5인 미만 사업장에 대해서도 근로기준법을 적용할 수 있는 방안을 구체적으로 계획할 것	○ 5인 미만 사업장의 근로기준법 적용 확대는 사회·경제에 미치는 파급력이 막대하고 - 최근 소상공인들의 어려움이 매우 큰 만큼, 단계적·점진적 적용방안을 모색하는 것이 바람직 ○ 사회적 대화를 통해 현장 실태를 고려한 합리적인 방안을 마련할 필요가 있으며, - 이 과정에서 지원방안 등도 함께 모색하도록 하겠음

(39) 공무원 근무시간 면제 제도 도입 성과 홍보 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 공무원노조법 제정 이후 노동조합 업무에 종사하는 공무원에 대해서는 임용권자가 휴직명령을 하고 보수 지급은 금지하도록 규정하여 민간과의 형평성 문제가 제기되어 왔는데, 2024년부터 공무원 근무시간 면제 제도가 도입되어 공무원도 단체협약 또는 정부교섭대표의 동의로 근무시간 면제 한도 내에서 보수의 손실 없이 협의·교섭 등을 수행할 수 있게 되어 공무원의 권리가 향상되었다는 점을 홍보할 것	○ 공무원·교원 근무시간 면제제도 운영 매뉴얼을 배포하고 관련 기관·단체 등에 성과를 홍보하였으며, 언론에도 주요내용을 적극적으로 안내하였음

(40) 가맹점 사업주가 근로기준을 준수할 수 있도록 유도할 방안 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 노무관리가 취약한 30인 미만 중소규모 사업장에 대하여 근로감독을 실시하는 현장 예방점검의 날 운영 결과를 보면, 점검 대상 사업장 4,568개소 중 4,150개소에서 근로기준법 위반 사례가 적발되었는데 이중 1,162개소가 가맹점이었음. 근로계약서를 작성하지 않거나 최저임금 미만의 임금을 지급하는 등 청년 노동자의 근로기본권을 침해하는 사례가 지속적으로 발생하고 있으므로, 가맹점의 본부와 합동점검을 실시하는 방법, 근로기준 위반 사업장을 공표하는 방법 등을 고려하여 중소규모 가맹점 사업주가 근로기준을 준수할 수 있도록 방안을 마련할 것	○ '25년에는 소규모 사업장에 대한 노무관리지도를 강화하는 방향으로 지도·점검을 더욱 강화할 계획 - 필요시 점검 전 편의점협회, 본사와의 설명회·간담회 등을 통해 충분한 자율개선이 이루어질 수 있도록 단계별 추진도 검토

(41) 프리랜서로 활동하는 웹툰 작가의 적정 노동시간 등을 담은 지침 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 프리랜서로 일하는 웹툰 작가들은 마감에 쫓겨 무리한 작업을 하고, 이로 인해 정신적 스트레스와 건강 문제를 겪고 있음. 과도한 경쟁으로 인하여 프리랜서의 근로여건이 매우 열악한 상황이므로, 고용노동부는 적정 노동시간에 대한 연구용역을 실시하고 지침을 마련할 것	○ 문체부와 협의하여 실태조사, 웹툰 작가 표준계약서 등 다양한 접근 방법을 검토해 보겠음 ※ 웹툰 작가 표준계약서에는 휴재권 및 이행해야하는 '컷수' 명시 권고

(42) 업종별 근로시간 차등화 · 유연화 방안 검토 필요

시정 및 처리요구 사항	시정 · 처리결과 및 향후 추진계획
○ 크래프톤과 같은 게임 개발사는 자율적인 근무환경이 창의성 발휘에 유용한데, 과도한 근로시간 규제로 인하여 경영상 어려움을 호소하는 기업이 많은 상황임. 특히 창의성을 요구하는 업종에서는 근로시간을 유연하게 설정할 필요가 있으므로, 근로시간 규제를 업종별로 차별화하거나 유연하게 적용하는 방안을 검토할 것	○ 다양한 현장 수요에 부합하는 근로시간의 유연성을 부여할 필요가 있다고 판단되며, 경사노위 사회적 대화 등을 통해 합리적 근로시간 제도 개선 방안이 마련될 수 있도록 적극 지원

(43) 한국플랫폼 프리랜서 노동공제회에 대한 재정지원 검토 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 근로기준법의 적용을 받지 못하는 플랫폼 노동자 등의 생활 안정과 권익 향상을 위한 한국플랫폼 프리랜서 노동공제회가 본연의 업무를 충실히 수행할 수 있도록 재정 지원 방안을 검토할 것	○ 노동약자를 위한 공제회가 활성화될 수 있도록 「노동약자지원법」에 대한 국회 입법 논의를 지원하고, 법 제정 전이라도 재정 지원 방안을 적극 검토하겠음

(44) IT · 게임 산업의 포괄임금제 근절을 위한 실태조사 및 개선방안 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정 · 처리결과 및 향후 추진계획
○ 화섬식품노조 IT위원회가 실시한 IT·게임 산업 내 노동 실태조사 결과, 동 산업 근로자의 59.7%가 포괄임금제를 적용받고 있다고 응답하고, 이 중 27.5%만이 노동법에 따른 수당을 지급받고 있는 것으로 나타남. 포괄임금제를 근절하여 근로시간에 따른 임금이 정확히 지급될 수 있도록 고용노동부는 실태조사를 실시하고 개선 방안을 마련할 것	○ 포괄임금 문제의 핵심은 포괄임금을 오남용하여 실제 근로시간에 미치지 못하는 임금을 지급하는 일부 사업장에서 발생 ○ 포괄임금 오남용을 방지하여, 일한 시간만큼 정당하게 보상받는 관행을 형성하는 단계적 접근이 필요 - 오남용 사업장을 집중적으로 감독하고, 출퇴근 기록관리 프로그램 배포, 홍보 등 실시 - 또한, 사회적 대화 등을 통해 포괄임금에 관한 합리적 개선 방안이 마련될 수 있도록 적극 지원

(45) 근로감독의 기간을 줄일 수 있는 방안 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 이랜드의 부당노동행위와 관련한 특별근로감독이 10개월동안 진행되고 아직 결과가 나오지 않은 상황이며, 특히 임금체불 문제가 해결되지 않고 있음. 개별 사안별 특성으로 인해 근로감독이 길어질 수는 있으나 임금체불 등의 문제를 해결하기 위해서는 감독 기간을 줄일 필요가 있음. 고용노동부는 근로감독의 기간을 줄일 수 있는 방안을 마련할 것	○ 근로감독 사안이 복잡성 등에 따라 불가피하게 장기간 소요되는 경우도 있음 - 다만, 근로자들의 신속한 권리구제를 위해 가능한 근로감독이 신속·정확히 진행될 수 있도록 지속 노력하겠음

(46) 공동근로복지기금 사업에 대한 관리 방안 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 중소기업 근로자들이 혜택을 받고 있는 공동근로복지기금 사업이 정부의 지원이 종료된 이후에는 기업이 동 기금을 지속적으로 운영하고 있는지 관리·조사가 제대로 이루어지지 않고 있으므로, 관리방안을 마련할 것	○ 현재 연 1회 기금법인 운영상황 보고를 통해 재산 변동 상황 등을 확인·관리하고 있으며, 정부 지원을 받는 공동기금은 집행 실태도 매년 점검하고 있음 ○ 정부 지원이 종료된 기금은 운영상황 보고를 통해 철저히 모니터링하면서 필요시 집행 실태 점검도 추진하겠음

(47) 정부위원회에 민주노총과 한국노총의 참여 보장 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 건설근로자고용개선전문위원회, 산업전환고용안정전문위원회 등에서 민주노총과 한국노총을 제외한 것을 비롯하여 정부 위원회에서 두 노동조합이 배제되고 있는데, 이로 인해 비정규직 노동자들의 권리가 침해될 수 있으므로, 민주노총과 한국노총이 정부 위원회에 참여할 수 있도록 할 것	○ 산업전환고용안정전문위원회 구성 시 폐지 예정 석탄화력발전소 관련 논의 주제에 맞춰 전문성·시급성·대표성을 고려하여 폐쇄를 앞둔 발전소의 근로자 대표를 임명('24.11월) ○ 건설근로자 고용개선 기본계획 수립 관련 주요과제에 대한 전문적 심의를 위해 기능등급제, 외국인노동자 등 관련 전문가를 보강하고자 관련 전문성을 가진 근로자대표를 임명('24.11월) ○ 향후 사안에 따라 적합한 근로자 대표가 참여할 수 있도록 하고, - 다양한 노동단체의 의견도 최대한 수렴하겠음

(48) 가짜 3.3 문제 해결 방안 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 국세청 통계에 따르면 비임금 노동자 대다수가 사업자등록증을 가지고 있지 않으며, 연간 소득이 2,500만원 이하인 사업소득자가 730만명에 달하는데, 이 중 일부는 프리랜서 근로계약서라는 명칭으로 계약을 체결하고 4대 보험에 가입하는 대신 3.3%의 사업소득세를 공제받도록 하는 일명 가짜 3.3 행태에 기인한 것임. 고용노동부는 이 문제를 해결하기 위하여 근로자성 전담 근로감독관 제도를 도입하여 사건 처리의 전문성을 높이고, 오분류된 노동자를 정확히 파악할 수 있는 시스템을 구축하는 등 대책을 마련할 것	○ 근로자성 조사·판단 등 사건 처리는 모든 근로감독관들이 공통적으로 갖추어야 할 기본적인 직무인 만큼, - 특정 근로감독관이 전담하도록 하는 것은 신중한 검토가 필요 ○ 다만, 최신 판례 및 노동위원회 판정례 등을 수시 제공하는 한편, - 직무교육 등 근로감독관의 전문성 제고를 위하여 다각적인 노력을 기울이도록 하겠음 ○ 그간 근로자 신고, 청원을 바탕으로 5인 이상 의심 사업장에 대한 근로감독을 지속 실시해 왔으나, - 국세청의 소득신고 자료를 요구할 법적 근거가 없어 동 실태를 확인하기에는 한계가 있었음. ○ 다만, 국세청에 자료를 요구할 수 있도록 근로기준법이 개정('25.10.23. 시행) 되었으므로 - 국세청과 협의하여 근로감독 등을 강화해 나갈 예정

(49) 특수고용 · 플랫폼 노동자의 최저임금 적용 가능성 검토 필요

시정 및 처리요구 사항	시정 · 처리결과 및 향후 추진계획
○ 플랫폼 노동자는 근로기준법의 보호를 받지 못하는 상황임. 올해 최저임금법 제5조제3항에 따라서 플랫폼 노동자에게도 최저임금을 도입하자는 논의가 있었는데, 고용노동부에서는 소극적인 반응을 보임. 플랫폼 노동자가 300만명에 달하고 고용 형태가 다양해진 현실을 반영하여 고용노동부는 특수고용·플랫폼 노동자도 최저임금의 적용을 받을 수 있도록 검토할 것	○ 최저임금법 제5조제3항에 따라 도급제 근로자에 대해 최저임금을 따로 정할지 여부 등은 최저임금위원회에서 논의하여 결정할 사안임 ※ 최저임금법 제5조제3항: 임금이 통상적으로 도급제나 그 밖에 이와 비슷한 형태로 정하여져 있는 경우로서 제1항에 따라 최저임금액을 정하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되면 대통령령으로 정하는 바에 따라 최저임금액을 따로 정할 수 있다.

(50) 외국인투자기업이 근로자의 노동권을 보장할 수 있도록 고용노동부가 노력할 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 2021년 기준 81만명의 노동자가 외국인투자기업에 고용되어 있는데, 코스트코코리아, 페르노리카코리아와 같이 산재 은폐 의혹이나 노조 탄압 문제 등이 발생하고 있는 기업이 있으므로, 외국인투자기업이 근로자의 노동권을 보장할 수 있게 범부처 차원에서 해결책을 마련하도록 고용노동부가 적극 노력할 것	○ 국감 후 서울고용노동청장이 페르노리카코리아 노사 대표 면담(3회*), 근로감독관 교섭참관 지도** 등 노사 갈등 해소 지원 * '24.10.31, 11.6, 11.15 ** '24.11.13, 12.4 ○ 노사간 갈등이 첨예하여 단기간에 해결이 쉽지 않으나, 주기적인 노사 면담 등 성실교섭을 계속 지도

(51) 건설업 일자리 문제 등 해결을 위한 고용노동부의 노력 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 고용노동부가 건설현장에서 채용절차법 위반을 지도점검했지만 과태료 부과 사례는 22년 이후 2건 밖에 없음. 고용노동부는 노조에 대한 부정적 영향을 주는 발언보다는 일자리문제 등을 해결하기 위하여 노력할 것	○ 정부는 건설현장의 불법행위 근절을 위해 노사를 불문하고, 엄정하게 법 집행 중 ○ 국감 중 사측의 임금삭감 제시가 지적되었던 건설노사 교섭은 노사지도 등을 통해 최종합의('24.10.31) ○ 향후에도 어려운 건설경기 여건에서 노사가 대화와 타협을 통해 교섭을 진행할 수 있도록 지원 노력 지속

(52) 원·하청 노조가 함께 참여하는 안전 대책 마련이 지속적으로 이루어질 수 있도록 고용노동부의 지도·감독 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 한화오션이 원청과 하청 노조가 함께 참여하는 안전 대책을 추진한 것은 긍정적으로 볼 수 있으므로, 이러한 사례가 형식적인 것에 그치지 않고 지속적으로 이루어지도록 고용노동부가 적극적으로 지도·감독할 것	○ 건설업 노사협의체에 준하는 한화오션 안전논의체 구성·운영을 위해, 통영지청에서 '25.1월부터 안전논의체 구성 촉진자로서 지원하고 있음 - '25.1월 안전논의체 구성 지원을 위해 참여주체별* 사전면담 진행 * 한화오션, 원·하청 지회, 사내 협력사 협의회 - '25.2월 두 차례 준비회의를 통해 안전논의체 명칭, 운영방안에 대한 의견수렴 하는 등 안전논의체가 출범할 수 있도록 적극 지원 중임 * 안전논의체 구성 이후에는 운영상황 모니터링 예정

(53) 한화오션의 노조 대응 문건 작성 행위가 부당노동행위에 해당하는지 검토 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 한화오션의 노조 대응 문건을 작성한 행위가 부당노동행위에 해당하는지 검토할 것	○ 노조 대응 문건은 사측에서 노조가 생산시설 점거를 시도하는 것을 가정하고, 대응 방안을 논의하는 일정표 등으로 추정하고 있음 - 해당 문건을 작성한 것이 부당노동행위인지는 문건 실행 여부, 노동조합 활동 침해 여부, 노동조합 활동 방해 의사 등을 종합적으로 판단해야 하므로 문서를 작성한 것만으로는 부당노동행위로 단정하기는 어려움 ○ 또한, 현재까지 동 문건에 대한 신고 사건이 제기된 사실도 없음

(54) 임금체불 사업주에 대한 처벌 및 불이익 강화 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 임금을 체불한 가해자들이 죄에 상응하는 대가를 치르도록 양형과 불이익을 강화하고 법망을 빠져나갈 수 없도록 보완책을 마련할 것	○ '24.10.22. 상습체불 사업주 제재 등 임금체불 근절을 위한 「근로기준법」 개정('25.10.23.) - 개정법 시행 준비에 만전을 기하여 현장에서 임금 체불이 근절될 수 있도록 노력하겠음 ※ 근로기준법 개정 주요사항 ① 상습 체불 사업주 ❶ 신용제재, ❷ 정부지원 제한, ❸ 공공입찰 불이익 ② 체불로 인한 3년 이내 2회 이상 형사처벌 사업주(명단공개 사업주)의 출국금지 요청 및 재체불시 반의사불벌죄 배제 ③ 상습적인 체불로 인한 징벌적 손해배상(3배 이내) ○ 지급능력이 있음에도 체불하거나, 재산을 은닉하는 사업주는 구속수사 등 강제수사를 적극 검토하고, ○ 지급능력이 있음에도 체불하거나, 재산을 은닉하는 사업주는 구속수사 등 강제수사 원칙을 확립하고, - '25.3.11. 장관이 대법원 양형위원회 위원장을 면담하여, 제10기 양형위원회 출범을 앞두고 임금 등 미지급에 대한 양형기준 강화를 요청한 상태임

【산업안전보건 부문】

(1) 심야노동에 대한 개선 방안 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 화물배송기사, 대리운전기사, 택배기사, 택시기사, 제조업 근로자 등 다양한 업종의 야간업무 수행자에 대하여 건강검진 도입 및 야간근로 시간 제한 등 과로사 방지 방안을 마련할 것 ○ 야간 8시간 이상 근로를 제한하는 해외 사례를 확인하고, 도입 필요성에 대하여 검토할 것 ○ 밤샘 노동 과로사를 막고 근로자 건강권 보호를 위해 근로자의 야간 노동 제한 방안을 마련하고, 주 52시간 근로시간 상한제를 적용받지 않는 특수고용노동자의 근로기준에 대한 개선방안을 마련할 것	○ 야간 및 택배 등 고위험군 특수형태 근로종사자의 건강보호방안 마련을 위한 연구용역 등 추진 예정('25년) ○ 야간근로 규제, 야간 근로자 건강권 보호 방안 등은 노노간, 노사간 이견이 첨예하여 충분한 사회적 논의가 필요 - 해외사례, 국내 실태 등을 토대로 노사정이 공감하는 합리적인 방안이 마련될 수 있도록 적극 노력하겠음 ○ 관계부처와 협업하여 노무제공자의 노무제공 환경 및 처우 개선을 위해 표준계약서 마련·확산 등 방안을 검토하겠음

(2) 국토교통부와 공동으로 택배노동자 작업환경 개선 방안 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 택배노동자가 일하는 작업장의 작업환경이 열악한 사례가 확인되고 있으므로, 국토교통부와 함께 전국적인 작업환경 조사를 실시하여 작업실태를 파악하고, 안전한 작업환경 조성을 위한 대책을 마련할 것	○ 국토부 등과 고가도로 하부 택배 터미널 등 합동 실태조사 실시('24) ○ 택배 터미널 대상 산업안전보건점검 추진할 계획

(3) 쿠팡에 대한 산재사고 전수조사 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 쿠팡에 알려지지 않은 산재가 있는 것으로 보이므로, 쿠팡에 대한 산재 전수조사를 실시할 것	○ 쿠팡 CLS를 대상으로 '24.10.8.~11.14.까지 산업안전보건 기획감독을 실시 - 법 위반사항에 대해서는 사법조치, 과태료 부과, 시정조치 등을 하고, - 감독 시 산재사고 현황 등도 확인하여 산재 발생보고 의무 위반 사업장 2개소(3건) 적발 ○ 근로자 및 배송기사의 건강보호 및 작업환경 개선 요구사항*을 제시하였음('25.1.14) * 야간 배송 방식 조정 등 업무시간 경감 방안 마련, 건강검진 지원, 휴게시설 보강, 폭염·한파 대응 등 안전보건에 대한 표준화된 규정 확충 등 - 향후, 개선 요구사항이 성실히 이행될 수 있도록 적극적으로 지도하고 모니터링하겠음

(4) 쿠팡 재해 감소 방안 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 택배업 등 유사직종과의 재해율 비교에 따라 쿠팡에 유의미하게 높은 재해율이 나타나는 것이 확인된다면, 이는 제도적인 문제를 암시하는 것으로 대형 사업장, 플랫폼 사업자의 운영 실태 등을 고려하여 쿠팡의 재해 감소 방안을 마련할 것	○ 쿠팡 CLS를 대상으로 '24.10.8.~11.14.까지 산업안전보건 기획감독을 실시 - 법 위반사항에 대해서는 사법조치, 과태료 부과, 시정조치 등을 하고, - 근로자 및 배송기사의 건강보호 및 작업환경 개선 요구사항*을 제시하였음('25.1.14) * 야간 배송 방식 조정 등 업무시간 경감 방안 마련, 건강검진 지원, 휴게시설 보강, 폭염·한파 대응 등 안전보건에 대한 표준화된 규정 확충 등 - 향후, 개선 요구사항이 성실히 이행될 수 있도록 적극적으로 지도하고 모니터링하겠음

(5) 쿠팡 카플렉서 산재·고용보험 가입 방안 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 쿠팡 카플렉서는 노무제공자인 퀵플렉서와 달리 산재·고용보험에 가입할 수 없는데, 이들은 퀵플렉서와 동일하게 택배업에 종사한다고 볼 것이므로 카플렉서의 산재·고용보험 가입 방안을 마련할 것	○ 쿠팡 카플렉서의 계약관계, 노무제공형태 등 관련 현황 파악을 위한 실태조사를 진행 중으로 * '25.3~5월 - 실태조사 등을 통해 산재보험 적용 여부를 검토하겠음

(6) 택배서비스사업 등록 시 산재보험 가입자 수를 정확히 파악하기 위한 방안 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 「생활물류서비스산업발전법」에 따라 택배서비스사업 등록 시 산재보험 가입자 수를 기재하고 있는데, 고용노동부는 택배서비스종사자 안전 보호를 위하여 국토교통부와 협의하여 산재보험 가입 여부를 정확하게 확인할 수 있는 방안을 마련할 것	○ 보험료징수법 제48조의6제1항에 따라 노무제공자의 노무를 제공받는 사업의 사업주가 산재보험 가입자가 됨 ○ '25.1.1부터 보험관계 성립신고 의제 항목에 사업자등록 정보를 추가하여 산재보험 미가입을 방지하고 있으며, * '24.12.31 보험료징수법 시행규칙 제7조제5항 개정, '25.1.1 시행 - 향후 보험료징수법 시행령 제54조의2 제1항에 따른 관계 기관 자료 요청 항목에 택배서비스사업자에 관한 자료를 추가하는 등 - 택배 영업점의 산재보험 가입과 관련하여 국세청 소득자료와 더불어 국토부 자료 등을 참고할 수 있도록 추진해나가겠음

(7) 중대재해처벌법 시행 이후 기업의 재해예방 조치에 대한 관리·감독 강화 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 중대재해처벌법 시행 이후에도 기업의 재해예방을 위한 투자가 미흡하고, 재해예방 지원사업을 통해 재정지원을 받은 사업장도 중대재해처벌법 위반에 따른 수사를 받는 등 고용노동부의 관리·감독에 부실한 측면이 있으므로, 재해예방을 도모하는 중대재해처벌법의 취지에 부합하도록 고용노동부의 관리·감독을 강화할 것	○ 소규모 사업장 산재예방지원 강화방안을 마련하여 서면제출 ('24.10.22, 김소희 의원실) * ▲고위험사업장 중심 점검·감독 및 컨설팅, ▲중소기업 중심의 공정·시설개선 재정지원, ▲위험성평가를 통한 위험요인 발굴·개선 ○ 향후, 중대재해 예방효과를 높이기 위한 컨설팅 강화 등 정부 지원사업 개편과 위험성평가 실효성 제고 등을 차질 없이 추진하겠음

(8) 삼성전자 방사선 피폭 사고 대응 미흡에 따른 재발 방지 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 삼성전자 기흥사업장 방사선 피폭 사고와 관련하여 원자력안전위원회는 현장조사, 장비 사용정지, 건강진단, 특별점검 등의 조치를 수행하였으나, 고용노동부는 사고 발생 후 3개월이 경과한 뒤에 재해조사를 실시하는 등 사고 대응이 미흡하였으므로, 향후 유사한 재해 발생시 신속히 재해조사를 실시할 것	○ 산업현장 방사선 사고 발생시 원자력안전위원회 현장조사 시 근로감독관이 참여토록 협의('25.3월) - 인적 피해를 동반한 방사선 피폭 사고 발생 시 원자력안전위원회(한국원자력안전기술원 포함) 현장조사에 근로감독관 참여 및 협력 ※「원자력안전법」상 안전조치 외, 필요시 「산업안전보건법」에 근거한 사업장 전반에 대한 안전·보건진단, 작업중지 명령 등 긴급조치 시행 - 중대재해(산안법 시행규칙 제3조), 중대산업사고(산안법 제44조제1항 관련), 중대산업재해(중처법 제2조제2호), 사회적 물의 등에 해당하는 재해는 규정에 따라 조치* * 근로감독관 집무규정(산업안전보건) 제26조(조사대상재해)에 따라 수사착수

(9) 삼성전자 기흥사업장 피폭사고 관련, 근로복지공단의 업무상재해 유형 결정에 대한 관리방안 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 삼성전자 기흥사업장에서 발생한 방사선 피폭 사고에 대해 공단이 재해유형 분류를 질병에서 사고로 변경한 과정을 면밀히 살펴보고, 향후 업무상재해 유형 결정에 대한 관리방안을 마련할 것	○ 전문가 회의, 수사기관의 판단사례 등을 참고하여 공단의 재해 유형 결정 기준을 점검하고 개선하겠음

(10) 학교 급식실 노동자 산재사고 예방을 위한 노동강도, 적정인원 등 실태 확인 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 화상, 근골격계 질환, 절단, 낙상사고 등 다양한 산재사고가 발생할 수 있는 위험한 학교 급식실 근로환경에 대한 실태조사를 실시하고 급식실 노동자의 건강권 보호를 위한 방안을 마련할 것	○ 산재사고 관련 급식실 근로환경에 대한 선행연구가 부족함에 따라 실태조사 추진 예정('25년)

(11) 「산업재해보상보험법 시행령」상 직업성 암의 유발요인으로 조리흄 포함 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 3년간 163명이 폐암 확진 판정을 받는 등 조리 종사자의 폐암 사례가 다수 발생하고 있으므로, 업무상 질병으로 인정되는 직업성 암 유발요인에 조리흄을 포함하도록 「산업재해보상보험법 시행령」을 개정할 것	○ 업무상질병 인정범위에 대하여 전문가 의견수렴 등을 거쳐 신중히 검토하겠음

(12) 학교 조리장 환기시설 현장점검 및 설치기준의 이행방안 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 한국산업안전보건공단에서 환기 지침을 마련하였음에도 환기시설 설치가 미비한 사례가 있으므로, 환기시설 설치 관련 현장점검을 강화하고 환기시설 설치기준의 이행방안을 마련할 것	○ 급식실 환기 개선사업 완료 학교에 대해 환기장치 성능 평가('25년 300개소)를 추진하고, - 환기 기술지침에 대한 학교 관계자의 이해도 제고를 위해 교육을 실시할 예정

(13) 중대재해처벌법의 현장 안착 방안 마련

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 중대재해처벌법상의 안전보건 확보 의무 및 경영책임자 등의 책임 강화 등의 규정이 현장에서 원활하게 안착될 수 있는 방안을 마련하고, 산업안전보건 관련 근로감독을 충실하게 실시할 것	○ 중대재해처벌법상의 안전보건확보 의무가 현장에 안착될 수 있도록, ① 현장 기업 대상 안전보건관리체계 구축 컨설팅 확대 지원 * '24년 26,500개소 → '25년 33,500개소 ② 위험성평가를 포함한 현장의 안전보건 우수사례 발굴, 유사업종 사업장 대상 보급·확산 ③ 50인 미만 사업장 대상 안전보건 관리체계 구축 교육 등을 적극 추진할 계획임 ○ 산업안전보건 감독·점검을 통해 사업장의 위험성평가 이행 상황을 점검하고 - 사고·위험요인에 대한 관리, 산업재해 재발방지 대책의 적정성 등을 충실히 확인하겠음

(14) 아리셀 산재보험료 환수 조치 실시 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 아리셀 검찰 공소장에는 서류 조작이 명시되어 있으므로, 아리셀에 대하여 산재보험료 환수 조치를 실시할 것	○ 수사 과정에서 아리셀이 실시한 위험성평가가 허위로 작성된 사실이 확인되어 아리셀의 위험성평가 인정을 취소('24.11.8)하였음 - 인정취소에 따라 아리셀이 감면받은 산재보험료(약 775만원)에 대해 분할 환수 조치 중이며, '25.6월 환수 완료 예정

(15) 안전보건진단 보고서를 바탕으로 한 지도점검 등 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 안전보건공단에서 작성한 안전보건진단 보고서를 토대로 강력한 지도점검과 시정조치를 하도록 하는 등 제도를 강화할 것	○ 안전보건진단 명령 절차에 따라 법령 위반사항에 대해서는 시정지시 후 현장확인 등을 통하여 이행 사항을 확인하고 있음 - 지방관서에 시정지시 및 이행사항 확인을 철저하게 하도록 하고 - 시정지시 미이행 시 감독 대상에 우선선정 하도록 하겠음

(16) 위험성평가 제도 개선 방안 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 다수의 산재사망자가 발생한 아리셀이 2021년부터 2023년까지 위험성평가 우수사업장으로 인정받는 등 위험성평가 제도가 졸속으로 운영·관리되고 있으므로, 소규모 하청기업 등을 중점적으로 고려하여 제도 개선 방안을 마련할 것	○ 「사업장 위험성평가에 관한 지침」을 개정('24.12.18)하여 위험성평가 인정 기준을 대폭 상향 조정함(70→90점) - 근로자 참여 및 위험요인 발굴·개선 여부 배점 강화, 사후 점검 대상 확대(20% → 全 인정사업장) 등 심사·관리도 엄격히 강화하였음 ○ 아울러, 위험성평가에 참여하는 근로자 범위에 기간제·단시간·파견 근로자 및 외국인 근로자가 포함되도록 구체화하였음
○ 아리셀 참사 재발 방지 및 위험성평가의 실효성 제고를 위해 위험성평가 미실시·부적정 실시에 대한 페널티 도입에 관한 법 개정을 추진할 것	○ 전체사업장의 대부분을 차지*하는 소규모 사업장의 현실적인 산업안전보건 역량을 고려할 때, * 전체사업장 297만개소 중 75%가 5인 미만 사업장(225만개소) - 처벌과 제재보다는 내실 있는 위험성평가 실시를 위한 컨설팅, 교육 등 역량 향상 지원이 선행될 필요 - '25년에는 컨설팅 규모를 전년대비 7,000개소 확대하고, 중소사업장 우수사례를 중심의 위험성평가 현장 교육도 추진할 계획임 ○ 한편, 위험성평가는 중대재해처벌법령상 사업주·경영책임자의 의무에 반영되어 있으며, - 수사 및 판결 시 위험성평가 이행 여부를 확인하여 미실시 등에 따른 결과에 대한 책임도 엄중히 부과하고 있음

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 사업주 자율에 기반한 현행 위험성평가 제도로 인해 노동자들의 안전이 위협받고 있으므로 위험성평가 제도의 전면 개편, 산업안전 예방 정책과 시스템 혁신을 추진하고, 위험성평가에 대한 현장 감독을 강화할 것	○ 위험성평가의 실효성 강화를 위해 「사업장 위험성평가에 관한 지침」을 개정('24.12.18)하여 위험성평가에 참여하는 근로자 범위에 기간제·단시간·파견 근로자 및 외국인 근로자가 포함되도록 명시하고, - ❶위험성평가 인정 기준 상향(70→90점), ❷근로자 참여 및 위험요인 발굴·개선 심사 강화, ❸사후 점검 대상 확대(20% → 全 인정사업장) 등 심사·관리를 엄격히 강화하였음 ○ 한편, 사업장 컨설팅 및 감독·점검 시 근로자 참여와 개선이행을 확인하고 있으며, - 컨설팅 시 근로자 면담을 의무화하여 근로자가 체감하는 위험요인을 발굴하고, 사후관리 신설로 개선이행 여부도 점검할 계획
○ 위험성평가가 우수하여 산재보험료를 감면받았더라도, 중대재해가 발생했을 시에는 감면받은 보험료를 환수하는 근거를 마련한 고용보험 및 산업재해보상보험법 개정을 검토할 것	○ 위험성평가 인정사업장에서 중대재해 발생 시 감면받은 산재보험료를 환수하기 위한 「고용산재보험료징수법」 개정안이 발의*된 만큼, 국회 논의를 적극 지원하겠음 * 조지연 의원('24.10.14), 이용우 의원('24.10.30) 개정안 발의

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 사업주가 위험성평가를 실시할 경우 근로자를 참여시켜야 하나, 현재 근로자의 실질적인 참여가 이루어지지 않고 있음. 따라서 고용노동부는 노동조합이나 노동자 대표 등이 위험성평가에 참여할 수 있도록 하는 등 실질적인 노동자 참여 방안을 마련할 것	○ 현재도 노동조합 조합원을 포함한 근로자위원이 산업안전보건위원회를 통해 위험성평가의 실시방법·결과 등을 심의하고 있음 * 산업안전보건위원회의 심의·의결을 요하는 사항에 위험성평가 방법 등을 포함한 안전보건관리규정이 포함 (산안법 제24조 및 제25조) ○ 다만, 실제 위험요인 발굴·개선을 위해서 해당 작업·공정을 수행하는 현장 근로자가 위험성평가에 참여해야 함 - 위험성평가 모든 과정에 현장 근로자의 실질적인 참여가 보장될 수 있도록 점검 및 컨설팅 등을 통해 적극 지도하겠음

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 위험성평가를 자율에 맡기는 것에 한계가 있고, 중대재해 감축 로드맵에서도 처벌 조항 도입을 제시한 것처럼 위험성평가 미실시 처벌 도입에 대해 검토할 것	○ 전체사업장의 대부분을 차지*하는 소규모 사업장의 현실적인 산업안전보건 역량을 고려할 때, * 전체사업장 297만개소 중 75%가 5인 미만 사업장(225만개소) - 처벌과 제재보다는 내실 있는 위험성평가 실시를 위한 컨설팅, 교육 등 역량 향상 지원이 선행될 필요 - '25년에는 컨설팅 규모를 전년대비 7,000개소 확대하고, 중소사업장 우수사례를 중심의 위험성평가 현장 교육도 추진할 계획임 ○ 한편, 위험성평가는 중대재해처벌법령상 사업주·경영책임자의 의무에 반영되어 있으며, - 수사 및 판결 시 위험성평가 이행 여부를 확인하여 미실시 등에 따른 결과에 대한 책임도 엄중히 부과하고 있음

(17) 산재 신청 방해·은폐 행위에 대한 근절 대책 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 쿠팡 대리점 측에서 故 정슬기 씨 유족을 회유하는 등 사측의 산재신청 방해 정황이 확인되고 있으므로, 산재 신청 방해·은폐 행위에 대한 근절 대책을 마련할 것	○ 산재 신청이 조기에 이루어질 수 있도록 적극 안내하고, ○ 산재 은폐가 있는 경우 철저히 조사하여 법령에 따라 조치하겠음

(18) 산업안전보건관리비 제도개선 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 산업안전보건관리비를 원청이 81% 집행하고 있는데, 협력업체는 이를 사후정산하는 경우가 많아 대금을 받지 못하거나 부족한 비용을 자기 이익에서 차감하는 경우가 많은 것으로 나타남. - 이로 인해 협력업체가 안전 관리에 적극적으로 지출하지 않으며, 이는 중대재해 발생으로 이어질 수 있음. - 협력업체가 사전지급을 받고 안전 관리에 더 많은 자금을 집행할수록 사고가 줄어드는 경향이 있으므로, 고용노동부는 이를 종합적으로 고려하여 산업안전보건관리비 제도 개선을 검토할 것	○ 건설현장의 하도급 계상 실태 파악, 도급인 및 하도급인 의견 수렴 등을 위해 금년에 연구용역 추진 예정 - 연구용역 결과 등을 토대로 제도 개선방안을 검토할 계획

(19) 외국인 노동자의 산재보험 가입률 제고 방안 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 외국인 노동자 도입 확대에 따라 이들의 산재 예방을 위한 정책도 마련될 필요가 있는데, 외국인 노동자들의 산재보험 가입률이 현저히 낮은 상황이므로, 외국인 노동자의 산재보험 가입률을 높일 수 있는 방안을 마련할 것	○ 보험료징수법 제5조제3항에 따라 산재보험의 가입자는 산재보험법을 적용받는 사업주임 ○ '25.1.1부터 보험관계 성립신고 의제 항목에 사업자등록 정보를 추가하여 산재보험 미가입을 방지하고 있음 * '24.12.31 보험료징수법 시행규칙 제7조제5항 개정, '25.1.1 시행 ○ 또한 국세청 소득자료를 통해 외국인 근로자 보수 신고 누락분을 발굴하여 보험료를 부과하는 등 - 외국인 근로자 산재보험 적용이 원활히 이루어질 수 있도록 지속 노력하겠음

(20) 산업안전보건교육기관에 대한 관리감독 강화 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 산업안전보건교육 기관을 사칭하는 불법 업체로 인한 피해사례에 대한 홍보를 강화하고, 산업안전보건교육기관에 대한 관리감독을 강화할 것	○ 안전보건교육기관을 사칭하는 불법 업체로 인한 사업장 피해를 예방하기 위해 안내자료 제작·배포 등 홍보 강화 - 안내리플릿 제작·배포(58천부), 현수막·배너 게시(154개), 산업안전전광판(40개소) 송출, 공단·고용부 누리집 및 SNS 등에 팝업창·게시글 게재 등 - 한국산업안전보건공단 누리집을 통해 안전보건교육 대상 사업장 및 교육기관에 관한 검색 서비스를 제공하고 있음

(21) 하청근로자 비율이 높은 조선업 분야에 대한 안전교육 대책 강화 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 소속 외 근로자 비율이 높은 조선업 분야에서 외국인 미성년 노동자, 하청·협력업체 노동자 등을 위한 고용노동부의 안전교육 대책을 마련할 것	○ 조선업 근로자에게 용접·용단 등 주요 위험작업에 대한 산업안전 교육을 지원하기 위해 '조선업 특화 교육과정' 개설·운영 * 사업주, 외국인 등 대상 31회, 4,403명 ○ 협·단체 등과 연계하여 지역 내 조선업 근로자를 대상으로 '찾아가는 산업안전교육' 운영 * 조선업 원·하청 49회, 1,356명 가상체험(VR)교육 지원 ○ 한국안전보건공단에서 조선업 안전 수칙 OPS와 동영상, 픽토그램 등 교육콘텐츠를 지속 개발·보급 * 조선업 주요 작업 OPS, 안전보건 작업 수칙 숏폼 영상 및 VR 콘텐츠 등 112종 ○ 앞으로도 조선업 근로자의 산업재해 예방을 위해 안전보건교육 과정 운영 및 교육자료 보급 등 지속 추진 예정

(22) 산재보험 산재 승인 관련, 대법원 판례 존중한 전향적 방안 검토 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 산재보험 산재 승인 관련, 의학적·과학적 연관성 확인을 위한 역학조사의 장기화로 인하여 노동자의 억울한 죽음이 발생하는 것을 방지하기 위해 이와 관련된 대법원의 판례를 존중하여 전향적인 산재 승인 방안을 검토하여 보고할 것	○ 산재 승인 시 의사, 변호사 등 다양한 전문가가 의학적·과학적 검토 및 법적·규범적 관점 등을 종합적으로 고려하고 있음 - 향후, 판례 경향을 분석·공유하고, 산재 승인을 위한 처리기간 단축 방안을 모색하겠음

(23) 산업재해 원인 조사 대상 범위 확대 및 현행 위험성평가 보완 방안 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 2023년 중대재해 사망자 수는 2020년에 비해 감소하였으나 같은 기간 후유증으로 영구장애를 불러올 수 있는 90일 이상의 지료를 요하는 중상해 재해는 15% 증가하였으므로 예방 목적의 통계 축적을 위해 재해 발생 원인 조사 대상 범위를 중상해재해까지 확대하여 사고의 원인을 분석하고, 사업장에서 수행하는 형식적인 위험성평가와 사고 원인 분석은 중대재해 감소에 실질적 역할을 하지 못하고 있으므로 이에 대한 보완 방안을 검토하여 앞으로의 계획 및 대안을 마련할 것	○ 조사 대상을 중상해재해까지 확대하는 것은 조사건수 증가 규모, 감독행정 여건 등을 종합적으로 고려할 필요 - 관련 법안이 국회에 발의*된 만큼, 향후 국회 논의에 적극 참여하겠음 * 박홍배 의원 발의안('24.8월) ○ 사업장의 내실있는 위험성평가 지원을 위해 지난 5년간('16~'21년) 발생한 사고사망사례 4,432건을 분석하여 재해유발요인·감소대책 등을 포함한 고위험요인 정보를 공개하였으며, ('23.6월) - '23년부터 주요 중대재해 발생의 구조적 원인을 분석한 '중대재해 사고백서'도 매년 발간하고 있음 - 아울러, 유사사고 방지를 위해 SNS를 활용한 '중대재해 사이렌'을 통해 중대재해 속보를 산업현장에 신속히 전파 중 ○ 앞으로도 고위험요인을 지속적으로 최신화하고, - 제공되는 자료가 현장에서 활용될 수 있도록 전파경로도 다양화해 나가겠음

(24) 실효성 있는 산재예방통계 생성 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 현재 안전보건공단에서 산재예방 통계 작성을 위해 활용하는 근로복지공단의 산재보상통계는 데이터의 생산 목적도 다르고 상당기간의 시차가 발생하게 되므로, 고용노동부는 안전보건공단과 협력하여 기존의 보상통계 외에 재해발생 내용 등 정보를 활용하여 새로운 예방용 통계를 생성하는 등 산재 예방 통계의 실효성을 높이는 방안을 마련할 것	○ '22년부터 산재사망사고 예방을 위한 「재해조사 대상 사망사고 발생현황」 부가 통계를 매분기 발표하고 있음 ○ 또한, 고용부 및 한국산업안전보건공단이 보유한 유해위험 기계·기구 현황, 작업환경 측정 결과 등을 활용하여 현장에서 필요한 데이터를 제공할 수 있는 방안을 검토하겠음

(25) 산재보험TF를 통해 산재보험 처리의 효율적 방안을 마련할 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 산재보험 TF에서는 산재처리기간 단축, 근골격계 질환의 추정의 원칙 확대 등 노동자들이 더 효율적으로 산재인정을 받을 수 있는 방향으로 산재보험 제도개선을 논의할 필요가 있고, 논의 과정에서 환경노동위원회 위원들의 의견을 반영할 수 있도록 할 것	○ '24년 산재보험 제도개선 TF를 구성·운영하여 전문가들과 함께 업무상 질병, 요양·보상, 재활 등 산재보험 제도에 대한 문제점과 개선방안에 대해 종합적으로 논의하였음 ○ TF 논의 내용을 바탕으로 다양한 이해관계자들의 의견을 수렴하여 제도개선 방안을 마련하겠음

(26) 산재병원 전문화 추진 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 현재 산재병원은 산재환자 점유율이 8.9%에 불과하고, 전문인력 부족으로 산재환자가 응급수술 등이 필요할 경우 역할을 하지 못하고 있으므로, 시범적으로 중부권 산재병원 중 1개에 대해 급성기 병원으로 전문화를 추진할 필요가 있으며, 이에 대한 정책연구를 실시하고 그 결과를 보고할 것	○ 급성기 병원 전환에 대한 타당성 검토 등이 필요하므로, 예산에 반영될 수 있도록 노력하겠음

(27) 현업 고시 직종의 확대 계획 검토 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 산업안전보건법은 공공부문에 대해서 일부 조항만 적용되는 문제를 해결하기 위해서 현업으로 일할 때는 적용 제외 없이 산안법이 전면 적용되도록 법이 개정되었으나, 현업 고시 적용 대상이 너무 협소하여 특수교육실무사 등이 안전교육도 받지 못하는 경우가 있으므로, 현업 고시 직종의 확대 계획을 검토하여 보고할 것	○ 업무 특성, 유해·위험 요인, 재해빈도 및 민간부문 유사 직종의 산업안전보건법 적용 범위 등을 종합적으로 고려하여 현업 업무의 적정성을 검토하겠음

(28) 중대재해 예방 투자 실태 조사 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 중대재해처벌법의 적용을 받는 기업들이 중대재해 예방을 위한 투자 실태에 대해 조사할 것	○ '25년에 실시 예정인 「산업안전보건 실태조사」에 관련 문항을 포함할 예정

(29) 실질적인 산재예방 대책 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 중대재해처벌법 시행 이후 기업은 중대재해처벌법상 책임을 면하기 위한 컨설팅 등 형식적인 투자를 하고 있는 상황인데, 동 법의 취지가 산업재해를 예방하고 근로자의 생명을 보호하려는 것이므로, 기업이 실질적인 산재 예방 대책을 수립할 수 있도록 유도할 방안을 마련할 것	○ 민간의 산재예방 우수사례 발굴·확산, 취약분야 산재예방 지원 확대·강화 등 기업의 실질적인 산재예방을 위한 방안을 마련할 예정임

(30) 산업재해 예방 및 노동자 안전 관련 국가 R&D 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 중대재해 감축을 위한 기술 개발이 미비하고, 사업주에게 중대재해 예방 책임을 전가하는 현상도 발생하고 있으므로, 산업재해를 실효적으로 방지하기 위하여 산업재해 예방과 노동자 안전을 위한 연구와 관련한 법령, 예산, 조직을 마련할 것	○ 중대재해 예방 및 안전역량 제고를 위한 산업안전보건분야 연구를 확대하고, 관련 R&D 예산 확보를 위해 노력하겠음

(31) 안전관리자 확충 방안 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 공사금액이 50억원 이상인 건설업은 안전관리자를 두어야 하고, 이에 매년 6,000여 명의 안전관리자가 필요한데, 실제로는 2,000여 명만 유입되고 있음. 또한, 안전관리자의 평균 연봉이 7,000여 만 원으로 영세 사업장은 해당 인건비를 부담하기 어려운 상황임. - 따라서 고용노동부는 안전관리자의 자격 요건을 완화하거나 영세사업장에 대한 공동안전관리자 지원사업을 차질 없이 추진할 것	○ 건설안전기사 등의 자격증을 가진 안전관리자 외에도 - 중·소규모(50~120억원) 건설현장의 안전관리자 부족 해소를 위해 안전관리자 양성교육을 통해 약 5,900명('22~'24년)을 배출하였으며, 금년에도 약 3,000명을 추가로 배출할 예정 ○ 또한, 연구용역을 추진하여 안전관리자 수급 실태를 파악 후 추가 개선 여부도 검토할 계획 ○ 영세사업장에 대한 공동안전관리자 지원관리 사업을 추진하여 - '24년 영세사업장 3,622개소에 대해 월 1회 이상 방문 컨설팅을 통해 안전보건관리체계 구축을 지원 ※ '24년 공동안전관리자 363명 채용지원 ○ '25년에도 조기 공모 및 공동안전관리자 자격 요건의 일부 완화 등을 통해 공동안전관리자 지원사업의 내실 있는 운영을 위해 적극 노력할 방침

(32) 안전보건교육 관련 불법 컨설팅 업체에 대한 관리감독 강화 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 안전 보건교육과 관련하여 정부 위탁기관을 사칭하는 불법 컨설팅 업체들이 많으므로 고용노동부는 관리감독을 강화할 것	○ 안전보건교육기관을 사칭하는 불법 업체로 인한 사업장 피해를 예방하기 위해 안내자료 제작·배포 등 홍보 강화 - 안내리플릿 제작·배포(58천부), 현수막·배너 게시(154개), 산업안전전광판(40개소) 송출, 공단·고용부 누리집 및 SNS 등에 팝업창·게시글 게재 등 - 한국산업안전보건공단 누리집을 통해 안전보건교육 대상 사업장 및 교육기관에 관한 검색 서비스 제공

(33) 안전체험교육장 운영 재개를 위한 시설 개선 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 경남, 경북, 충남에 위치한 안전체험교육장이 시설 노후화로 운영이 중단되었는데, 중대재해사고의 사전 예방 교육의 중요성이 강조되고 있는 상황이므로, 미운영 중인 안전체험교육장의 시설을 개선하여 운영을 재개할 수 있도록 할 것	○ 공단 안전체험교육장은 총 8개소*로, * 운영 4개소(제천/담양/여수/익산), 건립 중 1개소(중부), 중단 3개소(경북/경남/충청) - 건립 중인 중부(인천) 안전체험교육장은 '25년 12월 준공 예정임 ○ 시설노후화로 운영이 중단된 안전체험교육장 3개소에 대해서 시설개선 타당성 조사를 실시하였고('23년) - 향후에 운영재개를 위해 시설개선 관련 예산이 반영될 수 있도록 적극 노력하겠음

(34) 과로사로 인한 중대재해 원인조사 시 현장 감독의 의무화 등 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 현재 중대재해가 발생한 사업에 대하여 원인조사를 실시할 경우 현장조사를 의무화하고 있지는 않은데, 과로사로 인한 중대재해 원인조사는 해당 사업의 근로시간, 기온 변화, 동료 직원 의견 청취 등 노동현장을 철저히 조사할 필요가 있으므로, 충실한 중대재해 원인조사를 위하여 현장 감독을 의무화하고, 안전보건을 담당하는 근로감독관뿐만 아니라 근로조건기준을 담당하는 근로감독관도 현장감독을 실시하도록 할 것	○ 산업안전보건법에 따른 중대재해 발생 시 현장을 방문하여 원인조사를 실시하고 있음 ○ 아울러, 사망사고의 원인이 유해·위험한 작업 환경, 작업내용·방식에 따른 위험에 기인하였을 경우, - 산업안전보건법 준수실태 전반에 대하여 종합감독을 실시하고 있음 - 또한, 금년에는 노무관리 및 산업안전 문제가 복합적으로 발생하는 사업장 등에 대해 산업안전-근로기준 통합감독도 실시할 계획임

(35) 작업중지해제 결정에 대한 제도 개선 및 한화오션 작업중지 해제 결정에 대한 진상조사 실시 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 한화오션의 작업중지해제 결정이 불승인 사유가 해결되지 않은 상태에서 내려졌는데, 이는 노동자의 생명과 안전이 위협받을 수 있다는 점에서 문제가 됨. 작업중지해제 심의위원회의 논의 자료에서 추락사고 재발 방지를 위한 조치들이 제대로 이행되지 않았는데, 이는 기업의 경제적 피해를 우선시한 결과라고 보여짐. 따라서 작업중지해제 결정 시 현장 점검과 원하청 노동자들의 실질적인 참여를 보장하고 회의록을 공개하는 등 제도를 개선하고, 한화오션 작업중지해제 결정에 대해서는 진상조사를 실시할 것	○ 현재 사업주가 작업중지명령 해제를 신청할 때 유해·위험요인 개선사항에 대해 근로자의 의견을 청취하도록 하고, - 근로감독관이 현장확인을 할 때 해당 작업 근로자 대상 면담 등을 통해 의견을 청취하고 있음 ○ 또한, '25년 산업안전보건감독 계획에 특별감독 후 이행 상황을 점검하기 위한 확인점검을 신설 한 바, - 확인점검 과정에서 근로감독관이 근로자 면담 등을 통해 근로자 의견을 청취할 계획 ○ 한편, 한화오션의 경우 작업중지 해제 이후 사업장 감독('24.10.14.~10.25.)과 본부 차원의 점검(10.30.~11.1.)을 실시하였음 - 이 외에도 작업 특성상 지속적인 안전점검이 필요한 점을 감안하여 11월 말까지 한국산업안전보건공단과 합동으로 라싱브릿지 설치작업에 대한 현장점검을 진행하였음 * '24.11.6., 11.14., 11.20., 11.29. 총 4회 ○ 향후에도 작업중지 해제 시 사업장의 안전보건조치 등을 면밀히 확인하고, 해당 작업 근로자들의 의견을 충실하게 청취하도록 하겠음

(36) 건강관리카드의 대상 발암물질 확대 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 건강관리카드 제도는 석면 등 15종의 발암물질에 노출된 근로자들이 특수건강검진을 받을 수 있도록 하는 제도인데, 이 중 제대로 활용되고 있지 않은 4종의 활용률을 제고하고, 다른 발암물질에 대해서도 동 제도의 보호범위에 포함될 수 있도록 제도 개선을 검토할 것	○ 변화된 산업현장의 개선 요구사항 등을 반영하기 위해 발급대상 유해인자 확대 등 제도개선 추진 - 산업안전보건법 시행규칙(카드 발급 대상) 개정 추진 예정('25년)

(37) 온열질환 관련 제도 개선 방안 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 온열질환 예방가이드 위반 사업장이 증가하는 추세임에도 온열질환으로 산재 인정을 받은 사례는 극히 적은 상황이므로, 작업중지권 의무화 방안을 검토하고, 온열질환에 관한 정확한 산재 파악 방안을 마련하며, 온열질환의 특성을 고려하여 근로자가 산재를 용이하게 신청할 수 있는 방안을 마련할 것	○ 산업안전보건법 개정으로 온열질환 예방을 위한 사업주의 보건조치가 의무화될 예정('25.6.1. 시행) ○ 온·오프라인 홍보 등을 통해 온열질환 산재신청을 활성화해 나가겠음

(38) 현장실습생에 대한 취업 후의 보호 방안 검토 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 19살 고교생이 반도체 공장에서 취업 1년 만에 간이 손상되는 사고를 당했는데, 해당 사고에 대하여 산업안전보건공단과 근로복지공단이 적절한 역할을 하지 못했음. 고용노동부는 현장실습생에 대한 취업 후의 보호 방안을 검토할 것	○ 현장실습생도 일반 근로자와 동일하게 사업주의 안전보건조치에 따라 보호될 수 있도록 지원하고 있음 * 현장실습생은 산안법 특례(제166조의2)·산재보상법 특례(제123조) 적용 중 - '25년에는 교육부와 협업하여 직업계고 관계자 안전교육(5월), 현장실습 참여기업 점검(10월) 등을 추진할 계획임

(39) 현행 산업안전보건법 적용 제외 공공행정 현업 업무에 대한 적용 타당성 검토 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 「산업안전보건법 시행령」 개정 및 「공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준」(고시) 제정으로 경비업 등 일부 직종에 대하여 공공행정 현업 업무에 종사하는 사람도 산업안전보건법의 적용을 받게 되었는데, 여전히 과학실무사, 도서관 사서, 수도검침 노동자 등은 산업안전보건법 제외 대상으로 규정되어 있으므로, 해당 고시 개정 시 현행 산업안전보건법 적용 제외 직종의 적용 타당성을 검토할 것	○ 업무 특성, 유해·위험 요인, 재해 빈도 및 민간부문 유사 직종의 산업안전보건법 적용 범위 등을 종합적으로 고려하여 현업 업무의 적정성을 검토하겠음

(40) 신산업에 대한 산업안전보건법령 정비 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 공정안전보고서, 물질안전보건자료 시스템 등 여러 산업안전보건제도에 리튬전지를 비롯한 신산업이 제대로 반영되어 있지 않은 것으로 나타남. 신산업이 산업안전보건제도에 반영될 수 있도록 법령을 정비할 것	○ 공정안전보고서 제도 관련 해외사례 및 연구용역 결과 분석, 업계·전문가 의견수렴 등을 통해 리튬 및 전지 산업에 대한 안전관리 강화 방안을 마련할 예정

(41) 중대재해 반복 발생 작업장에 대한 방안 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 근로감독관의 현장 감독 후에 5개월도 안 돼서 중대재해가 발생한 사례가 많으므로 관계자 처벌 뿐 아니라 영업정지나 과징금 등 실효적인 제재방안을 고려할 것	○ 우리부는 중대재해 발생 건설사에 대한 관계자 처벌 뿐 아니라, - 대형 사망사고(동시 2명 이상)를 발생시킨 건설사에 대해서는 지자체에 영업정지 요청을 하고 있음 - 또한, 중대재해 발생 정도(사망만인율), 대형 사망사고 발생 여부 등에 따라 공공공사 입찰 참가를 제한하는 등 경제적 제재(조달청)도 병행 중임 ○ 앞으로도 제재 규정들이 실효성 있게 작동할 수 있도록 관계기관과 협력하겠음

(42) 산재승인 시 분류한 재해유형 변경 관련, 근로복지공단의 업무상재해 유형 결정에 대한 관리방안 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 삼성전자 기흥사업장에서 발생한 방사선 피폭 사고에 대한 공단의 재해유형 분류(업무상 질병)가 중대재해에 대한 기업의 법적 책임을 회피하는 수단으로 악용되었으므로, 고용노동부는 공단이 재해유형 분류를 질병에서 사고로 변경한 과정을 면밀히 살펴보고, 향후 업무상재해 유형 결정에 대한 관리방안을 마련할 것	○ 근로복지공단 재해유형 분류는 신속한 산재처리를 위한 편의상 분류이고, 중대재해 판단에 영향을 미치지 않음 ○ 다만, 공단의 재해유형 결정을 보다 신중히 하도록 전문가 회의, 수사기관의 판단사례 등을 참고하여 기준을 점검하고 개선하겠음

(43) 외국인력상담센터 위탁 운영 개선 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 고용노동부는 외국인력상담센터 운영 위탁사업을 별도의 계약 없이 산업인력공단에 업무를 위탁하여 왔으므로, 현행 법령에 맞게 계약을 체결하여 운영하도록 할 것	○「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 및 같은 법 시행령에 근거하여 한국산업인력공단에 위탁해왔으나, - 위탁사항을 보다 명확히 하기 위해 ‘25년도부터 위탁계약을 체결하였음

(44) 감정노동자 관련 실태조사 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 감정노동자보호를 위한 산업안전보건법 개정에도 불구하고 감정노동자들의 피해가 감소하지 않고 있고, 특히 원하청 구조에서 감정노동자 보호가 어려운 상황이므로, 감정노동 관련 고용노동부 차원의 실태조사를 실시할 것	○ 감정노동 고위험 업종·직종을 대상으로 고객응대 근로자 보호조치 이행현황에 대한 실태조사를 실시할 예정임

(45) 노무제공자에 대한 휴업급여 현실화 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 현행 산업재해보상보험법에 따르면 노무제공자 대부분의 직종이 최저임금에도 미치지 못하는 휴업급여를 받게 되는 상황이 연출되므로, 노무제공자에 대해서도 휴업급여의 최저선을 최저임금으로 맞추도록 법을 개정하거나, 고용노동부 고시를 통해 최저휴업급여 보장액을 현실화시키는 방향으로 상향할 것	○ 노무제공자와 근로자의 휴업급여 최저보장액 격차 완화를 위해 고시를 개정하여 '25년도 노무제공자 최저휴업급여 보장액을 전년 대비 17.2% 인상하였음 ※ '24년(1일 41,150원)→'25년(1일 48,232원) ○ 향후, 적정 수준이 될 수 있도록 지속 노력하겠음

【통합고용·청년고용 부문】

(1)「채용절차의 공정화에 관한 법률」위반행위 관리·감독 강화 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 지방청에 「채용절차의 공정화에 관한 법률」위반 의심 사업장 모니터링 매뉴얼이 없고 관련 정보를 수기로 관리하는 등 부실한 관리·감독이 문제되고 있으므로, 공정채용문화 확산을 위해 「채용절차의 공정화에 관한 법률」위반행위 관리·감독 강화 방안을 마련할 것	○「채용절차법」위반행위 관리·감독 강화를 위해 공정채용 전산시스템 구축 완료('25.2.17), 지방청 업무매뉴얼 개정 추진 중
○ 취업포털사이트에서 고액 아르바이트 등 구인·구직을 매개로 하는 범죄에 연루되는 경우가 많으므로, 모니터링을 강화하고 이를 예방할 수 있는 방안을 마련할 것	○ 모니터링 대상 포털(4곳→11곳) 및 물량 확대(8천→15천개소), 항목 추가(거짓 채용광고)할 계획이며, - 모니터링 후 법위반 의심사업장에 대해 상·하반기 채용절차법 지도·점검 예정
○ 구인자가 구직자를 채용한 후에 정당한 사유 없이 채용광고에서 제시한 근로조건을 변경하는 사례가 다수 발생하고 있으므로, 관련 지침을 마련할 것	○ 관련 사례 및 법률자문 결과 등을 추가하여 기존 매뉴얼 중 관련 내용 개정 예정

(2) 공정한 채용 제도 마련을 위한 노력 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 여론조사 결과 우리 사회의 학벌 차별의 심각성에 대한 동의 비율이 높다는 점을 고려하여 학벌·스펙 중심 채용 실태에 대한 조사를 실시하고, 역량 중심 채용 기업을 발굴하여 장려하는 캠페인을 추진할 것	○ 공공·민간 채용 모니터링, 컨설팅, 우수기업 사례 확산 홍보 등을 통한 공정채용 문화확산 추진 중

(3) 취업 포털사이트와 알바 사이트에 대한 관리 · 감독 강화 필요

시정 및 처리요구 사항	시정 · 처리결과 및 향후 추진계획
○ 단기간 고수익을 보장한다는 광고를 보고 구직 신청을 하고 보이스피싱에 연루되는 사례 등 과장된 구인광고의 문제가 심각하므로, 취업 포털사이트와 알바 사이트에 대한 관리·감독을 강화할 것	○ '24년 국감에서 지적된 취업포털에 현장 방문하여 사전 모니터링 강화 대책 마련('24.11월) ○ 채용절차법 준수 모니터링 항목에 거짓채용광고(제4조제3항)를 추가하고, 대상 포털 확대(4곳→11곳) 및 물량 확대(8천→15천개소)하여 모니터링 강화 ○ '고수익 보장' 등 과장 구인광고가 게재된 직업정보제공사업자에 대한 지도·점검 계획 시달('24.12월) 점검 진행 중

(4) 고령자 고용 문제에 대한 사회적 논의 추진 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 경제사회노동위원회 계속고용위원회에서 정년연장, 정년폐지 및 재고용 등 고령자 고용 문제에 대한 사회적 논의가 원활하게 이루어질 수 있도록 노력할 것	○ 경제사회노동위원회 계속고용위원회를 통해 노사정 사회적 대화 추진 중('24.6.27.~) - 논의 결과를 토대로 계속고용 로드맵 마련 추진하겠음('25년 연내, 잠정)

(5) 고령층의 재고용·계속고용 등 고용 전략 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 고령층의 노동소득을 확보하지 못하는 경우 젊은 세대의 연금 부담률이 높아질 수 있으므로, 60대 이상 근로자의 재고용·계속고용 등 부처간 협업을 통해 고령층의 생애소득 확보 방안을 마련할 것 ○ 취업에 따른 연금수급권 제약 등 직역별로 재고용·계속고용에 따른 소득 변화가 상이할 수 있으므로, 직역별 사정을 고려하여 60대 이상 고령자의 고용 전략을 마련할 것 ○ 여론조사 결과 계속고용을 위해서 임금체계 개편을 감수할 수 있다는 응답이 나타나고 있고, 계속고용에 관한 사회적 타협 가능성이 있다고 보이므로 합리적인 계속고용 방안을 마련할 것	○ 경제사회노동위원회 계속고용위원회를 통해 노사정 사회적 대화 추진 중('24.6.27.~) - 고령층의 생애소득, 직역별 사정 고려 등의 사항도 함께 논의될 수 있도록 하겠음 - 논의 결과를 토대로 계속고용 로드맵 마련 추진하겠음('25년 연내, 잠정)

(6) 중소기업 중심의 정년 연장 논의 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 경제활동인구의 고령화로 인해 정년 연장 논의와 시범 운영이 이루어지고 있는데, 특히 중소기업 중심으로 정년을 연장하는 것이 효과적이라는 전문가 의견을 고려하여 정년 연장이 논의될 수 있도록 할 것	○ 경제사회노동위원회 계속고용위원회를 통해 노사정 사회적 대화 추진 중('24.6.27.~) - 중소기업 특수성 고려 등도 논의될 수 있도록 하겠음 - 논의 결과를 토대로 계속고용 로드맵 마련 추진하겠음('25년 연내, 잠정)

(7) 가족돌봄휴가 장려를 위한 유급화 방안 검토 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 가족돌봄휴가 장려를 위하여 동 휴가를 유급으로 하는 방안을 검토할 것 (김태선위원)	○ 현재, 가족돌봄휴가 사용실적* 및 연차휴가 소진율**이 높지 않으므로 기존 휴가제도 활용 활성화가 우선될 필요 * '23년 일·가정양립실태조사('24.12.)상 가족돌봄휴가 인지도는 60.3%, 사용실적은 2.4% ** 문화체육관광부 2024 근로자 휴가조사('24.12.)상 '23년 연차휴가 소진율 77.7% ○ 단기 육아휴직 도입, 육아기 근로시간 단축 확대 등 일·육아지원제도 확대 추진 중으로 향후 현장 수요에 따라 검토하되, - 막대한 재정 소요에 따른 재원확보 방안 논의가 선행될 필요

(8) 고용보험 미적용자 대상 육아지원 정책에 대한 체계적인 관리시스템 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 고용보험 미적용자에 대한 데이터 부족으로 관련 출산급여 지원 정책의 설계·집행 등이 부실한 측면이 있어 고용보험 미적용자 대상 출산급여 지원에 대한 인식이 저조하고 출산급여 수준도 낮은 편으로, 고용보험 미적용자 대상 육아지원 정책에 대한 체계적인 관리 시스템을 마련할 것	○ 지원대상이 혜택을 받지 못하는 경우가 없도록 건강보험 DB와 연계하여 모성보호 알리미 서비스를 통해 개별 안내를 실시하고 있으며, 산부인과 등 정책 대상자가 다수 있는 곳에 리플릿·포스터 배포 등 온·오프라인 홍보 추진 중임 - 이러한 인지도 제고 노력 등을 통해 고용보험 미적용자 출산급여 지원 인원이 매년 증가*하고 있음 * ('22) 10,451명 → ('23) 10,492명 → ('24) 12,622명 ○ 출산·육아기에 있는 특고, 자영업자 등 고용보험 적용되지 않는 사각지대에 대한 규모 파악 및 지원수준 등은 저고위 등 관계 부처 TF를 통해 방안을 논의하도록 하겠음

(9) 청년 내국인 채용을 유도하기 위한 인센티브 제공 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 내국인 구인 노력 없는 외국인 노동자의 유입 확대는 내국인 일자리 잠식 문제, 지역경제 소멸, 청년인구 유출로 인한 지방소멸 등의 문제를 야기하므로 청년 내국인들의 채용을 유도하기 위한 인센티브 제공 등의 조치를 검토하여 보고할 것	○ '25년부터 외국인력 활용도가 높은 빈 일자리 업종*의 중소기업이 청년을 정규직으로 채용 시, * 조선업, 뿌리산업, 건설업, 농업 등 - 기업에는 6개월 이상 고용유지 시 1년간 최대 720만원, 청년에게는 2년간 최대 480만원 지원금 신설

(10) 청년 고독사 및 고용난 해결을 위한 대책 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 경제적 문제, 취업난으로 인한 청년 고독사 문제가 심각한 상황인데, 이를 해결하기 위해서는 청년들이 사회에 진출하여 자존감과 사회적 관계망을 형성하는 것이 중요함. 정부는 이를 고려하여 청년 고독사 및 고용난을 해결하기 위한 대책을 마련할 것	○ 취업난으로 인한 청년 고독사를 예방하고자, - 졸업예정자, 쉬었음 청년, 직업계고 청년 대상 맞춤 취업지원 방안 마련 ('25년 청년고용 정책방향, '25.1월) ○ 특히 고독사 위험이 높은 구직단념 청년의 자신감 회복과 사회적 관계망 형성을 지원하기 위하여, - '25년 청년도전지원사업 지원인원 확대('24.9천명→'25.12천명, +3천명), - 부모·친구가 이들에게 취업지원 사업 참여를 독려하는 프로그램 신설, - 고용센터의 심리상담 프로그램 운영도 대폭 확대('24. 3.2만건→'25. 6.4만건)

(11) 민간 기업을 대상으로 한 장애인 고용 컨설팅 사업 확대 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 상시 근로자 수 1,000명 이상 기업 900여 개 중 640여 개가 장애인 고용부담금을 납부하고 있는 것으로 나타남. 대기업에서 장애인 고용률이 낮은 이유 중 하나는 기업이 장애인 고용을 위한 방법을 잘 모르기 때문임. 장애인고용공단에서 시행 중인 장애인 고용 컨설팅 사업의 만족도가 높으므로, 더 많은 민간기업이 컨설팅을 받아 장애인을 고용할 수 있도록 컨설팅 사업을 확대할 수 있도록 노력할 것	○ 민간기업의 장애인 고용역량 향상을 위해 旣 구축한 고용컨설팅 포털의 콘텐츠를 고도화하여, 기업의 장애인 고용계획 수립을 지원하겠음 ○ 또한, 고용컨설팅 포털을 통해 자가진단 및 우수사례를 제공받은 민간기업들을 위해 채용알선부터 적합직무개발 등 전방위적인 서비스를 제공하는 맞춤형 컨설팅을 실시하겠음

(12) 자회사형 표준사업장 제도 확대 운영을 위한 노력 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 모회사가 자회사를 설립하여 장애인을 고용함으로써 사회적 책임을 다할 수 있도록 유도하는 자회사형 표준사업장 제도는 장애인 고용 증가에 효과적이므로, 동 제도가 확대 운영될 수 있도록 노력할 것	○ 자회사형 표준사업장 설립 활성화를 위한 규제개선 추진 중 * 지주회사 체제 내 기업들 간 공동출자를 통한 자회사형 표준사업장 설립 및 의료법인의 자회사형 표준사업장 설립을 위한 특례 신설 추진(개정안 발의) ○ 국회에서 개정 법률 논의 시 적극 지원하겠음

(13) 장애인 연계고용 확대 방향의 고용노동부 고시 개정 부적절

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 장애인 연계고용을 확대하는 방향의 지난 두 차례의 고용노동부 고시 개정은 장애인과 비장애인의 일자리 분리, 정부 부문의 의무고용 책무성, 책임성 약화 문제가 있으므로 재개정을 검토하여 보고할 것	○ '18년도 장애인 연계고용의 감면 한도 상향 이후 연계고용 대상 사업장 수와 장애인 고용 인원이 모두 증가하였음 ○ 연계고용 제도의 장애인 고용 효과 등에 대한 실증적 분석을 위해 연구과제 선정·연구추진 예정('25~) * 이용우 의원실 방문 보고('25.1.16)

(14) 단순 유통을 장애인생산품 우선구매 실적에 포함시키는 업체에 대한 조치 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 일부 장애인 표준사업장 인증 기업이 단순히 유통만 하는 제품도 장애인 표준사업장 생산품 우선구매 실적에 포함시키는 사례가 있는데, 이로 인해 유통만 하는 업체가 부적절하게 구매실적을 충족하게 되는 문제가 발생함. 이러한 행태는 영세 장애인 고용기업에 불리하게 작용하며, 장애인 고용이 불안정해질 수 있으므로, 고용노동부는 공공기관이 이러한 업체를 통해 구매한 금액 및 기업 현황 등을 전수조사하고 필요한 조치를 할 것	○ 공공기관 우선구매 실태 확인을 위한 연구 용역 진행(~8월), 실태조사 결과에 따라 개선방안 마련 추진할 예정

(15) 경계선 지능인에 대한 지원 정책 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 복지부 및 여가부의 경계선 지능인(IQ71~84) 실태조사 결과를 근거로 하여, 장애인 범주에 포함되지 않는 경계선 지능인에 대한 맞춤형 직업훈련 및 취업 지원 정책 마련 필요	○ '24년 시범사업 효과성 분석*, 고용서비스 지원 대상 및 지원모델 마련 등을 위한 연구용역 진행('25년) * 경계선 지능 청년(100명) 대상으로 진로설계 → 훈련 → 일경험 지원 (고용개발원·서울시·청년재단 협업) ○ 경계선 지능인 청년 대상 직업훈련 및 취업 지원을 위해 유관기관과 협력 지속 추진

중앙노동위원회

(1) 미래 지향적 노사관계를 지향하는 제도로서 ADR이 정착될 수 있도록 노력 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ ADR이 투쟁 중심이 아닌 노사 간의 합의와 조정 등 미래 지향적 노사관계라는 성과를 내는 제도로 정착되도록 노력할 것	○ 한국형 ADR의 기반 마련과 확산을 적극 추진할 계획임 - 한국형 ADR의 기반 마련을 위해 국회와 협조하여「노동관계 발전을 위한 자율적 분쟁해결 지원법」제정을 추진해 나갈 계획임 - 분쟁과 고충의 사전·평화적 해결을 지원하는 공정노사 솔루션(공솔), 복수노조 솔루션(복솔), 직장인 고충 솔루션(직솔) 프로그램을 통해 노사 분쟁의 자율적 해결을 지원해 나가겠음 - K-ADR 스쿨을 통해 전문가 양성을 위한 단계별 교육을 실시할 계획임

(2) 조사관 증원 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 개별 노동자들의 권리구제 업무를 충실히 수행하기 위하여 조사관 처우 개선 및 증원, 역량 강화에 노력을 기울일 것	○ 조사관 증원을 위해 매년 정기직제를 통해 조사관 증원 요구를 하고 있음 - 그 결과 '24년에는 조사관 6명을 증원하여 업무과중이 심한 관서에 우선 배치하였으며, 올해에도 정기직제를 통해 부족한 조사관 증원을 고용부에 요청하여 협의 중에 있음 ○ 조사관 처우개선을 위해 '24년부터 근무복을 마련하고 조사관 수당(월 5만원)을 신설하여 지급하고 있음 - 향후에도 조사관 수당 현실화 등 다양한 노력을 통해 조사관 근무 여건을 지속적으로 개선하겠음 ○ 조사관 역량 강화를 위해 지노위별 조사관 학습조직 운영, 워크숍 개최, 노동교육원을 통한 직무교육 등 체계적이고 상시적인 교육시스템을 마련하여 운영할 계획임

(3) 권리구제 대리인제도 예산 확충 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 취약계층에 대한 무료 법률서비스를 제공하는 권리구제 대리인제도가 대리인 선임 건수가 계속 매년 늘어나고 있는 등 좋은 성과를 내고 있음에도 예산은 계속 줄어들고 있으므로 이에 대한 대책을 마련할 것	○ '22년 권리구제대리인 지원범위를 확대(평균임금 250만원→300만원)한 이후 지원건수*는 매년 증가 ※ '22년 2,700건, '23, 24년 3,000건 - 그러나 관련 예산은 계속 감액되는 추세임 ※ '23년 1,125백만원, '24년 1,050백만원, '25년 1,000백만원 ○ 매년 노동위원회의 사건접수 건수 증가*로 현장의 권리구제대리인 지원 수요 확대가 예상됨 ※ ('22)17,927→('23)21,394→('24)23,963건 ○ 앞으로 권리구제대리인 예산증액을 위해 예산당국과 긴밀히 협의하여 현장의 지원수요가 충족될 수 있도록 노력하겠음

(4) 노동위원회 공정성 강화를 위한 허위자료 제재 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 노동분쟁에 있어 준사법적 행정기관인 노동위원회의 보고 또는 서류제출 요구에 응하지 아니하거나 거짓으로 보고하거나 거짓의 서류를 제출한 자를 벌금에 처하도록 한 노동위원회법 제31조에 '스스로 거짓자료 등을 제출한 자'도 포함하는 방안을 검토할 것	○ 전문가 의견수렴, 유사사례 수집 등을 통해 ① 스스로 거짓자료를 제출할 경우에 대한 제재 방안 마련 필요성, ② 제재 방식(과태료, 형사처벌 등)에 대해 검토를 추진할 계획임

(5) 이행강제금 수납률 상향 방안 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 2017년도에 이행강제금을 도입하면서 실제 부당해고에 대한 벌칙 규정이 삭제되어 부당해고가 남용될 수 있다는 우려가 제기되었고, 실제 이행강제금 도입 이후에 부당해고는 계속 증가하고 있으며, 부당해고로 인한 이행강제금 부과액에 비하여 수납률이 낮은바, 부당해고를 근절하기 위한 이행강제금 제도개선 방안을 마련할 것	○ 부당해고 등 직장 내 발생하는 노동분쟁 해결을 위해, 이행강제금 등 금전적 제재를 통해 구제명령의 이행력을 담보하고 있음 ○ 우리 위원회는 부당해고 구제명령의 실효성 확보를 위하여 이행강제금 최고 수준을 2→3천만원으로 확대하였으며, - 확정된 구제명령에 대해 불이행하는 경우 형사 고발 조치도 적극적으로 병행하고 있음 ※ 형사처벌: 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처함(근기법 제111조) ※ 고발건수: ('17) 34건 → ('24) 79건 ○ 앞으로 실효성 있는 이행강제금 제도가 되도록 다각적으로 노력하겠음 ※ 징수업무 담당자의 전문성 제고, 체납처분(독촉·압류) 강화 등

(6) 광명초 그린스마트스쿨 조성공사에서 발생한 부당 해고 구제신청에 대한 신속한 처리 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 2024년 10월 경기도 광명시 광명초등학교 그린스마트스쿨 건설 현장에서 60여 명의 근로자가 부당 해고를 당했다는 내용으로 노동위원회에 구제신청이 접수되었으므로, 해당 사건을 신속하게 처리할 것	○ 당해(경기2024부해3853) 사건이 '24.10.15. 경기지노위에 접수되어 12.17. 당사자들에게 판정서가 송부되었음 - '25.1.9. 우리 위원회에 재심사건(중앙2025부해32)이 신청되어 현재 사건 진행 중임 ○ 우리위원회는 신속한 심판위원회 심문회의를 통하여 공정하게 사건이 처리될 수 있도록 노력하겠음 ※ 향후일정: '25.3.19. 심판위원회 심문회의 개최 후 3월 중 판정서 송부 계획

(7) 노동위원회의 일관된 판정을 위한 노력 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 현대제철 노조 간부가 무단결근하여 해고 처리된 사안에 대하여 충남지방노동위원회는 구제신청을 기각하였으나, 중앙노동위원회는 초심지노위가 인정한 모든 결근일 중 일부에 대해서만 무단결근으로 인정하면서, “인정되는 징계사유에 비해 양정이 과하여 부당하다.”라고 하면서 구제신청을 인용하였음. 위와 같이 노동위원회가 명확한 기준과 원칙 없이 판정을 하고 있는데, 이에 따라 노동위원회의 신뢰도가 하락할 수 있으므로, 일관된 판정을 위해 노력할 것	○ 노동위원회의 신뢰성을 높이기 위해 다각적으로 노력해 나가겠음 - 위원·조사관에게 판례·결정례를 충분히 숙지할 수 있도록 안내·교육하겠음 - 심판 담당 공익위원들을 중심으로 워크숍 등을 진행하여 판정의 공정성을 높이는 방안을 모색해 나가겠음

(8) 플랫폼 노동자의 분쟁 문제 해결을 위한 노력 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 플랫폼 노동자의 경우 근로자성이 인정되지 않으면 노동위원회의 판정·조정을 받기 어려운 상황인데, 플랫폼 노동자의 보호 필요성에 대한 공감대가 확산되고 세계적으로 플랫폼 노동자의 근로자성이 인정되는 사례가 증가하는 상황이므로, 노동위원회가 플랫폼 노동자의 분쟁 문제 해결을 위해 노력할 것	○ 노동위원회는 취약계층 보호와 노동위원회의 역할에 대해 깊은 관심을 갖고 있으며, - 플랫폼 노동자 등 취약계층 권리 구제 강화를 위한 노동위원회 역할과 관련하여 국회 토론회를 개최하는 등 (3차례 예정) 다각적인 노력을 기울이고 있음 ○ 한편, 국회를 중심으로 플랫폼 노동종사자 등의 보호를 위한 다양한 논의가 추진 중으로, - 국회, 고용노동부 등 관계부처와 긴밀히 협조해 나갈 계획임

(9) 같은 사안에 대한 중노위와 노동청의 결정이 다른 문제 해결 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 최근 현대제철 당진공장 사건에서 대전청 천안지청에서 현대제철 사건에서는 단체교섭 거부하는 현대제철에 대해서 사용자성을 인정하면서 부당노동행위에 해당한다는 중노위의 판정과 반대로 현대제철은 사용자성이 인정되지 않고 그래서 부당노동행위에 해당하지 않는다, 불기소 의견으로 송치를 했고 검찰은 최근에 불기소 처분을 내린바, 노동부 산하 소속기관들의 판단이 이렇게 정반대로 엇갈리는 것은 노사관계에 큰 혼란을 초래하므로 제도 보완을 검토할 것	○ 지방노동관서와 노동위원회에 동시에 부당노동행위 사건이 계류 중인 경우, 양기관은 사건 진행 상황을 같이 공유하는 등 참고하고 있음 (고용노동부 「집단적 노사관계 업무매뉴얼」) ○ 다만, 노동위원회의 부당노동행위 구제사건은 원상회복에 중점을 두는 반면 - 고용노동부 부당노동행위 사건은 형사처벌의 관점에서 보기 때문에 판단이 다른 경우도 발생함 ○ 앞으로 고용노동부와 노동위원회는 내실있는 사실조사 등을 통해 부당노동행위 사건을 공정하게 처리해 나갈 계획임

최저임금위원회

(1) 특수형태근로종사 등의 최저임금 적용 방안 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 특수형태근로종사자 및 플랫폼 노동자 등의 정확한 실태를 조사하고 이들에 대한 적절한 최저임금 산정기준에 대한 연구를 수행하여 대안을 마련할 것	○ 최저임금위원회를 구성하는 근로자·사용자·공익위원의 의견을 들어 논의해 나갈 예정임

(2) 근로자위원에 이주노동자 포함 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 현재 근로자위원은 전부 노동조합 출신인바, 국내 체류중인 이주노동자의 수를 고려하여 이주노동자를 근로자위원에 포함되도록 할 것	○ 최저임금위원회 위원은 각계의 다양성을 고려하여 추천·위촉하고 있으며, - 앞으로도 우리 사회의 다양한 이해관계가 반영될 수 있도록 노력하고, 노사의 협조를 당부하겠음

(3) 새로운 최저임금 결정 구조 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 생계비, 경제성장률, 소득배분율, 유사근로자의 임금 등이 감안되어 갈등 없이 원만하게 최저임금이 결정될 수 있는 제도 마련 계획을 보고할 것	○ 현재 최저임금 제도개선 연구회에서는 최저임금제도 관련 그간 제기된 문제점 등에 대한 합리적 개선방안 마련을 위해 논의 중에 있는바, - 이를 토대로 사회적 수용성 높은 대안을 검토할 예정임

(4) 위원장은 위원장 업무에 전념 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 위원장은 경사노위의 일·생활균형 위원회 위원장 활동도 하고 있어, 최저임금의 제도 발전 연구와 건의 등 위원장 본연의 업무에 소홀할 수 있고, 여러 위원회를 겸직하는 것은 위원회 활동 다양성에 걸림돌로 작용할 수 있으므로 타 위원회의 직을 그만두는 등 맡은 바 주어진 역할에 지장이 없도록 할 것	○ 최저임금위원회 위원장으로서 맡은바 주어진 역할에 지장이 없도록 최선을 다하겠음

산업재해보상보험
재 심 사 위 원 회

(1) 산재변화에 따른 대응책 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 정신질환으로 인한 산업재해 신청이 증가하고 있으므로 2명에 불과한 정신의학과 위원의 수를 늘리고, 플랫폼 노동자 수 증가에 따른 새로운 유형의 상병에 대한 대책을 마련할 것	○ (심리회의 구성) 정신 질병 재심사 청구시, 위촉된 위원* 구성 * 정신건강의학과 전문의 2명 - (자문위원단*의 사전 자문) 자문 결과를 심리회의 시 참조토록 운영 * 정신건강의학과 전문의 7명 ○ (신규 위원 위촉, 위원 확충 노력) 정신 질병 심의가 관련 전문가를 통해 심도있게 논의되도록 하겠음 ○ 새로운 유형의 산재 신청이 증가하고 있는 상황에 대해서는 관련 부서 등과 긴밀한 협의를 통해 적절히 대처해 나가도록 하겠음 ○ 또한, 관련하여 쟁점이 되는 부분이 있으면 심사관 교육, 위원 간담회 등을 통해 내용을 공유하여 적절하게 처리하도록 노력하겠음

(2) 재심과정에서의 사회적 규범 등 고려 및 재심위원회의 인원 구성 개선 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 산업재해보상보험재심사위원회의 재심 기각률이 높아지고, 법원의 판결로 재심 결정의 뒤집히는 사례가 많은 상황임. 재심과정에서 과학적·의학적 요소뿐만 아니라 사회적 규범과 개인적 사정을 충분히 고려하고, 의료계 종사자의 비율이 높은 재심위원회의 구성을 개선할 것	○ (균형있는 심리회의 구성) 심리회의 개최는 위원장을 포함하여 총 9명으로 구성 - 법조계·노사관계분야와 의료계 위원을 각각 균형있게 참여*시켜 사회적 규범, 개인적 사정 등 논의하고 있음 * 법조계 1~2명, 노사관계전문가 1~2명, 의료계 2~4명 ○ (심리위원 구성 다각화) 향후 위원 교체 시에 법률적·규범적·사회적 관점에서 판단을 하기 위하여 법조계·노사관계 분야 위원 등 다양한 분야의 위원이 위촉될 수 있도록 노력하겠음

서울지방고용노동청

(1) 중대재해 반복 발생 작업장에 대한 방안 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 사망현장 CCTV조작과 유족을 합의 압박 등의 의혹이 있는 포스코이앤씨 천호동 현장 근로자 감전사망사고와 같이 중대재해가 반복적으로 발생하는 사례가 증가하고 있는바, 고용노동부의 현장 점검이나 업체 자율 안전 예방 조치에 대한 무용론이 제기되고 있으므로 이에 대한 실효성을 제고할 것	○ 감독·점검 전반의 실효성 제고를 위해 사전에 현장별 감독·점검의 구체적 목표를 확립하여, 체계적으로 감독·점검이 이뤄질 수 있도록 하고, 감독 이후에는 개선사항 이행여부 확인을 위한 확인점검 실시할 계획 - 법령 위반사항에 대해서는 즉시 행정·사법조치하고, 우수사례를 적극 발굴하여 현장 특성에 맞는 개선·권고안을 제시할 계획

(2) 쿠팡풀필먼트 취업규칙 변경 심사 및 퇴직금 미지급 진정 건에 대한 ‘위반 없음’ 결론에 관한 근거자료 제출 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 쿠팡풀필먼트의 취업규칙 변경에 관한 심사와 변경된 취업규칙을 근거로 한 퇴직금 미지급 진정 건에 대한 위반 없음 결론은 대법원 판례와 배치되므로 해당 심사 및 결론에 대한 근거자료를 제출하고 노동부의 행정 해석 재검토 및 대법원 판례와의 차이점 등에 대하여 상세하게 정리하여 보고할 것	○ 우리부는 형식상 일용근로자라도 근로계약 반복 등으로 일용관계가 중단없이 계속된 경우 상용근로자로 보아 퇴직금 지급 대상이라고 해석하고 있고, 이는 대법원 판례와 다르지 않음 - 다만 쿠팡풀필먼트의 일용직 퇴직금 미지급 신고 건에 대해서는 개별·구체적 사안을 판단하여 처리하였으며, 현재 관련 사항을 포함하여 검찰 수사가 진행 중인 만큼 향후 수사 결과에 따라 필요한 조치를 하겠음 ※ 퇴직금 진정사건 내사보고서('24.10.14) 및 우리 부 판단 근거자료('24.10.23) 의원실 방문 보고

(3) 유진기업에 산재 예방 유공 포상 경위 파악과 부당노동행위 재수사 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 근로자 사망으로 중대재해처벌법 위반여부 수사를 받고 있는 유진기업에 소속된 000부장에게 산재예방 석탑훈장 수여한 경위를 파악하고, 부실수사 의혹이 있는 서울남부지청 부당노동행위 사건에 대한 재수사를 검토할 것	○ 산재유공 포상 대상은 기업이 아닌 산업안전보건 분야 업무 종사자인 개인임 - 000부장은 당사 및 협력업체, 동종업계, 특수형태근로종사자 등에 대한 안전보건관리체계 구축에 기여한 점이 인정되어 선발됨 - 선발 절차는 1,2차 지방청(지청포함) 심사를 거쳐 본부에 최종 추천하였고, 본부 요청에 따라 '24.5월 서울남부지청에서 유진기업 본사를 방문하여 근로자대표를 포함한 근로자 2명을 각각 면담하는 등 000부장의 공적을 집중 검증하는 현장실사 실시함 - 심사 당시 유진기업의 중대재해 발생 여부를 살폈으나 최근 3년간 전 사업장에서 중대재해가 발생하지 않았으며, 6. 20. 수상 결정 후인 8. 6. 유진기업 수지공장에서 사고가 발생하였고 8. 22. 재해자 사망한 것임 - 향후 심사시에는 개인 심사일지라도 사업장 전반에 걸쳐 더욱 면밀히 살펴보겠음 ○ (부실수사 여부) 서울남부지청은 고소사건에 대해 2차례 검찰의 수사지휘를 거쳐 "일부기소" 의견으로 서울남부지검에 송치('23.10.23.) * "기소" 의견으로 송치한 사안은 중노위에서도 부당노동행위로 인정('23.5.26.)

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
	- 서울남부지검이 자체 추가 수사하여 '24.2.2. "불기소" 처분하였고, 고소인은 이에 불복하여 "항고" 및 "재정신청"을 하였으나 모두 "기각"된바, - 서울남부지청이 부실수사를 하였다고 볼 수 없음 ○ (재수사 여부) 이미 법원의 재정신청 및 검찰의 항고 기각 결정을 받은 사안으로 재수사는 사실상 어려우나, - 고소인이 새로운 증거를 추가하여 재수사를 요청하는 경우, 검찰과 협의하여 재수사 여부 검토 가능 ※ 상기 수사와는 별건으로, '25. 1. 9. 행정법원은 "부당노동행위 인정" 판결함 (사측은 '25.1.21. 항소 제기)

(4) 페르노리카코리아의 노사교섭 타결을 위한 노력 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 2023년 국정감사 이후 페르노리카코리아에서 발생한 6건의 부당노동행위가 노동위원회에서 인정되었음에도 기업은 인정을 하지 않고 행정소송으로 대응하는 상황임. 페르노리카코리아가 노사 교섭을 재개하여 타결될 수 있도록 교섭 지원에 다각적으로 노력할 것	○ 국감 후 서울고용노동청장이 페르노리카코리아 노사 대표 면담(3회*), 근로감독관 교섭참관 지도** 등 노사 갈등 해소 지원 * '24.10.31, 11.6, 11.15 ** '24.11.13, 12.4 ○ 노사간 갈등이 첨예하여 단기간에 해결이 쉽지 않으나, 주기적인 노사 면담 등 성실교섭을 계속 지도

중부지방고용노동청

(1) 쿠팡풀필먼트 일용직 근로자 퇴직금 지급 지시 불이행에 대한 적극적인 수사 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 부천지청이 쿠팡풀필먼트의 일용직 근로자에게 퇴직금을 지급하라고 시정지시를 했음에도 이를 이행하지 않은바, 쿠팡풀필먼트 대표를 범죄자로 인지하거나 전담팀을 구성하는 등 적극적으로 수사할 것	○ 부천지청 관내 쿠팡풀필먼트 일용직 근로자들의 퇴직금 미지급 관련 문제와 관련하여 공정·신속한 조사를 진행하기 위해 전담팀을 구성하여 운영함('24.10.16.~'24.12.31)

(2) 인천일보의 취업규칙 불이익 변경 진정 신속 처리 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 인천일보의 노동관계법 위반으로 2008년부터 지금까지 229건의 진정이 있었고, 2024년 현재 2017년도의 취업규칙 불이익 변경 관련한 2022년도 8월 24일 제기된 진정이 아직 조사 중인바 해당 사안에 대하여 신속하게 조사·처리할 것	○ 인천일보를 상대로 제기된 상여금 미지급 진정(취업규칙 불이익 변경 관련) 건에 대하여 조사 실시 후 3차례에 걸쳐 내사지휘 건의한 바, '25. 1. 6. 인천지방검찰청의 최종 수사 지휘에 따라 '25. 1. 21. 불기소 의견으로 송치

(3) 한국 GM 하청 노동자들의 직접 고용을 위한 지도 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 한국 GM 하청 노동자들이 대법원에서 불법 파견 승소 확정받았음에도 직접 고용이 이루어지고 있지 않으므로, 현황을 파악하고 직접 고용이 이루어질 수 있도록 지도할 것	○ 2024.11.1.자 전원(124명) 직접고용 - 총 146명(8건) 중 22명 제외[정년 10명, 바이-아웃 12명(정년 2년 미만자, 일정 금액 받고 퇴사)] ※ 미 출근자: 1명(행방불명) ○ 현재 진행 중인 소송에 대해서도 판결 결과에 따라 신속한 이행을 지도할 계획임

(4) 한화시스템의 진정에 대한 철저한 조사 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 친목단체인 근로자위원회를 별도로 구성하여 노동조합을 무력화시키는 한화시스템의 임단협 구조는 부당노동행위로 보이므로 신속하고 철저하게 조사할 것	○ 부당노동행위사건에 대하여 엄정하게 조사하여 처리할 예정 - 최근 경기지노위 판정(부당노동행위 4개항목 일부인정)을 참고하여 검찰 지휘예정

(5) 광명초 그린스마트스쿨 조성공사에서 발생한 부당 해고 사태의 조속한 해결 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 2024년 10월 경기도 광명시 광명초등학교 그린스마트스쿨 건설현장에서 60여 명의 근로자가 부당해고를 당했다는 주장이 제기되고 있으므로, 관할 노동행정청인 중부지방고용노동청 안양지청은 해당 노동 사업에 대하여 근로감독을 실시하는 등 사태해결을 위해 조속히 조치할 것	○ 광명초등학교 건설현장 현장지도·점검 및 노사 면담을 통하여 조속한 사태 해결을 위한 적극 노력 - 지청장 면담('24.10.23.) 및 현장지도(총 13회) 및 점검(총 5회) 실시 * '24.10.22.~11.27. 불법외국인고용 점검(4회)→외국인 고용제한 1년, 과태료 1백만원 부과 * '24.12.4. 산재분야 감독→과태료 2백만원 부과 및 사법처리('기소' 의견 송치) * '24.11.11. 노조, 고발 제기(근로계약서·임금명세서 미교부, 휴일수당 미지급, 조사중) ※ '24.10.15. 부당해고 구제신청(12.2. 경기지노위 기각, 현재 중노위 재심중)

(6) 한국옵티칼하이테크㈜의 고용승계 관련 문제 해결을 위한 노력 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 한국옵티칼하이테크(주)의 화재로 인한 공장 전소 후 한국니토옵티칼에 고용승계를 요구한 노동자들과 해당 기업이 노사 대화를 통해 신속하게 문제를 해결할 수 있도록 노력할 것	○ 기관장이 두 차례에 걸쳐 한국니토옵티칼을 방문하여 대표를 면담하고, 노조와 대화를 통한 채용 가능 여부 등을 논의할 것을 지도함 ※ 중부청장·평택지청장이 '24.11.6., 평택지청장이 '25.1.22. 한국니토옵티칼을 방문함 - 추후에도 대화를 통해 해결토록 노력하겠음

부산지방고용노동청

(1) 중대재해가 발생한 한화오션에 대한 작업중지 해제 적정성 검토 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 중대 재해가 발생한 해당 작업을 소극적으로 해석하여 작업중지의 범위가 좁아진 문제가 있으므로 근로자의 안전 확보를 위해 작업중지의 범위를 적극적으로 해석하여 작업중지의 실효성을 제고할 것 ○ 한화오션 재해 현장에서 정확한 현장 점검을 기반으로 안전성 확보가 되지 않은 현장임에도 불구하고 작업중지 해제가 이루어졌으므로 추가 점검을 실시할 것 ○ 통영지청 산재예방과 근로감독관 출신 인사가 한화오션의 노동부 대응 자문위원으로 영입된 것으로 보이는바, 이로 인해 불합리한 작업중지 해제가 이루어졌을 가능성이 있으므로 이에 대한 진상을 조사할 것 ○ 한화오션의 작업중지명령 해제 과정에서 하청근로자의 의견이 반영되었는지 면밀히 살피고, 향후 작업중지명령과 해제 과정에서 하청근로자의 의견을 청취하는 절차를 거칠 것 ○ 한화오션의 작업중지명령을 특정 분야 작업에만 한정할 게 아니라 추락방지시설과 관련된 모든 작업을 중지시키고 추락방지시설 전수조사할 것	○ **(작업중지)** 지청은 산안법 제55조(중대재해 발생시 작업중지 조치)에 따라 - 산업재해가 다시 발생할 급박한 위험이 있는 사고발생 라싱브릿지 설치 및 “동일한 작업”(그 외 8척의 라싱브릿지 설치작업)에 대하여 작업중지명령 - **(작업중지 범위)** 산안법 제55조 및 고용노동부 「중대재해 발생에 따른 작업중지의 범위·해제절차 및 심의위원회 운영 기준(2023. 1. 27.)」에서 ‘해당 작업’ 또는 ‘중대재해가 발생한 해당 작업과 동일한 작업’에 대하여 작업중지 조치를 하도록 정하고 있고, - 현행 규정상 고소작업 정의가 모호하여 효력의 범위를 특정하기 곤란하고, 작업중지 처분은 ‘즉시강제’ 성격의 침익적 행정처분으로, 동 처분시 그 요건을 엄격하게 해석해야 한다는 헌법재판소의 판례 취지를 고려함(헌재 2002. 10.31. 선고 2000헌가12결정) ○ **(작업중지해제)** 2024. 10. 4. 사업주의 작업중지 해제 신청(2차)에 대해, 법령에 따라 전문성과 객관성을 확보한 외부위원을 포함한 작업중지해제심의위원회를 구성하고, ※ (위원) 당연직통영지청장(위원장), 산재예방지도과장, 한국산안전보건공단 조선업재해예방센터장, 외부대한산업안전협회 경남서부지회 OOO국장, 코리아베스트세이프티아 OOO 대표 - 사업장에서 보완·제출한 안전대책에 대해 한국산업안전보건공단의 기술

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
	검토, 공단 합동 현장확인을 실시하고, - 2024. 10. 8. 작업중지심의위원회를 개최하여 사업장의 안전조치 및 대책이 적정한지 여부를 심의한 결과, 작업중지해제 의결하였음 ※ (사업장의 주요 조치) 한화오션은 추락방지 조치로, ①자체 클램프(그물망 틈새를 막는 장비)를 개발, 노조가 참석한 시연회를 개최하여 타당성을 확인한 후 9,000여개 설치, ②근로자 편의를 고려한 안전대걸이를 추가 설치, ③근로자 특별안전교육(안전모, 안전대 착용 포함), ④야간작업 관리제도 수립시행 등 - 작업해제 신청시 사업주는 근로자 의견서 제출하였을 뿐만 아니라 작업중지해제 과정에서 심의위원회는 하청근로자 등을 대상으로 면담하는 등 하청근로자의 의견을 청취하는 절차를 거침 - 산재예방과 근로감독관 출신 관련해서는 작업중지해제에 관여한 바 없음 ○ **(작업중지해제 이후 조치)** 지청은 작업중지해제 이후 사업장 감독, 본부감독, 현장패트롤 등 외에도 작업특성상, 지속적인 안전점검이 필요한 점을 감안하여 11월 말까지 공단과 합동으로 라싱브릿지 설치작업을 현장점검함 (11.6. 11.14, 11.20., 11.29 총 4회)

(2) 높은 임금체불 증가율에 대한 대책 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 경남 지역 임금체불 증가율(2024년 8월 기준, 전년 동기 대비)이 전국 평균 20%의 두배가 넘는 47.9%인 점에 대한 원인을 분석하고 대책을 마련할 것	○ 조선업 협력업체의 다수·고액 체불, 병원 및 중소 건설업체 부도 등이 원인 ○ 사업장 근로감독을 강화하고, 고의·상습 체불사업주는 엄정수사하여 체불에 대한 사업주의 경각심을 고취하여 임금체불을 사전 예방하겠음 ○ 발생한 임금 체불에 대해서는 사업주 청산을 우선하되, 대지급금 및 체불사업주 융자지원제도 등도 적극활용하여 체불 근로자들의 생계를 지원하겠음 * '24. 12. 경남 증가율 16.7%《전국 증가율 14.6%》

(3) 지도를 통한 임금체불 문제 해결 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 타 지방청에 비해 임금체불에 있어 지도 해결의 비율이 현저히 낮은바, 이를 상향시킬 수 있도록 노력할 것	○ 체불근로자의 생계안정을 위해 대지급금, 체불사업주 융자지원제도를 적극 지원·안내하고, 직무교육 등 근로감독관 역량을 제고하였고, - 고의·상습 체불사업주에 대해 엄정 수사를 통하여 체불에 대한 사업주의 경각심을 고취하였음

(4) 고용보험 부정수급 적발 노하우를 타 지방청과 공유 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 고용보험 부정수급 적발에 있어 가장 우수한 성과를 내고 있는바, 해당 업무의 노하우를 타 지방청과 공유할 것	○ 부산청 적발 우수 성과 사례 공유 - 본부 주관 '고용보험 부정수급 점검강화 T/F' 참석(부산청 2명)하여 우수 기획조사* 사례 발표 및 수사기법 등 공유 * 경찰청 합동 기획조사로 불법 브로커 개입된 고용장려금 등 부정수급 사업장 48개사 적발(부정수급액 2,018백만원)및 형사처벌 - 고용행정통합포털*을 통한 우수 수사기법 등 수시공유 * 고용행정통합포털》행정지원》부정수급(고용보험)》수사사례공유》업무별게시판 ※ 본부 주관 '고용보험 부정수급 점검강화 T/F' 구성·운영 중('24.12월~) - (배경) 새로운 부정수급 유형 발생으로 점검대상 다각화와 현장의 수사역량 강화, 수사기법 개발 등 필요 - (구성) 현장 실무자 중심 T/F 구성 ※ 본부 고용지원실업급여과(3명), 지방 고용보험 수사관(10명) - (역할) 각 청별 다양한 수사 노하우 등 공유, 부정수급 신규유형 사례발굴, 수사역량 강화방안 및 수사기법 개발 등 - (운영) 상시운영, 회의 3회 개최

(5) 한화오션의 노조대응문서 작성에 대한 부당노동행위 여부 검토 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 노조가 사업장을 점거할 것에 대비한 시뮬레이션을 작성한 한화오션의 행태가 부당노동행위에 해당하는지에 대한 검토할 것	○ 노조대응문건의 내용은 노조의 생산시설 점거 시도를 가정한 사측의 생산시설별 대응 방안 논의 일정표로 추정되나, 구체적인 내용은 알 수 없음 - 부당노동행위는 ❶사용자의 행위(부당노동행위의 주체), ❷부당노동행위(노조법 제81조 각호) 실행, ❸부당노동행위 의사가 있어야 성립함 - 해당 문건 관련 부당노동행위 성립 여부는 문건의 실행 여부, 노동조합 활동 침해 내용 포함 여부, 노동조합 활동을 방해하기 위한 의사로 작성된 것인지 여부 등을 종합적으로 판단해야 하며 현 시점에서 부당노동행위로 단정하기는 어려움 ○ 다만, 문건 작성의 이유를 떠나 문건 작성 자체만으로 노사갈등의 불씨가 될 수 있는 만큼, - 노사간 오해의 소지가 있거나 신뢰를 저해하는 행위는 지양하도록 유선 및 현장지도하였고, 계속 모니터링중임

(6) 근로계약서 신고 등 관리감독 강화 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 울산의 한 옷가게에서 일하던 노동자가 10여 년에 걸쳐서 일하면서 업주로부터 폭행을 당하고, 하루 평균 노동시간이 11.5시간에 월 평균 200만원의 최저임금에 못 미치는 임금을 받아 현재 울산지청에서 수사 중인 사건을 철저히 수사할 것	○ 울산지방검찰청 내사 지휘를 통하여 '25. 1. 2. 사업주를 범죄인지한 후 근로기준법, 최저임금법, 근로자퇴직급여보장법 각 위반 혐의에 대하여 '25. 1. 22. '기소' 의견으로 송치 - 근무시간(11.5시간) 대비 최저임금 미달액 52,090천원(공소시효 도과 건 제외), 퇴직금 36,383천원 등 금품합계 88,473천원을 지급하지 않은 범죄사실 ※ 동 건과 별개로 '폭행'은 신고인이 울산중부경찰서에 신고하여 특수폭행 혐의로 '24. 12. 6. 송치, 울산지방검찰청 수사 중 ○ 향후 취약근로자 근로조건 보호를 위해 적극 노력하겠음

(7) 코스트코 산재 은폐에 대한 근절 방안 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 코스트코 코리아 울산점 2층 직원 식당 조리실 식기세척기에서 다량의 일산화탄소가 누출되어 직원이 치료를 받았음에도 사측이 이를 지청에 신고하지 않는 등 코스트코에서 반복적으로 산재은폐가 발생하고 있으므로 이를 근절할 방안을 마련할 것	○ 산업재해 발생보고에 대한 조사를 실시하여 코스트코코리아 울산점에서 산업재해를 거짓으로 보고한 것을 확인하고 과태료 부과 조치 * 이와 별개로 해당 사고 관련 감독을 실시하여 안전보건관리책임자 업무 미수행에 대한 과태료 부과 및 시정조치 - 향후 점검·감독, 재해조사 시 산재은폐 여부를 철저히 확인하겠음

대구지방고용노동청

(1) 한국옵티칼하이테크㈜의 고용승계 관련 문제 해결을 위한 노력 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 한국옵티칼하이테크(주)의 화재로 인한 공장 전소 후 한국니토옵티칼에 고용승계를 요구한 노동자들과 해당 기업이 노사 대화를 통해 신속하게 문제를 해결할 수 있도록 노력할 것	○ 그간 노사에 60여 차례에 걸쳐 대화를 통한 문제해결을 지도하였으나, 당사자간 입장차가 커 해결이 쉽지 않은 상황 ○ '24.11.4. 대구청장, 고공농성장과 사측 청산사무실을 방문하여 노·사 대표자를 상대로 대화를 통한 해결방안을 논의하도록 지도함 * '25.2.13. 구미지청(근로개선지도과장)에서 청산대표를 면담하였으나 현재까지 당사자간 큰 입장차 계속 ○ 향후에도 대화를 통한 해결을 위해 지속 노력하겠음

광주지방고용노동청

(1) 한전의 섬발전 관련 업무 회수로 인한 집단 정리해고에 대한 행정조치 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 최근 섬발전 관련 업무를 수행하는 용역업체 직원을 직접 고용해야 한다는 법원의 판결 이행을 회피하기 위하여 한전이 용역업체로부터 해당 업무를 회수하여 184명의 근로자가 집단 정리해고를 당하는 결과를 초래한바, 현장지도점검, 형사입건, 특별근로감독 등 관련 행정조치의 시행을 검토할 것	○ 현재 진정으로 사건 접수하여 조사 진행 중임 - 2024.9.11. 최OO(한국발전산업 노동조합 도서발전지부장)이 진정서를 제기하였음 ○ 진정 사건은 진정인 조사(2회), 피진정인 조사(1회), 참고인 조사(2회), 한전 본사 확인(전산 확인), 재판 관련 자료 입수 등 조사 진행 중이나, - 진정인의 구체적인 주장과 증빙자료 제출이 늦어지고 있으나, 조속한 시일 내 처리하겠음 * '24.11.28. 진정인은 '구체적인 사실관계에 관한 진술과 증빙자료는 추후 하겠다'고 하였으나 이후 불출석 상태이고 자료 미제출 상태임

(2) 현대제철 하청노동자의 직접고용 후 부적절한 배치 관련 대책 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 현대제철 순천공장 하청노동자의 직접고용 관련 대법원 승소판결 이후 순천공장이 아닌 당진공장에 배치한 문제에 대한 대책을 마련할 것	○ '24.10.22.부터 직고용자 비상대책위원회와 현대제철 간 직접 대화 창구를 마련하여 운영중 - 현재까지 총 7차례 회의 실시 ○ '24.11.29. 전남지방노동위원회는 당진공장에 배치된 직고용자가 제기한 부당 인사발령 구제 신청 인용 - '25.1.6. 현대제철은 중앙노동위원회 재심 신청하여 현재 진행중 ○ 우리지청에서는 해당 사안이 조속히 해결될 수 있도록 모니터링 및 지도하겠음

(3) 여수광양항만관리 화장실 문제에 대한 점검 · 지도 필요

시정 및 처리요구 사항	시정 · 처리결과 및 향후 추진계획
○ 여수항만공사 자회사인 여수광양항만관리의 경비업무를 하는 근로자들이 초소 근처에 화장실이 없고 있는 화장실도 남녀구분이 되어 있지 않아 매우 불편하다는 민원을 제기하고 있는바, 노동을 하는데 있어 최소한의 근로환경을 제공할 수 있도록 점검·지도할 것	○ 민원제기 내용*에 대하여 '24.2.20, 8.7, 10.17, '25.2.17. 현지 출장 등을 통한 지도 결과, * 2노조 전국보안방재노동조합 여수광양항보안지부는 해안초소(3개소) 화장실 미설치로 불편하다는 민원을 제기 * 노사협의(총 3회)를 통해 간이화장실을 철거, 공용화장실 설치를 결정 - 추가로 일부 초소 휴게시설에 대한 휴게시설 설치·관리기준 위반사항에 대하여 현지 시정 지도함 * (시정사항) 근무지와 휴게시설 간 분리하고, 조도를 높이도록 함 * 휴게시설을 분리하여 별도의 장소에 설치 운영

대전지방고용노동청

(1) 현대제철 하청노동자 직접고용 지시 불응 등에 관한 대책 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 현대제철 당진공장의 하청노동자 직접 고용 지시에 대한 불응과 노동조합원에 대한 246억원의 손해배상 제기 문제에 대한 대책을 마련할 것	가. 직접고용 지시 불응 관련 ○ '18년 근로감독으로 불법파견임을 확인하여 파견근로자 749명에 대해 '21년 직접고용 시정지시 ○ 현대제철은 직접고용 시정지시에 불응하여 1인당 1천만원, 총 73.3억원의 과태료 부과 ○ 또한, 현대제철 및 사내협력사 4개소 대표이사 등 불법행위자 7명을 입건하여 기소 의견으로 송치하는 등 하청근로자 보호를 위해 법령상 규정을 충실히 이행 ○ 현대제철은 직접고용 시정지시에 불응하고 과태료 부과에 이의를 제기하여 과태료 재판 진행 중 ※ '25.2.5. (인천지법) 정식부과(인용) 결정 → '25.2.15. 위반자(현대제철)에 (정식) 결정등본 송달 → '25.2.20. 위반자(현대제철) 즉시항고 ○ 이와 관련, 사업장 면담 등을 통해 법 위반 사항이 해소될 수 있도록 그간 지속 지도해왔음 ※ 직접고용 시정지시 이행 진행 상황 확인 및 이행촉구(천안지청, '21.4.16.) ※ 자회사 설립 발표('21.7월) 이후 원·하청 대화 주선 및 노사 면담(26회) → 공정 재배치를 위한 3자 협의체 구성('21.10월) → 관련 면담·공문지도(17회) 통해 공정 재배치 기준 마련 합의 ※ '24.10.23. 위 건에 대하여 이용우 의원실 방문 보고 완료

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
	나. 손해배상 청구 관련 ○ 사측의 손해배상 청구는 ’21년 단체교섭 과정에서 발생한 52일간(’21.8.23.~10.13.)의 통제센터 점거 및 전면파업에 따른 것임 ※ ’21.9.3. (인천지법) 손해배상 청구소송 소장 접수 → ’23.10.31. 변론(속행) → ’24.1.23. 변론(기일변경) → ’24.3.26. 변론(속행) → ’23.8.20. 변론(속행) → ’24.11.26. 변론(기일변경) → ’25.3.25. 변론 예정 ○ ’21년 당시 대전청 및 천안지청에서는 지속적인 노사 면담 및 대화 주선을 하였고, ’21.10.13. 현대제철 참여하에 통제센터 점거 해제 및 업무 정상화에 합의하고 파업을 철회하였음 - 이후에도 노사의 교섭 과정에서 적법한 노조 활동 및 현대제철의 손해배상 청구가 노조 활동을 억압할 목적으로 남용되지 않도록 지속 지도 중임 ※ ’25년 하청 노사와 4회 면담하여 교섭 지도, ’25.2.11. 현대제철과 면담하여 손해배상 청구 관련 의견 청취 및 지도 다. 향후 추진계획 ○ 대전청과 관할 천안지청은 유기적으로 연계하여 적극적으로 노사 중재 역할을 할 예정

(2) 석탄화력발전소 폐지 문제에 있어 적극적 역할 수행 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 태안 화력발전소 1기·2기 폐지와 관련하여 태안화력발전소 폐지 대응 TF에 참여하는 등 대전지방청이 적극적인 역할을 할 것	○ 대전청은 충남지역 석탄화력발전소 폐지에 대한 고용안정지원대책을 수립하고, 발전사 소재지 관할 관서를 포함한 고용안정대책 추진단을 가동 중이며, ○ 고용부 '산업전환고용안정전문위원회', 산업통상자원부 '태안화력 전환 TF'에 현안에 따라 참여하고 있음 - 또한, 충청남도의 '태안화력폐지대응 TF'의 일자리분야 대책회의에도 참여하기로 협의됨 - 이외, '태안지역 석탄화력발전 고용협의회(서산출장소 운영)', '충남 혁신프로젝트 석탄화력발전지원사업 추진을 위한 협의체(충남 인자위 협력운영)' 등 실무협의체도 적극 추진하고 있음 ○ 대전청은 이러한 협의체 외에도 현장 방문·지원수요조사 등 다양한 노력을 통해 현장의 의견을 청취하고, 본부 및 소관 부처 등에 공유하여 적절한 대책이 추진되도록 지원하는 한편, 자체 지원사업의 추진에도 만전을 기하도록 하겠음 ※ (추진사례) '24.10.22. 태안 서부발전·한전산업개발 현장방문(청장), 고용불안해소를 위해 협력업체 경쟁입찰방식 도입 잠정 보류 등 현장의 요청사항을 고용부 본부 및 산업자원부에 전달('24.12.20.등) ※ 업무 전환을 위한 교육훈련('25년, 350명 예정), 통근버스 운영 지원('25년 2개 노선) 등 현장 수요에 맞춰 지원사업을 추진 중임

공공기관 공통사항

【소속 공공기관 공통사항】

(1) 기관 경영평가 등급 상향을 위해 노력할 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 고용노동부 산하기관들의 경영평가 등급이 전반적으로 C, D에 집중되어 있으므로 평가 등급을 올릴 수 있도록 노력할 것	**《근로복지공단》** ○ 경영평가 성과관리체계 강화를 통한 경영평가 등급 향상 추진 - 부문별 협의체 운영을 통한 계량·비계량지표 실적 점검 및 성과 향상 방안 마련 - 평가주관기관(기획재정부, 조세재정연구원)과의 업무협의를 통한 지표개선 등 평가대응 **《한국산업안전보건공단》** ○ 한국산업안전보건공단은 '21년 D등급 이후 '22년 C등급, '23년 B등급으로 매년 1등급 상승함 - 연중 비계량·계량 성과관리로 지속적인 평가등급 상승·유지 노력 경주 ○ 비계량 지표 관리·작성체계를 개선하여 연중 국민 체감형 성과창출에 집중 - 보고서 전담 작성반(TF) 구성·운영으로 보고서 정합성·통일성 제고 - 윤리경영(D^0) 등 부진지표는 외부전문가 간담회 등 별도관리 ○ 계량지표 및 외부평가에 대한 연중 성과관리체계 운영

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
	- 월별 계량지표 모니터링 및 컨틴전시 플랜 운영으로 상황별 적시 대응 - 청렴도(권익위), 재난관리평가(행안부) 등 정부평가에 직·간접적으로 반영되는 외부평가 대상 경영진 주관 TF 운영 **《한국산업인력공단》** ○ 2024년도 경영평가 등급향상 계획 수립·추진 - [경영관리] 대내외 경영혁신 및 평가 착안사항 적극 대응 - [주요사업] 국정과제 등 사업의 성과 가속화로 계량지표 고득점 추진 ※ 주요사업 계량지표 득점률 96.7% 예상 (전년대비 3.8%p 상승) - [혁신가점] 국민 눈높이에 맞는 경영 효율화로 경영성과 창출 극대화 ※ 직무중심 조직인사관리체계 구축·추진 ※ 직무급 비중 확대(10.0%) 및 고도화 **《한국장애인고용공단》** ○ 한국장애인고용공단은 전년도 경영실적평가 결과를 면밀히 분석하여 부진 사항을 보완하고 계량지표 등을 개선하였음 ○ 향후 지속적인 관리를 통해 평가 등급 향상을 도모하겠음 **《학교법인 한국폴리텍》**

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
	○ 정부정책 수행을 위한 체계적 성과관리와 적극행정 등을 통한 업무 효율화 실천으로 경영평가 등급을 올리도록 노력하겠음 **《한국기술교육대학교》** ○ 우리기관은 외부전문가 컨설팅, 현장실사 대응단 구성·운영 등을 통하여 경영평가에 적극 대응하고 있으며, 구분 / '21년 / '22년 / '23년 평가등급 / B(양호) / B(양호) / A(우수) 순위/기관수 / 3/7 / 3/7 / 1/7 환산점수 / 77.69 / 78.27 / 80.01 총점 / 80.80/104 / 82.1/104.9 / 84.0/105 ○ 향후에도 경영혁신 및 경영성과 개선, 주요사업 환류 강화를 통하여 우수성과를 지속적으로 창출하기 위해 노력하겠음 **《노사발전재단》** ○ 경영평가 등급 상향을 위해 지속적으로 노력할 예정 - 최근 3개년 노사발전재단 경영평가 현황 구 분 / 2021년 / 2022년 / 2023년 경영평가 등급 / B / B / B **《건설근로자공제회》** ○ 건설근로자공제회는 '23년도 경영평가결과 B등급을 달성(고용노동부 산하 7개 기타공공기관 중 2위)

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
	- ‘24년도 경영평가는 A등급 이상을 달성할 수 있도록 노력 지속 예정 **《한국고용노동교육원》** ○ 경영평가 등급 상향달성을 목표로, 경영평가 집중 작업주간 신설 및 외부 컨설팅 용역 등 전사적 노력을 기울이고 있으며, 주요 평가지표 연중 관리 등 평가 등급 제고를 위해 적극적으로 노력하겠음 - 한국고용노동교육원 경영평가 결과 ‘21년: C, ‘22년: B, ‘23년: B **《한국사회적기업진흥원》** ○ 기관은 최근 3년간 연속으로 B등급을 받았음 - 앞으로도 경영평가 등급 상향을 위해 지속적으로 노력하겠음 **《한국고용정보원》** ○ 비상경영TF구성을 통한 경영쇄신 계획 수립·이행 - 비상경영TF 및 직원 의견수렴을 통한 경영쇄신계획(4대전략* 12개과제) 수립('24.9월) 및 전사적 이행 점검 완료 * 경영체질개선, 핵심성과제고, 대내외 평가 향상, 조직경영효율화 ○ 추진성과 ① (경영체질 개선) 전직원 직무급 도입, 일반관리비 관리 달성률 전년比 39.9%p 향상

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
	② (핵심성과제고) 5대 핵심사업(디지털배지사업, 고용24, 잡케어 등) 추진을 통한 대국민서비스 체감성 향상 ③ (대내외 평가향상) 스팟콜센터 운영 및 고객간담회 실시(10회), 내부통제 운영지침 제정 등 ④ (조직경영효율화) 협업 연구과제 발굴, 불필요한 일줄이기(23개) 등 ○ (향후 추진계획) 경평보고서 체계적 관리체계 강화 - 경평보고서 질적향상 ①보고서작성 연중 트레이닝 ②지표별 책임자 지정*을 통한 비계량 보고서 퀄리티 향상 * (현재) 세부평가내용 별 담당자 작성 → (개선) 지표별 책임자 지정·관리 - 경영진 중심 경영실적 관리 점검 **《한국잡월드》** ○ 2023년도 경영평가 결과는 “B“ 등급으로, 전년 대비 1개 등급 상승함 - 기관은 경영평가 등급 상향을 위해 경영목표와 전략과제 간 구조 개선 및 대내외 이해관계자 소통 활성화, 사업 경쟁력 강화 등의 노력을 지속하고 있으며, - 향후에도 평가 등급 상향을 위해 지속적으로 노력하겠음

(2) 징계받은 직원에 대한 성과급 지급 부적절

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 징계받은 직원에게 높은 내부평가 등급 및 성과급을 지급하는 것은 부적절하므로 내부 규정을 점검하여 개선할 것	**《근로복지공단》** ○ (처리결과) 기존 지침*으로 운영하던 징계자의 성과급 제한을 보수규정에 명문화('24.12.27. 개정) * '21년부터 내부지침으로 평가등급에 상관없이 중징계자 및 부정비리 경징계자(성비위, 음주운전, 채용비리 등)의 성과급 지급 제한 **《한국산업안전보건공단》** ○ 중징계 처분자 및 금품·향응수수, 성범죄, 음주운전, 채용비리 사유 징계 처분자는 경영평가성과급 및 내부평가급 미지급 ※「보수규정 시행규칙」제9조의4(성과급) 개정 완료('23.10.18.) **《한국산업인력공단》** ○ 정부 지침 등을 반영하여 성과급 지급 조항 개정('21.10.28.) - 성과급 지급 적용 제외 조항 중 중징계처분자 및 비리행위자(금품, 성범죄, 음주운전 등)에 대한 지급 방법(D등급→미지급) 개정 ※ 그 외 징계자의 경우, 공단 내규에 의거하여 이사장이 따로 정하는 바에 따라 성과급 지급에 관한 사항이 결정됨 **《한국장애인고용공단》** ○ 관련 내부 규정은 '20.12.29. 개정

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
	완료하여 시행중으로, 징계받은 직원에게 성과급을 지급하지 않고 있음 **《학교법인 한국폴리텍》** ○ 정직 이상 징계자와 중대 비위자(금품·향응수수, 횡령, 성폭력, 성매매, 성희롱, 음주운전)는 징계 수위와 관계없이 최하위 평가 등급 부여 및 성과급 미지급 ○ 「공기업·준정부기관 경영에 관한 지침」 조항 중 '채용 비위자 성과급 지급 제외' 항목 이외는 모두 준수 중 ○ 채용 비위자의 최하위 평가 등급 부여 및 성과급 지급 제외 규정은 개정 예정 **《한국기술교육대학교》** ○ 우리기관은 국민권익위원회 권고('20. 10. 12.)에 따라 내규를 개정('21. 6. 1.)하여 중징계처분 등*을 받은 직원에게 성과급을 지급하지 않고 있음 * 중징계, 금품·향응수수, 횡령, 성비위, 음주운전에 따른 징계처분 ○ 다만, 현행 성과급을 지급하지 않는 징계처분의 범위가 공무원 대비 과소하므로, 빠른 시일 내 내규 개정을 통해 공무원 수준*으로 보완할 계획 * (현행) 중징계처분 등 → (보완) 경징계 이상

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
	《노사발전재단》 ○ 시정 완료 - 중징계처분을 받은 직원에 대해서는 성과평가 최하위 등급을 부여하고, 성과급을 지급하지 않도록「성과평가 시행 기준」개정 완료('24.12.19.) **재단 「성과평가 시행 기준」** 제11조(강과평가 등급 배분기준) ① ~ ③ (생략) ④ 제1항에도 불구하고 중징계 처분을 받거나 다음 각 호의 어느 하나에 해당하여 징계처분을 받은 직원에 대해서는 해당 징계처분일이 속한 평정기간에 대한 성과평가에서 최하위 등급을 부여한다. (신설 2024. 12. 19.) **《건설근로자공제회》** ○ 건설근로자공제회는 파면·해임의 징계처분을 받은 자는 성과급을 미지급하고, 강등·정직 징계처분을 받은 자는 최하위 등급을 부여 중임 - 특히, 중대 비위행위(금품, 성 비위 등)에 따른 징계처분을 받은 자는 양정과 무관하게 성과급을 미지급 중임 ※ 추후에도 타 기관 사례 등을 참고하여 형평에 맞게 개선 추진 예정 **《한국고용노동교육원》** ○ 규정 개정 검토 - 한국고용노동교육원은 성폭력, 성희롱, 음주운전 등 중징계처분자에 대해 성과급 미지급하는 것으로 규정 반영('23.9.14.)하였으며, 경징계처분자는 성과평가 평균점수 이상을 부여

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
	할 수 없게 규정되어있으나, 부적절한 성과급이 지급되지 않도록 규정 개정 검토하도록 하겠음 **《한국사회적기업진흥원》** ○ 「인사규정」,「성과평가지침」 등에 따라 '내부평가 시 중징계자에게 최저점수를, 경징계자에게 평균 미만의 점수(경징계임에도 중요 비위자에게는 최저점수)를 부여'하고 있음 ○ '23년 10월 노사 간 합의를 통해 「보수규정 시행규칙」을 개정하여, '중징계자 및 경징계임에도 음주운전·성범죄·횡령 등의 중요 비위 징계 처분을 받은 자에게 성과급을 미지급' 하도록 규정을 마련하였음 **《한국고용정보원》** ○ 징계자에 대해 내부 평가결과에도 불구하고 성과급을 지급하지 않음 - 보수규정 旣 개정('21.3.9.) · 중징계 처분을 받거나 금품 및 향응수수, 성희롱·성폭력, 음주운전 등으로 징계처분 받은 직원에 대해서는 평가결과에도 불구하고 성과급을 지급하지 않음 - 인사규정시행규칙 旣 개정('21.1.4.) · 징계처분, 불문경고 또는 직위해제 처분을 받은 직원의 경우에는 89점 이상으로 평가 할 수 없음.

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
	· 직위해제로 주요 수행업무 평가를 하지 않은 경우에는 최하위 점수 부여 **《한국잡월드》** ○ 성과급 지급 제한 근거 마련 완료 (성과관리규칙 ’22년 개정) - 성과관리규칙 제30조의2(성과연봉 지급 제한)에서 정직 이상의 징계를 받는 등의 경우 성과연봉을 지급하지 않도록 명시함

(3) 가족돌봄휴가 사용 활성화 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 일·가정 양립정책 주무부처인 고용노동부 산하기관 직원들의 가족돌봄휴가 사용률이 저조하므로 각 기관장들은 가족돌봄휴가 사용을 장려하고, 가족돌봄휴가 사용 활성화를 위해 유급화를 검토할 것	**《근로복지공단》** ○ (처리결과) 공단의 가족(자녀)돌봄휴가 '24년도 사용률은 28.4%이며, - 단체협약 개정을 통해서 휴가 사유 및 대상을 확대하여 정부의 저출생 및 일가정 양립 문화 조성 정책에 부응하도록 노력 중 ○ (추진계획) 가족(자녀)돌봄휴가의 유급화는 정부 정책 개편시, 즉시 반영할 예정임 **《한국산업안전보건공단》** ○ 「국가공무원 복무규정」 제20조(특별휴가) 제14항(가족돌봄휴가)에 규정하는 항목을 공단은 "자녀돌봄휴가, 가족돌봄휴가"로 구분하고 「국가공무원 복무규정」에 준해서 운영하고 있음. - 자녀·가족돌봄휴가 사용 활성화를 위하여 관련 내규를 개정하는 등 사용범위 확대 노력으로 최근 3년간 사용 인원 및 사용 일수가 증가하고 있음 **※ 최근 3년 자녀·가족돌봄휴가 사용 현황**

구 분		'22	'23	'24
계	사용인원(명)	330	400	461
	사용일수(일)	671	776	870
자녀 돌봄	사용인원(명)	314	380	449
	사용일수(일)	611	722	823
가족 돌봄	사용인원(명)	16	20	12
	사용일수(일)	60	54	47

《참고》 국가공무원-공단 복무규정상 구분

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획

국가공무원 복무규정	공단 복무규정 및 지침	
가족돌봄휴가	자녀돌봄 휴가	가족돌봄 휴가
(자녀)휴원·휴교로 인한 돌봄《유급》	○《유급》	
(자녀)공식행사, 상담 참여《유급》	○《유급》	
(자녀)병원진료, 건강검진 동행《유급》	○《유급》	
질병, 사고, 노령 등의 사유로 조부모, 외조부모, 부모, 배우자, 배우자부모, 자녀, 손자녀 돌봄《무급》		○《무급》
(자녀)질병, 사고 등의 사유로 돌봄《유급》	○《유급》	

○ 자녀·가족돌봄휴가 사용 장려를 위해 관련 제도를 정기적으로 안내할 예정임

《한국산업인력공단》

○ (향후계획) 가족돌봄휴가 유급화 필요성 및 운영 제반 여건 등을 고려하여 유급화 여부 검토 예정

《한국장애인고용공단》

○ 가족돌봄휴가를 연 10일까지 사용할 수 있으며 이 중 2일은 유급휴가로 운영하고 있음(자녀가 2명 이상, 장애인, 한부모인 경우에는 3일까지 유급휴가로 운영)

○ 가족돌봄휴가 사용률을 제고하기 위해 인사간담회, 정기 노사협의회를 통하여 직원들에게 널리 알리고, 가족친화적 조직문화를 만들기 위해 노력하겠음

《학교법인 한국폴리텍》

○ 가족돌봄휴가 사용 활성화를 위한

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
	내규 개정('25.1.1.) 완료 - 자녀돌봄휴가를 확대하여 가족돌봄휴가로 전환하고, - **교직원의 가족(자녀, 조부모, 외조부모,** 부모, 배우자, 손자녀)을 돌봐야 하는 경우 연간 10일까지 가족돌봄휴가를 사용할 수 있도록 개정하였으며, 이중 자녀를 돌보기 위한 휴가는 유급화(자녀수+1일) 조치 완료 **《한국기술교육대학교》** ○ 우리기관은 공무원 복무규정 및 관계법령*을 준용하여 일·가정 양립에 대한 지원제도로 가족돌봄휴가를 부여하고 있으며, - 가족돌봄휴가 사용자 수 전년 比 24% 증가('22년78명→'23년97명, 공시 기준) ※「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 약칭 남녀고용평등법」 ○ 가족돌봄휴가 사용을 더욱 장려하기 위하여 관련 규정을 개정하였음 - (前)가족돌봄휴가(자녀) 연간 2일 부여 → (後)자녀수에 비례(자녀수+1일)하여 휴가일수를 확대 적용('25. 3. 1. 개정완료) ○ 더 나아가 기관장 주재 간담회를 통하여 적극적으로 일·가정 양립에 대한 지원제도와 활용 여건에 대한 의견을 청취하고 있음 - 총장과 함께하는 육아·돌봄 직원 소통 간담회

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
	실시('24. 10월), 8건 의견 수렴 및 조치완료 **《노사발전재단》** ○ 재단은 가족돌봄휴가 신청 시 최장 10일까지 휴가를 사용할 수 있도록 복무규정에 명시하여 제도를 이행 중이며, 필요한 직원들이 가족돌봄 휴가를 적시에 활용할 수 있도록 지속적으로 노력 예정 **《건설근로자공제회》** ○ 건설근로자공제회는 점진적인 가족돌봄휴가 유급화를 위해 규정 개정 검토 등 가족친화 조직문화를 조성할 수 있도록 노력 지속 예정 - '24. 3월 단체협약 체결을 통해 2인의 자녀를 둔 직원이 사용가능한 유급휴가를 2일에서 3일로 확대함 **《한국고용노동교육원》** ○ 현재 가족돌봄휴가 유급제 운영 中 - 자녀를 돌보기 위한 가족돌봄휴가는 자녀 수에 1일을 더한 일수까지 연간 유급휴가로 사용 가능 《2024. 8. 27. 내규 개정》 - 또한, 장애인 자녀가 있거나「한부모가족지원법」제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 직원의 경우 연간 유급휴가 일수에 1일을 더한 일수까지 유급휴가로 사용 가능

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
	※ 유급 가족돌봄휴가 사용자 및 사용 현황

연도	미성년 자녀가 있는 직원 수	유급 가족돌봄휴가 사용자 수	미성년 자녀가 있는 직원 중 휴가사용 비율
2022	28명	16명	57.14%
2023	27명	19명	70.37%
2024	27명	22명	81.48%

- 일·가정 양립 문화가 정착될 수 있도록 지속적으로 가족돌봄휴가 사용을 촉진하겠음.

《한국사회적기업진흥원》

○ 전 직원 대상 가족돌봄휴가 안내 및 사용을 적극 권장하고 있음

- 가족돌봄휴가 활성화를 위하여 '자녀돌봄' 목적인 경우, 연간 2일(자녀가 2명 이상이거나 장애인 경우, 한부모 가정인 경우에는 연간 3일) 범위 내에 유급휴가 제도를 운영 중임

- 향후에도 직원들의 가족돌봄휴가 사용 활성화를 위해 지속적으로 노력하겠음

《한국고용정보원》

○ 복무규정 제24조의2항에 따라 직원 가족의 질병, 사고, 노령, 양육의 사유로 가족돌봄휴가를 자유롭게 사용 할 수 있는 조직문화를 조성하기 위해 적극 노력하고 있으며, 활성화를 위한 제도개선을 적극 검토하겠음

《한국잡월드》

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
	○ 유급 가족돌봄휴가 기 도입(’ 23년) - ’19년 유급 자녀돌봄휴가 도입에 이어 해당 제도를 ’23년 가족돌봄휴가로 확장하여 운영 ※ ’24년 유급 가족돌봄휴가 사용 직원 총 23명, 총 사용일 49일 - 향후에도 가족돌봄휴가 사용을 장려할 예정임

(4) 공공기관 자회사 운영 실태 결과보고서 지적 사항 개선 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 시중노임단가 발표 시 계약금을 반영하고 있지 않고, 실제 필요하지만 4조3교대나 4조2교대가 제대로 적용되지 않고 있으며, 복지3종세트(복지포인트, 명절상여금 및 식비)와 연차휴가, 교육 경비 등이 제도 설계에 제대로 반영되지 않은 상황이고, 이익금을 만들기 어려운 상황에서 이익금을 바탕으로 경영평가를 하고 있는 상황 등 공공기관 자회사 운영실태 평가 최종보고서에서 지적된 사항에 대한 개선 방안을 마련할 것	○ 정부는 「공공기관 자회사 운영 개선 대책('20.3)」을 마련하고, 자회사 운영 실태 평가 결과를 '공공기관 경영평가'에 반영하는 등 개별기관이 자율적으로 개선하도록 유도하고 있음 ○ 평가 결과, 자회사 운영에 있어서 일부 미흡한 부분에 대해서는 모기관 담당자 교육·간담회 등을 통해 개선될 수 있도록 지도해 나가겠음

근 로 복 지 공 단

(1) 산재보험 사각지대에 있는 노동자들의 산재 처리 지원을 위한 논의 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 산재보험 사각지대에 있는 노동자들의 산재 처리를 원활하게 개선할 방안을 고용노동부와 근로복지공단이 논의하고, 그 결과를 보고할 것	○ 다양한 이해관계자 의견수렴과 해외사례 분석, 연구 및 전문가 참여 회의 등을 통해 개선방안을 검토하겠음
○ 아버지 태아산재 미지급이나 산재 식물인간 피해자 유족급여 미지급 등의 사례는 업무상질병에 대한 공정한 보상이 아니며 산재보험의 사각지대로 보여지므로, 이를 개선하기 위한 제도개선 방안을 마련할 것	○ 해외사례, 국내외 연구 등을 통해 제도개선 방안을 신중히 검토하겠음

(2) 산재승인 시 분류한 재해유형의 악용을 방지하기 위한 제도 개선 방안 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 삼성전자 기흥사업장에서 발생한 방사선 피폭 사고에 대한 공단의 재해유형 분류(업무상 질병)가 중대재해에 대한 기업의 법적 책임을 회피하는 수단으로 악용되었으므로, 향후 이런 상황을 방지할 개선방안을 마련할 것	○ 전문가 회의, 수사기관의 판단사례 등을 참고하여 공단의 재해 유형 결정 기준을 점검하고 개선하겠음

(3) 산재보험 부정수급 적발 업무의 적극적 수행 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 작년 국감 지적 이후 고용노동부에서 실시한 2개월간의 특정감사(11~12월) 결과 부정수급 적발건수는 총 486건으로 나타났으나, 2020년부터 2022년까지 공단의 산재보험 부정수급 적발건수는 매년 300여건에 불과하였고, 2024년 공단의 산재보험 부정수급 특별관리 추진단이 10개월 동안 적발한 건수는 179건에 불과한 것으로 나타나 공단이 적발 업무를 적극적으로 하지 않은 것으로 보이는바, 적발 건수 차이 발생 이유에 대해 보고하고, 해당 업무를 적극적으로 수행할 것	○ 적발 건수 차이 발생 이유 - 고용노동부 특정 감사 기간 중 486건을 조사 하여 이중 454건(특별조사팀 136건, 소속기관 318건) 적발 - '24년 부정수급 특별관리 추진단의 전사적 노력으로 총 2,400건(특별조사팀 275건, 소속기관 2,125건) 적발 ○ 부정수급 적발 강화 - (기획조사) 유형분석을 통한 기획조사 및 테마별 집중 단속기간 운영 * 휴업급여 지급기간 중 취업 이력자 조사 실시 - (합동조사) 경찰청, 금융감독원, 보험협회 등 공동조사를 통한 보험범죄 적발 * 교통사고 12대 중과실 관련 경찰청 합동조사 - (유관기관 협업) 보험범죄 근절을 위한 검·경 등 협력 강화 - (부정수급 예방) 대중매체, 의료기관, 유관기관 홍보 및 적발사례 보도자료 배포

(4) 공단의 산재 처리 장기화에 대한 대책 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 장기간의 산재 소송 및 산재처리 장기화는 피해노동자 및 그 가족에게 극심한 경제적·정신적 고통을 초래하므로, 공단은 1심에서 패소할 경우 피해노동자에게 선보장 후 2·3심 판정을 진행하는 방안을 검토하고, 산재보상 처리기간 단축을 위해 추정의 원칙 적용을 검토할 것	○ 선보장 제도는 선지급 후 불승인 시 본인부담금 환수 등이 발생하므로 신중검토 필요 ○ 보험급여 결정을 위한 산재 처리기간 단축 방안 등을 검토하겠음
○ 업무상 재해는 의학적 인과관계 기준이 아닌 상당 인과관계, 즉 규범적 인과관계로 판단을 하는 것이 실제 법령과 판례의 법리이나 공단은 의학적 인과관계를 중심으로 판단하고 있으므로, 산재 소송에서 공단의 판정이 법원의 판단에 의해 번복되는 경우 이를 유형화하여 분석하고, 공단의 산재 판정 기준을 법원 판례 기준으로 변경할 것	○ 산재 승인 시 의사, 변호사, 노무사 등 다양한 전문가가 의학적·법적·규범적 관점 등을 종합적으로 고려하여 심사하고 있으며, 법원 판례 분석 및 결과를 공유하는 등 종합적인 판정을 위해 노력하겠음

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 공단은 산재보험에 대해 구상권을 청구하여 받아야할 돈을 제대로 받아내도록 할 것	○ 민영 보험사와 협의조정 개선 - 손해액, 과실률 등 쟁점사항에 대한 합리적 기준 마련 및 운영규칙 개정을 통한 실행력 강화 - 협의조정위원회 참여 보험사 확대를 통한 효율성·정확성 제고 - 창구일원화 참여 보험사 확대를 통한 공단·보험사 본사간 협의조정 확대 ○ 업무 전문성 강화 - 자동차보험약관 및 민사손해배상액 산정에 대한 담당자 전문성 강화 교육 - 협의조정 사건의 객관성 제고를 위한 구상 사건 전문가 참여 조정심사회의(분기 1회) 개최 ○ 현장소통 강화 - (현장 컨설팅) 미결 사건 쟁점 공유 및 업무 지도·점검('25.10월) - (사례분석) 협의조정 결렬 및 중요 쟁점 사건 사례 분석 공유(연 2회)

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 특별진찰제도는 산재 처리기간 장기화의 가장 주요한 원인 중 하나로, 현재 다수 신청되는 업무상 질병에 대해 특별진찰을 진행하도록 하고 있는 50인 미만 제조업 특별진찰 의무화 등 현 제도를 전면적으로 재검토하여 과도한 수준의 특별진찰이 이루어지지 않도록 시정하도록 하고, 특별진찰을 진행했을 때 전문의가 업무관련성이 높다고 판단한 경우 업무상 질병판정위원회 절차를 생략할 수 있는 단계를 완화할 것	○ 특별진찰 실시기준 등을 면밀히 살펴보겠음 ○ 업무상질병판정위원회는 다양한 전문가의 검토가 이루어지므로 생략 여부는 신중한 검토가 필요함
○ 추정의 원칙 적용 사건의 경우 산재 승인률이 98%로 높은 반면, 적용 비율은 전체 사건의 4%로 매우 협소하므로, 추정의 원칙 적용 사건의 범위를 확대할 것	○ 축적된 사례 분석, 전문가 연구 및 노사정 협의, 관계 당국 협의를 통해 개선방안을 검토하겠음
○ 산재 처리기간 장기화 관련 대책을 마련하여 보고할 것	○ 업무상질병 처리기간 단축을 위해 재해조사 방식 개선, 프로세스 비효율 정비 등을 추진하겠음 - 집중처리기간 운영, 외부위탁 확대 등 처리기간 단축방안 추진

(5) 공단 개별 법률 제정 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 공단은 방대한 기관 규모와 소관 업무에도 불구하고 현재 산업재해보상보험법에 따른 부설조문으로 운영되고 있으므로 외연을 확장하기 위해 공단 개별 법률 제정을 추진할 것	○ 고용노동부와 협의하여, 공단 개별 법률이 제정되도록 노력하겠음

⑹ 공단의 사업자 선정 입찰 공고에 법을 회피한 사업장은 선정에서 배제됨을 명시할 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 4대보험을 의도적으로 미가입한 기업이 공단의 퇴직연금 전담 콜센터 상담 용역 사업을 수주한 사실이 있으므로, 향후 입찰 공고에서는 '의도적인 4대 보험 가입 의무 회피' 그리고 '노동관계법령 위반 사업장'은 선정에서 배제됨을 명시할 것	○ (조치결과) 입찰·평가단계에서 노동관계법령 위반 사업장 제한 조치 - 협상에 의한 계약의 제안서 평가 시 노동관계법령 위반사항에 대한 감점 기준 수립·시행('24.11월) - 최저임금법 제6조(최저임금의 효력) 제1항 및 제2항 및 근로기준법 제43조(임금지급)를 위반하여 처벌받은 경우, 계약의 해제 또는 해지 될 수 있음을 입찰 공고문에 명시('25.3월)

(7) 산재보험 의료기관 관리 제도개선 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 공단은 산재보험 의료기관 관리 권한이 있음에도 불구하고 불법개설 의료기관, 부정수급 등에 대한 적발 등에 역할을 하지 못하고 있으므로 제도개선안을 마련하여 보고할 것	○ 산재보험 의료기관 지도·점검 및 진료비 현지조사 등 행정지도를 통한 의료기관 관리 강화 - 지도점검: '23년 273개소 → '24년 628개소 - 현지조사: '23년 86개소 → '24년 100개소 ○ 부정수급 개연성이 높은 의료기관 상시 모니터링, 온라인 불법의료기관 신고센터 운영 및 유관기관(건보, 심평원 등) 협업 등 부정수급 적발 강화

(8) 퇴직금 자산 적립 비율 제고 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 공단은 점점 낮아지고 있는 퇴직금 자산 적립 비율을 제고할 방안을 강구하고, 의료사업 부문의 퇴직금 자산 미적립 실태를 심도 깊게 점검하고 개선 계획을 수립하여 보고할 것	○ (추진계획) - (자구노력) 운영비 등* 절감을 통해 적립 비율 제고 노력 * 운영비 절감, 직급별 증원 인력 등 필수적 수요 외 승진규모 최소화, 퇴직금 중간정산 대상자 제한 검토, 직원 대출금 등에 사용된 자산 우선 상환 등 - (정부 예산 요청) 미반영된 인건비 예산 부족액 등이 예산에 반영될 수 있도록 관련 부처와 지속 협의 - (의료사업 개선) 병원운영 등 의료사업은 퇴직금 제도 운영으로 현재까지 퇴직금 자산 적립은 없는 상황이나, 향후 경영활성화를 통한 여유자금 확보 등 개선 계획을 수립('25년 상반기)하여 퇴직금 적립을 위해 노력 예정

(9) 산재병원 운영과 관련한 제도개선 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 한의의료기관을 이용하는 산재보험 환자 수가 증가하는 추세이고, 이에 따라 공단의 산재 지정 의료기관 중 한의원과 한방병원도 확대 추세이므로, 지역사회 공공의료 기능 강화 및 산재 환자들의 선택권과 접근성 향상, 지역 간 의료 불평등 완화를 위해 근로복지공단 산재병원과 울산 산재병원 한의진료과를 확대 설치할 것	○ 의료수요 및 지역 여건, 보건복지부 시범사업 및 효과성 연구*('22.4.~'24.12.) 결과 등 종합적으로 검토 예정 * 보건복지부 주관, 4단계 시범사업으로 「의·한 협진체계화, 본제도 전환 필요성 및 효과성 연구('22.4.~'24.12.)」
○ 산재병원 장비의 내용연수 초과 보유율이 23년 기준 43.7%인바, 의료장비 노후화는 오진율 및 의료사고 가능성을 높일 수 있으므로, 노후장비 교체를 위해 적정 예산을 투입할 것	○ 관련부처(고용부, 기재부) 대상 노후장비 교체 필요성에 대한 적극 설득 등 출연예산 확보노력을 보다 강화하고 - 경영여건을 감안하여 자체예산 투입 등 노후장비 현대화 지속 추진 예정 * '25년 출연예산 3,812백만원 확보 및 '26년 13,687백만원 요구

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 공단 소속 병원 11개 중 응급실이 없는 곳이 3곳, 응급의학과 전문의가 없는 곳이 5곳으로, 응급실 운영이 제대로 되지 않고 있는바, 26년 개원 예정인 울산병원을 포함하여 전체 산재병원 응급인프라 구축 강화 방안을 검토하여 보고할 것	○ 급성기 역량 강화를 위해 인프라 확대 추진 중이며, * 응급의학전문의 채용, 응급실 노후장비 교체, 수술실 신축 이전(대전) 등 - '26년 울산병원 개원 시 응급실 운영 및 응급의학과 전문의 4명 채용 예정 - 특히, 경증 급성기*는 산재병원에서 직접 치료할 수 있도록 응급의료 역할 강화 추진 예정 * 척수손상, 외상성골절, 인대파열, 복부외상, 두부손상, 중독, 화상 등
○산재병원 의약품 공급 입찰 관련하여 적격심사는 업체의 납품 이행 능력 판단에 적합하지 않게 운영이 되고 있고, 이에 따라 이행 능력 없는 업체가 낙찰되어 수수료만 받고 다른 사업체에 재하도급을 줄 경우에도 공단은 파악하지 못하는 상황이므로, 이러한 일이 발생하지 않도록 제도개선 할 것	○ 의약품 납품 상황 지속 모니터링 및 수급 체계 전반적 재검토로 개편 방안* 마련 예정 * 적정 기초금액 산정, 입찰시 그룹 분류 기준 조정, 납품방법 등 의약품 구매 체계 보완

(10) 외래 재활센터 추가 신설 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 산재근로자들의 전문 재활치료를 위한 외래 재활센터는 이용 만족도가 높고 직업 복귀 및 장애 최소화를 위해 필수적인 시설이나, 현재 전국에 3개 밖에 없는 실정이므로 추가 신설을 위해 적극적으로 노력할 것	○ 경북 구미시에 제4외래재활센터 설치 추진 중('25. 4월 개소 예정) ○ 연차별 계획에 따라 '27년까지 전국 7개소 확대 추진 예정

(11) 산재다빈도 기업 정보 공개 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 공단이 산재다빈도 기업 정보에 대해 비공개로 대응한 것은 '사업활동에 의하여 발생하는 위해로부터 사람의 생명·신체 또는 건강을 보호하기 위해 공개할 필요가 있는 정보는 비공개 대상 정보에서 제외' 하도록 한 정보공개법(제9조제7호 단서)에 위배되므로, 산재다빈도 기업 정보를 제공할 것	○ 국회에서 산재다빈도 기업 정보 제공 요청 시 적극 제공하도록 하겠음

(12) 산재 안내 관련 예산부처와 협의하여 고객센터 외국인 상담서비스 확대 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 외국인 근로자의 산재보험 가입률이 50%에 불과하고 외국인 근로자는 산재보험 가입에 대한 인지가 부족하므로 산재보험 안내 관련 예산부처와 협의하여 고객센터 외국인 상담서비스를 확대할 것	○ 자체 예산을 활용하여 채용한 베트남어 전용상담사(1명)가 베트남 이주노동자 전담상담 서비스 개시(2024.10.14.) - 전용회선: 032-540-4740 - 외국인 전용 상담서비스 운용 결과 일평균 약 6.3콜* 상담 * 6.3콜: 353콜(베트남어 상담 전용회선 총 인입콜) / 56일('24년 가동일수) ○ '26년도 인력 증원 및 예산 반영 요청 결과에 따라 서비스 확대 검토 - 이주 노동자 전용상담 서비스 운용결과 외국어 상담수요는 많지 않으나 취약계층 보호를 위한 서비스 확대 공감 ※ 2023년 기준 국내 외국인 이주노동자 산재 신청 건은 총 9,543건 수준 - 그러나, 기존 인력 및 예산절감에 의한 서비스 확대는 한계에 봉착하므로 인력 증원 및 예산요청 결과에 따라 서비스 확대 검토 ※ 2025년 이주노동자 전담상담사 인력 증원 요구(12명) 결과 미반영

(13) 장기간 산재소송으로 인한 경제적 타격을 줄이기 위한 방안 검토 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 산재 소송 건수는 증가하는 추세 속에서, 산재 인정률은 하락하고 있음에도 공단의 산재 소송 패소율은 증가하고 있음. 장기간 소송 과정에서 노동자들의 경제적, 정신적 고통이 크므로, 산재 인정에 있어 추정의 원칙을 적용하여 타당성이 인정되는 경우 신속히 산재를 인정하고, 소송에서 1심 판결에 따라 노동자의 생계를 우선 보장하는 한편, 필요한 경우 판정에 따라 보상을 조정하는 방안을 검토할 것	○ 우선보장 제도는 선지급 후 불승인 시 본인부담금 환수 등이 발생하므로 신중검토 필요 ○ 보험급여 결정을 위한 산재 처리기간 단축 방안 등을 검토하겠음

(14) 요양기간 연장신청에 대한 단축 승인 비율 증가

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 요양기간 연장신청에 대한 단축 승인은 불충분한 치료로 질병 또는 부상의 재발 확률을 높일 수 있으므로, 의무기록 등을 통한 상병 상태를 충분히 검토하여 부당한 단축이 발생하지 않도록 심사하여 결정할 것	○ 요양 연장 심사 시 의학자문을 거쳐 의학적 필요성에 따라 승인 여부를 결정하고 있음 ○ 산재 환자에게 필요한 치료가 이루어질수 있도록 면밀히 살펴보겠음

한국산업안전보건공단

(1) 공단 공식 작성 보고서의 내용 비공개 및 통계 오류 문제 개선 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 진단보고서 내용 중 공개 대상에 대한 비공개 문제 및 통계자료 오류가 발생하였으므로, 향후 관련 법령에 따른 비공개 대상 외에는 모두 공개하도록 하고 통계 오류 문제가 발생하지 않도록 할 것	○ 공단 진단보고서 내용 중 공개 대상을 비공개 하지 않고, 통계자료 오류가 발생하지 않도록 하겠음 - 공단 진단 업무 가이드라인에 관련 절차 마련 및 담당자 교육 실시

(2) 건강관리카드 제도의 적용 기준 확대 필요 등

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 석면 등 15종 물질 작업 환경에 일정기간 이상 노출된 근로자를 대상으로 연 1회 특수건강검진을 무료로 지원하는 건강관리카드 제도는 근로자의 특수건강검진 이용률이 지속적으로 하락하고 있고, 직업성 암 관리를 위해 건강관리카드 제도가 포괄하지 못하고 있는 부분들에 대해 직업성 암 관리를 위한 실질적인 지원이 이루어질 수 있도록 건강관리카드 제도의 적용 기준 확대 방안을 마련하여 보고할 것 ○ 건강관리카드제도는 도입된지 30년이 경과하였으나 변화된 산업양상과 새로운 위험물질을 반영하지 못하고 있으므로 대상 물질 확대 등 제도 개선안을 마련하여 보고하고, 사업장뿐만 아니라 근로자들에게 실질적으로 홍보할 수 있는 방안을 강구할 것	○ 산업안전보건법 시행령 개정 완료('25.1.31.) - 주민등록번호 등 민감정보 수집을 통해 카드 발급안내 뿐만 아니라 카드 소지자에 대한 특수검진제도 안내 등 홍보·추적관리 기반 마련 ○ 고용노동부와 협의하여 산업안전보건법 시행규칙(카드 발급대상) 개정 추진 예정('25년) ○ 아울러, 건강관리카드 소지자의 특수건강진단 수진율을 제고할 수 있는 방안을 마련하여 추진토록 하겠음

(3) 위험성평가의 실효성을 높일 수 있는 방안 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 위험성평가 인정 사업장에서 지속적으로 중대재해가 발생하고 있으므로 위험성평가 인정기준을 높이고 위험성평가 우수사업장에서 중대재해 발생 시 산재보험료 감면액 환수, 중대재해 원인조사 의견서 공개 등 위험성평가의 실효성을 높일 수 있는 방안을 마련할 것	○「사업장 위험성평가에 관한 지침」 개정·시행('25.1.2~) - 인정기준 70점 → 90점으로 상향 - 근로자 참여, 위험요인 발굴·개선 등 위험성평가 실행 수준 비중 강화 (50% → 60%) - 인정기간 중 사후점검 확대 (20% → 전체) ○ 중대재해 원인조사 결과를 활용하여 사고사례집(중대재해 사고백서), 중대재해 이슈리포트, One Page Sheet 등으로 제작하여 사업장 재해예방 활동에 활용토록 보급 ○ 인정기간 동안 산재보험료 20%를 중대재해가 발생하면 환수 조치할 수 있도록「고용산재보험료징수법」 개정안이 발의*된만큼, 고용부와 함께 국회 논의 적극 지원 예정 * 조지연 의원('24.10.14), 이용우 의원('24.10.30) 개정안 발의

(4) 감정노동자 보호를 위한 제도 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 감정노동자보호를 위한 산업안전보건법 개정에도 불구하고 감정노동자들의 피해가 감소하지 않고 있고, 특히 원하청 구조에서 감정노동자 보호가 어려운 상황이므로, 감정노동자보호 정책이 실질적이고 체계적으로 적용될 수 있도록 제도 개선 및 구속력 확보 방안을 마련하고 감정노동 관련 고용부 차원의 실태조사를 실시하고 개선방안을 마련할 것	○ 감정노동 고위험 업종·직종을 대상으로 고객응대 근로자 보호조치 이행현황에 대한 실태조사 실시 예정 - 연구결과를 반영하여 개선방안 마련

(5) 운영 중단된 안전체험교육장 조속한 재개 및 위탁교육기관에 대한 철저한 관리 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 전국 8개의 안전체험교육장 중 5개 교육장이 시설 노후화, 리모델링 등으로 운영 중단된 상태로 해당 교육장이 조속히 재개할 수 있도록 예산 반영 등 적극적으로 조치하고, 허위 문서 발송 등 부적절한 행위를 하는 위탁교육기관이 있으므로 적정성 평가에서 순위가 낮은 업체들에 대해서는 패널티를 주는 등 철저히 관리하여 양질의 교육이 이루어지도록 할 것	○ 운영 중단 중인 공단 안전체험교육장 5개소('24년) 중, - 익산 안전체험교육장은 '24년 12월 준공하여 운영 중이며, - 건립 중인 중부(인천) 안전체험교육장은 '25년 12월 준공 예정임 ※ 운영 4개소(제천/담양/여수/익산), 건립 중 1개소(중부), 중단 3개소(경북/경남/충청) ○ 안전보건교육기관을 사칭하는 불법 업체로 인한 사업장 피해를 예방하기 위해 안내자료 제작·배포 등 홍보 강화 - 안내리플릿 제작·배포(58천부), 현수막·배너 게시(154개), 산업안전전광판(40개소) 송출, 공단·고용부 누리집 및 SNS 등에 팝업창·게시글 게재 등 ○ '24년 안전보건교육기관 평가는 총 183개소로 - 순위가 낮은 하위등급(D) 총 34개소*는 고용부 지도·점검 및 감독 우선 선정 대상으로 통보 * 근로자안전보건교육기관 30개소(총156개소), 직무교육기관 4개소(총27개소) ○ 시설노후화로 운영이 중단된 안전체험교육장 3개소에 대해서 시설개선 타당성 조사를 실시하였고('23년) - 향후에 운영재개를 위해 시설개선 관련 예산이 반영될 수 있도록 적극 노력하겠음

(6) 스마트 안전장비 지원사업 철저한 관리 필요 등

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 스마트안전장비 사업은 적합성 평가를 통과하지 못한 장비에 대한 지원이 이루어지고 있는바, 장비 인증 여부에 대해 실태 파악하여 보고하고, 안전사고 감소를 위해 안전디자인 관련 사업을 확대할 것	**《스마트안전장비 관련》** ○ 스마트안전장비 지원 시 KC전파인증 등 법적인증 확인 강화로 유사사례 재발 방지 - (실태파악) 지원완료 제품(16종, 119개)에 대해 인증여부 실태 파악 보고('24.10.) - (사업개선) 사업신청 시 KC 전파인증서 등 법적 인증 서류 제출 의무화로 보조금 지급 결정 전 확인 절차 강화('24.12.) - (사례전파 및 교육) 업무수행직원 대상 인증서 미제출 사례 전파 및 사업개선 내용 교육 실시('25.2.) ○ 스마트 안전장비 지원 제품의 성능·안전과 관련된 정부 인증제도 조사 용역 실시 예정('25.4~) **《안전디자인 사업 관련》** ○ 산업안전 디자인 매뉴얼 개발 및 재정지원 도입 등 시각효과를 기반으로 한 산재예방활동 확대 추진 - (매뉴얼 개발) 안전 정보의 직관적 인지를 돕는 컬러유니버설 디자인 가이드 매뉴얼 개발('24. 12.) - (재정지원) 지원 범위를 기존 설비 개선에서 작업장 안전 디자인 개선으로 확대('25~) ※ 작업장 안전디자인 표준모델 가이드라인 배포('25. 2) ○ 안전 디자인 관련 사업 확대 예정 - (매뉴얼 보급) 컬러유니버설 디자인 가이드 매뉴얼 보급 예정('25. 3.) - (기준마련) 「고 시인성 표지」 기술지원규정 제정·보급('25.) - (연구수행) 안전디자인의 사업장 적용 확대 방안 모색을 위한 "Design safety" 연구 수행(~'26.)

(7) 안전활동 수준평가 적용 대상 확대 필요 등

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 공단과 고용노동부가 함께 시행하는 중앙공공기관의 안전활동 수준평가는 정부경영평가에의 반영 비중이 100점 만점에 0.5점에 불과하고 지방공기업은 안전활동 수준평가 대상에도 포함되지 않아 공공기관들의 안전관리에 대한 관심도가 낮으므로, 지방공기업도 평가 제도권으로 편입할 수 있는 방안을 강구하고, 정부경영평가에 산업안전 부분 배점이 제대로 반영될 수 있도록 관련 계획을 수립하여 보고할 것	○ 지방공기업 평가제도권 편입 추진 - 지방공기업 평가제도권 편입을 위한 정부 부처 업무협의 실시 ※ (고용부) '24.10.29.(화), 11.20.(수) (평가원) '24.11.1.(금), 11.25.(월) - '25년 공단 사업계획에 지방공기업 안전활동 수준평가(자율) 반영 ※ 1. 평가대상 확대(24년 7개소 ⇒ 17개소) 2. 사업예산 신규 2.2억 반영 ○ 정부경영평가 산업안전 배점 확대 - 고용노동부와 업무협의를 통해 기획재정부에 산업안전 배점 확대 제안 ※ 24.10월 기재부 의견 제출(현행 0.5점 → 2.5점) ○ 지방공기업 자율평가 확대·지속 실시 ○ 지방공기업 평가제도권 편입 추진 - 평가제도 이해관계자*와 논의 지속 * 고용부, 지방공기업평가원, 지방공기업 등 ○ 정부경영평가 산업안전 배점 확대 추진 - 안전관리등급제 심사위원회를 통한 배점 확대 의견 개진

한국산업인력공단

(1) 외국인 인력상담센터 관리감독 강화 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 공단은 외국인 인력상담센터 기존 용역업체에 재위탁을 한 경위 및 해당 업체의 상습적 임금체불에 대한 공단의 관리감독 소홀 문제에 대해 조사하여 보고하고, 이러한 문제가 재발되지 않도록 관리감독을 강화할 것	○ (재위탁) 16개국 언어로 연중무휴 상담 제공하는 특수성을 고려, 조달청을 통한 통상 절차에 따라 상담인력 운영에 대해 전문업체를 선정·활용함 * 해당업체는 2년 단위 계약으로 '18년부터 3회 선정('18~'23년) ○ (임금체불) '18~'23년 3분기까지 임금체불은 없었으나, '23.10월 상담원에 대한 4대보험료 체납을 확인하여 '24년 이후 용역계약 시 해당 업체 제외함 * 공단은 임금체불에 대한 인지 후, 계약이행(임금청산) 촉구 내용증명 발송(2회) 및 형사고소 진행함 ○ (개선방안) 업무 위탁의 범위 명확화를 위해 고용부-공단 간 "외국인력상담센터 사업 위탁 계약서"를 마련·진행중이며, 상담인력 위탁운영 용역업체에 대한 분기별 점검으로 관리감독 강화

(2) 사업주 직업훈련 지원금 운영 개선 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 공단은 사업주 직업훈련 지원금이 취지에 맞게 운영될 수 있도록 콜센터 교육을 개설하는 사업주와 교육생이 근로조건에 대하여 채용약정서를 체결하도록 하고, 취업률에 따른 훈련비 차등 지급 등 엄격한 훈련관리를 통해 교육생의 고용안정을 지원할 것	○ (조치결과) 채용예정자 훈련에 대한 엄격한 관리 및 취업률 제고 등 훈련 본연의 목적 달성을 위한 지원금 지급기준 명확화 - ① 지원금 지급시 관련 규정(고시)에 의거 채용유지기간(90일) 확인 철저, ② 훈련지원금 일할 계산 미적용 등 조치 완료 - ① HRD-NET 상 지급기준 팝업 안내, ② 공단 소속기관 관내 기업 및 훈련기관 안내 강화 ○ (향후계획) 채용약정서상 훈련 시 노동관계 법령 준수 의무 명시화

(3) E-9비자 한국어능력시험 관련 제도개선 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 고용허가제 한국어능력시험은 실제로 산업현장에서 일하는 능력을 담보하지 못하고 있으므로, 공단은 외국인력이 일정 수준 이상 한국어 구사력을 가질 수 있도록 현지 기관 등과 연계하여 외국인력 대상 현지 한국어 교육과정을 운영할 것	○ (조치결과) 표준교재를 개편('24.12)하여 송출국 현지에서 자료를 열람하도록 개선 ○ (향후계획) 한국어학습 콘텐츠를 게시한 교육플랫폼(3월 중 개시 예정)을 송출기관과 협조하여 운영 - 구직자명부 내 예비 근로자에 한해 플랫폼 계정을 부여하여 입국 전까지 자율적인 추가학습 유도
○ 한국어능력시험 관련 족보를 판매하는 브로커에 대하여 조사하여 적절한 조치를 할 것	○ (현 실태) 일부 수험자에 의해 복원된 기출문제가 유통되는 것으로 추정 ○ (향후계획) 개편된 표준교재 기반의 비공개 문항을 정례적으로 개발·적용해 시험의 변별력을 점진적으로 높여갈 예정* * '25년 하반기 신규 비공개 5,000문항 예정

(4) 외국인근로자 휴면보험금 반환율 제고 방안 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 외국인근로자가 찾아가지 못한 휴면보험금(근로자 퇴직금 및 출국항공권 보조비 명목의 보험금)의 누적 미반환액이 증가하고 있으므로 반환율 제고 방안을 강구하고, 확정된 미반환 보험금과 이자를 외국인근로자의 안전, 복리 증진을 위해 활용할 수 있도록 다양한 대안을 검토하여 보고할 것	○ 누적 미반환액 반환율 제고를 위해 유관기관 협업을 통한 현지 맞춤형 찾아주기 실시 - (향후계획) 송출기관·대사관으로부터 확보한 현지 연락처를 통해 홍보 실시 ○ 귀국 단계별 보험금 찾아주기 홍보 - (향후계획) **(공단)** 귀국 3개월 전 자동환급제 안내 및 최신 계좌번호 수령 우편 발송(사업장→보험사 팩스 발송) → **(공단)** 귀국 2개월 전 해당내용 유선 재안내 → **(보험사)** 계좌번호 최신화 및 자동환급 진행 ○ 이자 활용 외국인근로자 안전 복리 증진 - (조치결과) 전국 900명 외국인근로자 대상 침구류 및 방역물품 제공 등 홈케어서비스 제공('24.12) - (향후계획) 장제비 지원 한도 증액(300→500만원), 추가 신규 복지사업* 실시 예정(제32차 휴면보험금 관리위원회('25.2.3.) 의결 완료) * 지자체 및 외국인근로자지원센터 행사 기념품 지원, 심층 결핵검진비용 지원 등

(5) 공단의 예산 및 인력 증원 문제 해결 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 답안지 파쇄 사건에 대한 정부부처 합동조사 및 고용노동부의 특정감사 결과 인력과 예산 부족이 근본적인 원인으로 지적되었으므로 예산 및 인력 증원 문제 해결을 위한 근본적인 대책을 마련하여 보고할 것	○ (조치결과) ① (예산) 국가자격디지털시험센터 구축·운영 및 자격정보시스템(QIS) 개편 예산 확보, ② (인력) 조직개편 및 자체 재배치로 일부 지역의 자격 시행 인력 5명을 증원 ○ (향후계획) ① (예산) 지속적인 국가자격 디지털전환 예산 확보를 통해 자격시행 휴먼 에러 발생 요인 차단, ② (인력) 전국적인 시행 인력 확대를 위해 지속적으로 정부와 증원을 협의하는 등 노력 예정

(6) 사회복지사 시험장의 지역적 편중 해소 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 공단 시행 자격시험 중 응시생이 두 번째로 많은 사회복지사 시험의 시험장소가 서울, 경기에 편중되어 있고 충남, 충북, 경북, 전남, 세종은 1곳도 없는바 응시생들이 불편을 호소하고 있으므로, 시험장 추가 개설을 계획하여 보고할 것	○ (조치결과) '25년 제23회 사회복지사 1급 시험 시행 시에 시험장 확대* 개설(신규) * 대성중학교(충북 청주), 포항대학교(경북 포항) ** 전남지역은 '20년부터 시험장 개설중(목표해양대) ○ (향후계획) '26년 시행시 충남지역 시험장도 개설 추진

한국장애인고용공단

(1) 장애인 고용률 제고를 위한 논의 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 장애인 고용률을 높이기 위하여 장애인의 고용소득과 기초생활연금 등 기타 지원소득의 지원구조를 통합적으로 재정비할 수 있도록 관계당국과 논의할 것	○ 장애인이 기초생활연금 때문에 취업을 포기하지 않도록 지원소득의 지원구조 재정비를 관계당국과 논의하겠음
○ 장애인의무고용에 대한 기업의 사회적 책임을 제고할 수 있도록 노력할 것	○ 민간부문 고용의무 이행지도 강화 - 기업별 고용부진 요인 분석, 업종별(제약업, 금융업 등) 통합컨설팅 등 수요자 중심의 맞춤형 고용컨설팅 지원, 명단공표 제도 개선 등 이행지도 강화 ○ 고용저조 부처 컨설팅 의무화 추진 - '24년 12월 기준 의무고용률(3.8%) 미달성 정부부처 컨설팅 의무 부과* * 인사혁신처 협업, 통합컨설팅 예정(`25.3.) - 공직 설명회(온·오프라인) 확대('24, 4회 → '25, 5회) 및 중증장애인 경력경쟁 채용 직무 신규 발굴 등 장애인 공무원 임용 지원
○ 정부부문의 장애인 의무고용 미이행률이 크므로 현재 부과하는 부담금 외에도 공공기관 평가에의 반영 등 추가적인 불이익조치 부과를 검토하여 장애인	○ 장애인 고용 실적 공공부문 평가 반영 검토 - 장애인 고용 실적은 현재 공공부문 평가 편람 지표로서 반영되어있음

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
의무고용 이행률 제고를 위한 방안을 마련할 것	- 기재부와 협의하여 공공기관 평가 편람에 공공기관의 장애인 고용의 질적 개선을 위해 정규직 장애인 채용 확대 노력 등을 신규 지표로 추가하였음('24.9월)
○ 장애인 연계고용 부담금 감면제도의 확대는 장애인과 비장애인의 일자리를 분리하고 정부 부문의 의무고용 책무성, 책임성을 약화하는 문제가 있으므로 직접고용을 확대하기 위해 고용부담금 상향, 연계고용 제도를 축소하는 방향 등의 정책을 검토할 것	○ '18년도 장애인 연계고용의 감면 한도 상향 이후 연계고용 대상 사업장 수와 장애인 고용 인원이 모두 증가하였음 * '24년도 한도 상향 이후는 데이터 부재로 분석 불가 ○ 연계고용 제도의 장애인 고용 효과 등에 대한 실증적 분석을 위해 연구과제 선정·연구추진 예정('25~) * 의원실 방문하여 보고('25.1.16)

(2) 경계선 지능인에 대한 지원 방안 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 장애인 범주에 포함되지 않는 경계선 지능인(IQ71~84)에 대한 맞춤형 직업훈련 및 취업 지원방안을 마련할 것	○ 시범사업 효과성 분석, 고용서비스 지원 대상 및 지원모델 마련 등을 위한 연구용역 진행('25년) ○ 경계선 지능인 청년 대상 직업훈련 및 취업 지원을 위해 유관기관과 협력 지속 추진

(3) 최저임금 적용 제외 장애인에 대해 공적자금을 활용한 임금 보전 방안 연구 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 장애인 노동자에 대한 최저임금 적용 제외는 헌법이 규정한 국민의 권리에 위반되고 UN장애인권리위원회에서도 불합리한 차별로 규정하였으므로, 최저임금 적용이 제외되는 장애인 노동자에 대해 장애인고용기금 등의 공적기금을 활용하여 임금의 일정 부분을 보전하는 방안에 대한 연구를 수행할 것	○ 최저임금 적용제외 인가자의 임금, 생활수준 등 실태조사 및 개선방안 마련을 위한 연구용역 실시('25~)

학교법인 한국폴리텍

(1) 부적절한 인사에 대한 조치 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 한국폴리텍이 수사 중인 교수를 기획조정국장으로 임명한 것과 허위 경력을 근거로 한 김건희 여사의 겸임교원 임용은 부적절하므로 적절한 조치를 취할 것	○ 기획조정국장 관련 사건은 현재 수사 중으로 수사 결과 통보를 받을 경우 관련 규정에 따라 조치예정 ○ 산학겸임교원 임용 시 제출된 경력은 당시 대학교원인사위원회에서 심의한 사항으로 현 시점에서 부적절 여부 판단이 어려우며, 향후에는 산학겸임교원 임용 과정을 철저히 관리하겠음

(2) 양질의 외국인 인력 확보를 위한 노력 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 외국인 취업비자(E-9)의 필수교육 이수만으로는 외국인력의 충분한 취업 능력 배양이 어려우므로, 양질의 외국인력을 확보하기 위해 폴리텍을 통한 기술적인 교육이 이루어지도록 하고, 외국에 직접 학교를 설치하여 교육된 사람들이 한국으로 유입될 수 있도록 할 것	○ 해외 직업교육기관과 공동 직업기술 교육을 실시하여 양질의 외국인력을 확보할 수 있도록 협업체계 구축 및 시범운영 등을 추진하겠음

(3) 바이오산단 지정 지역에 대한 기술교육센터 구축 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 바이오산단 후보지로 지정된 경북 북부의 안동·예천지역이 국가 바이오산단으로 정식 지정된다면 바이오 인력이 충분히 공급되어야하므로 기술교육센터 등을 구축하여 바이오 인력이 충분히 즉시에 공급될 수 있도록 할 것	○ 바이오산단 조성에 발맞춰 인력이 적기 공급될 수 있도록 유관부처와 협의하여 방안을 마련하겠음

(4) 폴리텍 설립 취지에 맞는 정책 설계 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 경상비 감액으로 인한 다솜고 운영 어려움, 물가 대비 낮은 급식비 단가 등의 문제가 있으므로, 내실있게 운영할 수 있도록 정책을 설계하고, 공공훈련기관이라는 설립 취지에 맞게 산업 수요에 맞는 인력 양성, 수도권과 비수도권 간 균형발전, 취약계층 지원 등 거시적인 국가 고용정책의 틀 안에서 방향성을 잡고 정책을 설계할 것	○ 다솜고 운영 예산은 '22년부터 공공기관 혁신 가이드라인에 따라 매년 5%씩 감액되고 있는 경상경비 내 포함. 안정적인 다솜고 운영을 위해 '26년 예산 편성 시, 다솜고 운영 예산 개편 추진 ○ 물가 인상률 대비 적정 급식비 단가를 위해 '26년 본예산 반영을 위해 노력 중 ○ 산업수요와 인력양성 간 정합성 강화를 위한 거버넌스 운영 내실화, 수도권·비수도권 캠퍼스 균형 투자, 취약계층 지원 등 국가 고용정책의 틀 안에서 정책이 설계·운영되도록 하겠음

(5) 다문화청소년 지원 학교 추가 설립 필요 등

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 폴리텍대학 산하로 충북 제천에 있는 다솜고등학교(다문화청소년 지원)를 외국인 다문화 가족 비율이 높은 안산시에 추가로 설치하여 운영할 필요가 있으므로, 설치 타당성 연구용역을 실시할 것 ○ 어린 나이에 산업현장에 투입되는 학생들의 노동인권 보호를 위해 노동기본권이나 노동인권감수성 과목을 확대하여 운영할 것	○ 다문화 중등교육 정책방향 및 안산시 여건 등에 대한 종합 검토를 거쳐 다솜고 설치 타당성 연구용역 실시 예산을 확보할 수 있도록 노력하겠음 ○ 학생 노동기본권에 대한 교육효과 향상과 활용성을 높이기 위해 “노동법”을 교양교과로 개설하고 이러닝콘텐츠로 개발하여 2026년부터 학점과 연계해 운영 예정

(6) 청년 고용 문제 해결 대책 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 우리나라가 직면하고 해결해야 할 문제 중 하나가 일자리 미스매칭이고, '그냥 쉬었다'는 구직 단념 청년이 많은 상황이므로, 한국폴리텍은 청년 고용 문제 해결을 위한 대책을 마련할 것	○ 청년 전용 고수준·신산업 분야 직업능력개발 과정인 하이테크과정을 2년 연속 대폭 확대*하는 등 청년 고용을 위한 역할 강화 중 * '23 1,530명 → '24 2,030명(+500명) → '25 2,430명(+400명) - 양적 확대와 함께 디지털 기술을 활용한 맞춤형 니즈 파악·교과과정 설계·취업처 연계 등 서비스 품질 제고를 병행, 청년 고용 문제가 조속히 해결될 수 있도록 최선을 다하겠음

한국기술교육대학교

(1) 산업의학전문의 양성 확대 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 산업의학 전문 수요가 증가하고 있고, 산업의학전문의 부족이 심각한 상황이므로, 산업의학과 신설 등을 통해 산업의학전문의 양성을 확대할 것	○ ('24. 11월~현재)공공의료분야 전문가 및 병원설립 전문기관 컨설팅 기관*을 통한 연구용역 추진 및 설립방안 마련 중 ※ 기관명: ㈜미래병원경영컨설팅 ○ 산업의학 분야의 전문 인력을 안정적으로 양성하기 위한 "산업의대 설립"을 통하여 한기대의 공적 역할 확대를 추진하고자 하며, 이를 위해 정부, 국회 등 이해관계자 간의 공감대 형성을 위한 노력을 지속해 나가겠음

노 사 발 전 재 단

(1) 전임 사무총장이 취업한 업체에 용역 수행 관련 자체 감사 및 재발 방지 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 전임 사무총장이 재직 시절 용역계약을 체결한 업체의 대표이사로 취임했음에도 불구하고 해당 업체에 용역사업 수행을 지속하도록 한 것은 부적절하므로 자체 감사 및 재발 방지를 위해 노력할 것	○ 재단은 “재취업지원서비스 수행기관 선정 및 계약 과정에 대한 특정감사”를 자체적으로 실시 완료함('24.12.16) ○ 공직윤리교육 강화 - 임직원 대상 이해충돌방지 교육 강화 - “실제 사례 중심으로 교육”을 실시하여 문제 발생 가능성 사전 예방 - 퇴직예정자 대상 공직자윤리법 교육 ○ 계약관리 감시 강화 - 입찰 참가자격 심사 강화 - 수의계약 체결 감시 강화

(2) 국제노동 협력과 관련한 적극적인 역할 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 고급인력을 국내로 유입하기 위해서는 국제노동 분야의 충분한 협력을 통한 신뢰 구축이 필요하므로, 노동부나 유관기관의 국제협력을 담당하는 노사발전재단이 보다 적극적으로 역할을 수행할 것	○ 해외 노동정보 제공 및 협력 확대 - 해외진출기업을 위한 국별 채용 및 노무관리자료 발간을 통해 진출기업의 인재 확보를 지원하고, 이후 국내 인재 유입 활성화

건설근로자공제회

(1) 부동산 투자상품에 대한 법 위반 사항 조사 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 건설근로자공제회의 물류센터 투자상품 인마크 28호 투자는 높은 공실률, 실정법을 위반한 운용사에 투자 등 여러 문제가 있었던 바, 기존의 부동산 투자상품에 대해 전반적으로 법 위반이 없는지 조사하여 보고하고, 일용직 건설노동자 등의 퇴직금 운용을 신중하게 할 것	○ 건설근로자공제회에서 운용 중인 부동산 투자상품(18건)에 대한 법 위반 여부 조사결과 해당사항 없음 ※ 조사결과는 해당 의원실 보고 완료

한국사회적기업진흥원

(1) 사회적기업 인건비 지원 예산 확보 노력 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 사회적기업은 인구소멸지역 등 농어촌에서 활발하게 운영되고 있고 영리기업과는 달리 대다수 취약계층을 채용하고 있는바, 정부의 사회적기업 인건비 지원 전액 삭감은 사회적기업의 육성 기반을 무너뜨리는 것이므로 사회적경제 기반이 무너지지 않도록 지원 예산 확보를 위해 적극적으로 노력할 것	○ 제4차 사회적기업 기본계획('23.9월)에 따라 지원 패러다임 전환에도 '24년 사회적기업 지표는 악화되지 않음 - 전체 사회적기업 수는 전년대비 소폭 증가* ※ ('23년) 3,737개, ('24년) 3,762개 - 전체 고용인원 및 취약계층 고용인원도 증가* ※ 전체 고용인원(취약계층): '23년 71,950명(46,385명) → '24년 74,135명(47,655명) - 신규 인증기업(236개)의 매출액·근로자 수도 개선되는 등 질적 내실화* ※ (평균 매출액) ('23년) 8.8억→('24년) 11.7억, (근로자 수) ('23년) 9명→('24년) 14명 ○ 사회적기업의 자생력을 제고하기 위한 지원 예산 확보 등을 위해 적극 노력하겠음

한국고용노동교육원

(1) 청소년 대상 노동교육 강화 필요

<table>
<tr><th>시정 및 처리요구 사항</th><th>시정·처리결과 및 향후 추진계획</th></tr>
<tr><td>○ 청소년들이 자기의 노동 관련 권리에 대해 배울 수 있도록 청소년 대상 노동교육을 강화할 것</td><td>○ 청년 및 청소년 대상의 폭넓은 교육 기회 제공을 위해 사업 확대
- (기존) 중·고생, 학교 밖 청소년
- (확대) 군인, 전문연구요원, 산업기능요원 등 청년까지 대상 확대
※ '24년 프로그램 개발, 강사양성 완료
○ '25년 교육계획: 911회 81,000명
※ 온라인교육 30,000명 포함
○ 유관기관과 업무협약 체결을 통한 청년 고용노동교육 연착륙 도모
《협약체결 내역》
<table><tr><th>협약기관
(협약일)</th><th>주요내용</th></tr><tr><td>교육부
('24. 12. 12.)</td><td>·전국 고등학교 대상
온·오프라인 고용노동교육 실시
·교원 고용노동교육 역량 강화를
위한 교육콘텐츠 및 서비스 제공
·학교현장에 찾아가는
교육서비스 제공 등</td></tr><tr><td>해병대
('25. 2. 14.)</td><td>·해병대 특성을 반영한
교육콘텐츠 개발 및 교육실시
·해병대 일자리 업무담당자
역량강화교육 등</td></tr><tr><td>병무청
('25. 3. 6.)</td><td>·산업지원인력 대상 노동관계법
교육 전문 강사 지원
·병무청 특화 교육프로그램 개발</td></tr></table></td></tr>
</table>

경제사회노동위원회

(1) 경제사회노동위원회의 내실있는 운영 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 경제사회노동위원회가 정부의 입장을 대변하는 방향으로 운영되는 측면이 있어 적절하지 않으므로, 노동조합, 사용자 및 정부의 사회적 대화 기구라는 경제사회노동위원회의 정체성이 반영되도록 경제사회노동위원회를 내실있게 운영할 것	○ 경제사회노동위원회는 대통령 자문기구이지만, 사회적대화 기구로서 의제설정부터 최종 결과물 도출까지 노사중심주의를 제도로 보장하고, 이에 따라 운영하고 있음 - 예컨대, 노사정이 참여하는 의제개발조정위, 운영위의 의결이 있어야 본위원회에 회의체 신설, 합의 등 주요안건이 상정될 수 있고(경사노위법 제8조) - 본위원회에서도 타 정부위원회와 달리 심의의결요건에 1/2출석, 출석 2/3의 요건을 두는 등 노사 동의가 반드시 있어야 함(경사노위법 제7조) ○ 이러한 제도적 기반에서 노사정이 상호 신뢰를 바탕으로, 실질적이고 책임성 있는 대화를 할 수 있도록 지원하고 있음 ○ 공무원,교원 근무시간면제한도심의위원회를 운영해 노정합의로 면제한도 심의·의결 완료('24.10.26,10.28.) ○ '지속가능한 일자리와 미래세대를 위한 특별위원회', '계속고용위원회', '일생활균형위원회' 등을 통해 핵심 노동 현안 논의 - '24년말 노동계 불참으로 논의가 잠정 중단된 상황에서도 '25.1.8. 인공지능AI 연구회 발족, '25.1.23. 계속고용토론회 등을 통해 사회적 대화가 지속되도록 노력 ○ 향후, 사회적 대화가 온전히 재개되는 대로 회의체 운영, 공론화 등 노사정 참여 주체의 자율적이고 책임성 있는 논의를 최대한 지원해 나가겠음

(2) 석탄화력발전소 폐지 문제에 있어 적극적 역할 수행 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 석탄화력발전소 폐지는 지역경제와 인구 감소와 밀접한 관련이 있으므로 기재부·산업부·노동부가 협력할 수 있도록 적극적인 역할을 수행할 것 ○ 석탄화력발전소 폐지는 비정규직, 청년 노동자들의 일자리에 많은 영향을 미치므로 이들 노동자들의 고용방안에 대하여 논의할 것 ○ 국내 석탄발전소 폐지에 따른 산업전환과 그에 따른 일자리 전환에 대한 대책을 조속히 마련할 것	○ 노사정 대표자 회의('24.10.4.)에서 '산업전환 의제'를 경사노위 내 별도 회의체로 구성하여 논의하기로 한 바 있음 ○ 이후, 4차례 노사정 실무자로 구성된 의제개발조정위에서 동 회의체 신설을 논의하는 과정에서, - 고용부 내에 석탄화력발전소 폐지 등에 따른 산업전환 문제를 논의하기 위해 노사정이 포함된 회의체가 설치됨에 따라 우선, 고용부 설치 예정인 위원회에서 석탄화력 발전 폐지 문제를 논의하기로 의견 수렴 ○ 이에, 고용노동부의 논의(설치) 과정에 대하여 지속 모니터링 하고, 필요시 경사노위 차원에서 지원하는 방안을 모색하겠음

(3) 지역 노사민정협의회의 활성화를 위한 연계 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 지역의 노동 정책, 노사 문제 또는 노사 간의 갈등을 해결하는 컨트롤타워 역할을 하는 지역 노사민정협의회가 활성화될 수 있도록 중앙단위의 사회적 대화 기구인 경제사회노동위원회가 연계하여 지원할 것	○ 경제사회노동위원회법 제20조(지역별 사회적 대화의 지원)에 의거, 중앙-광역-기초간 사회적 대화의 연계와 지역단위 사회적 대화를 실질적으로 활성화하는 방안 모색 중 - '24.11.21. 「지역 사회적 대화 활성화를 위한 중앙-지역 사회적 대화 연계 토론회」 개최 * 한국노총, 경총, 김위상 국회의원실, 전국지역노사민정협의회 공동 개최 - '24.12.20. 「중앙-지역노사민정 상생협력 활성화 워크숍」 개최 * 고용노동부 공동 개최, 6개권역 지역노사민정협의회(150여명) 참여 - 또한, '고령자 계속고용'등 핵심 의제에 대해 중앙-지역 사회적 대화 연계 일환으로 지자체-지역노사민정협의회-경사노위 공동 토론회 개최 등으로 의제 공론화 * 일정(안): 강원춘천(2.13.)→부산·경남(4월)→대전·충남(4~5월)→대구·경북(5~6월) ○ 또한, 지역 사회적 대화 활성화를 위한 제도개선을 위한 방안 마련을 위한 외부전문가TF('25.2~) 구성·운영 중

(4) 공무원노조 및 교원노조의 타임오프 협상과정에서의 지도 역할 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 공무원노조와 교원노조의 근무시간면제한도 심의위원회에서 타임오프 협상에 있어 국민기여, 공무원 처우개선 등도 고려해 논의할 수 있도록 지도할 것	○ 공무원(교원)노조 근무시간면제한도 심의위원회에서는 4개월간 심도 있는 논의를 거쳐, - 공무원 노사관계 특수성, 국민기여, 처우개선 등을 감안하여 민간대비 최대 절반 수준으로 노정 합의 의결('24.10.)

(5) 성과 창출 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 사측과 민주노총·한국노총 사이에서 타협·중재의 역할을 더 능수능란하게 효율적으로 수행하여 충분한 성과를 창출할 것	○ '23.11.13. 한국노총의 사회적 대화 복귀 후 '24.2.6. 노사정 공동선언을 통해 사회적 대화 목표 및 방향을 명확히 설정 - 노사정간 심도 깊은 사회적 대화를 위해 1개 특위, 2개 의제별위원회 발족('24.5월~6월) * 미래세대특위, 계속고용위, 일생활균형위 ○ '24.8월 경사노위 신임위원장 취임 즉시, 한국노총위원장 및 경총회장과 간담회를 갖고 책임 있는 핵심주체로서 생산성 있는 사회적 대화를 추진하기로 공감대 형성 ○ '24.10.4. 노사정대표자* 회의를 개최해 미래세대의 좋은 일자리 창출이라는 목표를 명확히 하고, 속도감 있는 논의를 해나가기로 합의하고, * 참석자 : 한국노총위원장, 경총회장, 고용부장관, 경사노위 위원장 - 인공지능(AI)연구회, 플랫폼 노동, 산업전환, 계층(청년)별 위원회 등 회의체 신설 등도 결정, 발표하였음 ○ 아울러, 민주노총이 사회적 대화 기구인 경사노위에 참여할 수 있는 여건 조성 등 지속적인 소통을 진행 중 * '24.4.24. 민주노총 산하 '전국신용보증재단 노동조합협의회 대표단' 간담회 * 현대자동차, 조선업 등 노동계 간담회 ('25.2월~3월)

(6) 5인 미만 사업장의 근로기준법 적용 여부 논의 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 근로자 보호 필요성과 사용자의 법 준수 능력을 균형 있게 고려하여 단계적·점진적으로 5인 미만 사업장에 근로기준법을 적용하는 것에 대하여 노사정의 사회적 대화 등을 통해 논의할 것	○ 5인 미만 근기법 적용 등을 포함한 4개 주요의제*를 논의하기 위해 「지속가능한 일자리와 미래세대를 위한 특별위원회」 운영 * 주요의제 : 산업전환, 불공정 격차 해소, 유연안정성 및 노동시장 활력 제고, 대화와 타협의 노사관계 - 5인 미만 근기법 적용과 관련해 노사간 입장차*를 확인했으며, 집중 논의를 위해 특위내 별도 전문위원회를 설치하였으나, 불가피한 사유로 별도 전문위에서 충분히 논의되지 못하고 특위종료('25.2.28.) * (노) 5인미만 사업장의 근로자 보호를 위해 전면 적용 필요 (사) 전면적용시 영세사업장 부담 증가로 경영 악화 초래 우려 ○ 5인 미만 사업장의 근로기준법 적용 확대'는 노·사간 이견 큰 민감한 사안이므로 향후, 노사의견 수렴을 위한 사회적 대화 추진 예정

(7) 민주노총의 위원회 참여 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 근로자를 대표하는 위원에 현재 민주노총이 불참하고 있는바, 다양성이나 대표성 확보 측면에서 민주노총 조합원이 근로자를 대표하는 위원에 포함되어 활동할 수 있도록 노력할 것	○ 경제사회노동위원회의 사회적 대화는 민주노총 등이 참여*할 수 있도록 열려 있으며 * (경사노위법 제4조제3항) 전국적 규모의 총연합단체인 노동단체 대표자 - 민주노총이 참여 의사가 있다면, 적극 참여 활동할 수 있도록 지원할 것임 ○ 아울러, 민주노총이 사회적 대화 기구인 경사노위에 참여할 수 있는 여건 조성 등 지속적인 소통을 진행 중 * '24.4.24. 민주노총 산하 '전국신용보증재단 노동조합협의회 대표단' 간담회 * 현대자동차, 조선업 등 민주노총 산하 노동계 간담회('25.2월~3월)

(8) 여성노동 정책의 실효성 제고와 사회적 대화를 위한 권고 이행을 위한 역할 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 노사관계에서 여성대표성 제고하기 위한 제도 개선, 여성노동 집중 업종에 대한 양질의 일자리 전환, 가사노동자 관련한 ILO 189호 협약을 비준 논의 필요, 성평등 임금공시제 적극 시행 등의 논의 내용들을 담고 있는 '여성노동 정책의 실효성 제고와 사회적 대화를 위한 권고'의 진전을 위한 법률개정 과정에서 노사정에 설명·설득할 것	○ 여성노동 정책의 실효성 제고와 사회적 대화를 위한 권고('23.1.10. 2기 여성위원회 논의결과) 관련, - 정부에 권고내용 등을 설명하고, 이와 관련된 진행상황을 확인하는 등 적극적인 역할을 하겠음

(9) 노무제공플랫폼 운영 알고리즘 공개에 대한 사회적 논의 기구 마련 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 플랫폼 노동자가 노무제공플랫폼의 알고리즘 지시를 거부하는 경우 불이익을 받는 등 근로기본권을 보장받지 못하고 알고리즘 작동방식에 대해 명확히 인지하고 있지 못하는 상황이므로, 국회, 정부, 플랫폼기업 및 전문가가 참여하는 알고리즘 공개에 관한 사회적 논의 기구 설치 방안을 마련할 것	○ 노사정 대표자 회의('24.10.4.)에서 플랫폼노동 관련 회의체 신설에 대해 노사정이 의견을 모은 바 있음 ○ 노사정은 실무회의 및 부대표자회의를 거쳐 '회의체 구성·운영(안)'에 대해 논의(5회) 하였으나, 일부 이견이 있어, 조율 중에 있음 ○ 향후, 부대표자 회의 등 협의를 통해 회의체가 조속히 설치될 수 있도록 노력하겠음

(10) 운수업 노동 수급 문제에 대한 논의 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 현재 고속버스 등 운수업의 노동수급이 심각함에 따라 외국인 노동자의 도입을 고려할 필요가 있으므로, 경제사회노동위원회에서 운수업의 노동 수급 문제를 논의하는 것에 대해 검토할 것	○ 고속버스 등 운수업의 노동수급의 문제의 심각성을 고려하여, 논의가 필요한 과제라고 판단됨 ○ 다만, 의제설정 등은 노사정 합의로 결정되는 만큼, 경사노위법 제18조에 따라 의제개발조정위(노사정 실무급자급), 운영위(노사정 부대표자급)에서 안건 상정여부가 결정되는 만큼 노사의 의견을 들어 논의여부, 방식, 절차 등 검토하겠음

(11) 외국인 노동자 유입이 우리나라 산업에 미치는 영향에 대한 논의 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 조선업, 건설업 등 산업 전반에서 인력을 외국인 노동자에 전적으로 의존하는 것은 장기적으로 사회적·정치적 문제를 초래할 수 있으므로, 경제사회노동위원회는 외국인 노동자 인력 수급 관련 의제를 포함하여 논의할 것	○ 조선업, 건설업 등 산업 전반에서 외국인 노동자 인력 수급 관련 의제는 논의가 필요한 과제라고 판단됨 ○ 다만, 의제설정 등은 노사정 합의로 결정되는 만큼, 경사노위법 제18조에 따라 의제개발조정위(노사정 실무급자급), 운영위(노사정 부대표자급)에서 안건 상정여부가 결정되는 만큼 노사의 의견을 들어 논의여부, 방식, 절차 등 검토하겠음

(12) 청년위원회 활동 재개 필요

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 현 정권에서 활동이 중단된 청년위원회를 신속하게 구성하여 정책에 관한 의견들을 제시할 수 있는 통로를 구축할 것	○ 노사정대표자회의('24.10.4.)에서 청년 등 미래세대의 이해와 입장을 사회적 대화 논의에 반영할 수 있도록 청년 계층별 위원회를 구성하기로 의견을 모은 바 있음 ○ 계층별위원회 위원구성은 경제사회노동위원회법 시행령 제12조에 따라 노동계와 협의 결정하도록 한 바, - 노동계와 실무회의(5회) 등을 거쳐 의견접근이 상당히 이루어진 만큼 조속한 발족을 위해 최선을 다하겠음

(13) 각급 위원회 과도한 성별 편중 개선

시정 및 처리요구 사항	시정·처리결과 및 향후 추진계획
○ 일·생활 균형 위원회를 비롯한 경제사회노동위원회 각급 위원회의 위원 위촉 시 과도한 성별 편중이 일어나지 않도록 노력할 것	○「일·생활 균형위원회」 노사정위원은 일·육아 양립 지원 방안 등 논의를 위해 여성 위원의 참여가 필요하다고 판단하여 여성위원 추가 위촉('24.9.6.) ○ 또한, 노사정 대표자 회의('24.10.4.)에서도 각급 위원회 위촉 시 성별 균형을 고려하기로 의견을 모은 바, - 향후, 경제사회노동위원회 운영세칙을 개정하여 각급위원회 구성시 과도한 성별 편중이 발생되지 않도록 노력하겠음