

보도 일시	배포 즉시	배포 일시	2022. 3. 23.(수) 15:00	
담당 부서	근로기준정책단 근로감독기획과	책임자	과 장	이민재 (044-202-7528)
		담당자	사무관 주무관	최충운 (044-202-7528) 강송훈 (044-202-7531)

상시근로자 5인 이상 의심 사업장 근로감독 결과

- ◇ 5인 이상에 적용되는 근로기준법 등 총 52건 위반사항 적발
- ◇ 신속한 권리구제와 사례 전파를 통한 확산, 노동법 교육·지도 강화

- 고용노동부(장관 안경덕)는 소규모사업장 노동자의 권익 보호차원에서 상시근로자 5인 이상 의심 사업장에 대한 근로감독을 실시하고, 그 결과를 발표했다.

근로감독 배경 및 내용

- 근로기준법은 영세 사업주의 경영 여건 등을 고려하여, 상시 5인 미만 노동자를 사용하는 사업장에 대해 연장·야간·휴일근로 가산수당 등 일부 조항*을 적용하지 않고 있다.

* **5인 미만 사업장에 적용되지 않는 주된 법 규정:** 근로기준법 제56조 연장·야간·휴일근로 가산수당, 제60조 연차 유급휴가, 제24조 경영상 이유에 의한 해고의 제한, 제28조 부당해고 등의 구제신청 등

- 그러나, 일부 사업장에서 실제로는 상시 5인 이상임에도 형식적으로 5인 미만으로 운영(일명 ‘사업장 쪼개기’)하면서, 노동자들에게 각종 수당을 지급하지 않는 등 문제가 제기되어 왔다.
- 따라서, 그간 고발·제보 등을 통해 5인 이상으로 의심되는 사업장 (총 72개소)를 대상으로

- 2개 이상 사업장이 실제로는 1개의 사업장인지 여부를 확인하고,
- 5인 이상 사업장에 해당할 경우, 적용되는 법 규정을 준수하고 있는지 여부를 중점적으로 점검했다.

근로감독 결과

- 감독결과, 총 72개소 중 8개소에서 총 50개로 사업자등록을 하여 형식상으로는 사업장을 각각 운영하고 있었으나, 실질적으로는 하나의 사업장으로 운영하여, 근로기준법 등 노동관계법을 위반한 사실 적발
 - ↳ 감독대상은 8개소에서 각각 추가로 사업자등록하여 운영한 42개소를 추가하여 총 114개소 대상 감독 실시

- 예를 들면, 주로 가족 명의 등으로 각각 사업자등록을 하여 개별적으로 운영했으나,

- 근로자 채용, 근로계약, 급여관리 등 인사·노무·회계관리 등을 1개의 사업장으로 통합하여 운영했으며, 따라서 실질적으로는 5인 이상 사업장에 해당하는 것으로 확인됐다.

- 적발된 사례 중에는 36개 사업장을 각각 사업자등록을 하여 운영하고 있었으나, 실질적으로는 하나의 통합된 사업장으로 확인된 사례가 있었다.

- 특히, 해당 사업장은 근로기준법의 적용을 받는 노동자 중 일부를 ‘사업소득자’로 관리하여 근로자 수를 줄이기도 했다.

* 5인 이상 사업장으로 확인된 주요 사례 ‘붙임’ 참조

- 이들 사업장에 대해서는 5인 이상 적용되는 주요 노동법 규정을 적용하여 총 25건의 법 위반사항*을 적발하고, ‘시정지시’ 했다.

- * ①근로기준법 제56조(연장·야간·휴일근로수당) 위반: 3억 6천만원 미지급
 ②근로기준법 제60조(연차유급휴가) 위반: 2억 1천만원 미지급
 ③근로기준법 제17조(근로조건의 명시) 위반: 서면 근로조건 미명시 등
 ④근로자퇴직급여보장법 제9조(퇴직금의 지급) 위반: 1천 6백만원 미지급 등

- 아울러, 사업장을 두 개 이상으로 각각 나누어 운영하지는 않았으나, 1개의 사업장을 5인 이상으로 운영하면서, 5인 이상 적용되는 노동법을 미준수해 온 12개소도 추가 적발하여 총 27건의 법 위반 사항*을 시정지시 했다.

* ①근로기준법 제56조(연장·야간·휴일근로수당) 위반: 9백여만원

②근로기준법 제60조(연차유급휴가) 위반: 8백여만원

③근로기준법 제17조(근로조건 명시)위반: 서면 근로조건 미명시 등

향후 조치계획

- 감독 결과 적발된 노동관계법 위반사항에 대해서는 신속하게 ‘시정지시’ 하여 근로자 권리구제에 만전을 기하는 한편,
- 동종·유사사례가 발생하지 않도록, 사업주 단체(중기중앙회, 소상공인연합회 등)를 통해 지도해 나가고, 동시에 지역단위에서도 사업주 단체, 업종별 협회 등을 통해 사례를 전파하는 등 5인 이상 사업장에 적용되는 주요 노동법 조항에 대한 교육과 지도를 강화해 나갈 예정이다.
- 박종필 근로감독정책단장은,
- “이번 근로감독은 사업주들에게 형식상으로는 사업장이 분리됐다 할지라도 실질적으로 인사·노무·회계관리가 통합되어 있다면, 관련 노동법 적용을 피할 수 없다는 인식을 주는 계기가 될 것”이라면서,
- “사업장 규모에 걸맞은 노동관계법의 올바른 준수를 통해, 노동자의 노동권의 보호와 노사가 상생”할 수 있도록 당부했다.

〈붙임〉

동 감독 시 확인된 5인 이상 사업장 주요 사례

① 의류 및 음식 판매매장

❖ 36개 사업장이 형식상 각 5인 미만으로 운영되고, 다수의 근로자가 사업소득자로 관리되어 왔으나, 실제 5인 이상 근로자가 근무하는 1개의 사업장으로 확인

- 의류판매 및 음식점 등 중 36개소는 각 사업자등록을 하고 각각 4대 보험 및 세금 신고를 해왔으나,
 - 대표가 총괄하고 그 가족들이 운영을 보조하며, 면접 및 근로계약, 출퇴근, 급여 관리 등도 통합하여 관리하는 등 인사·노무·회계관리 등이 통합되어있는 실제 1개의 사업장인 것으로 확인
- 또한 1개의 사업장으로 확인된 36개소에서 일하는 인원 중 171명은 근로 기준법상 근로자임에도 「사업소득자」로 관리

⇒ 연장·야간·휴일근로 가산수당, 연차미사용수당 등 5억여원 미지급 사실 적발

② 파티·행사용품 판매점

❖ 2개 사업장이 형식상 각 5인 미만으로 운영되어 왔으나, 실제 5인 이상 근로자가 근무하는 1개의 사업장으로 확인

- 동일 주소지 건물 2층은 ○○○(파티·행사용품 판매), 1층에는 △△△(파티·행사용품 판매)라는 별도의 사업자등록을 가진 사업장이 소재
 - △△△의 사업자등록은 ○○○대표의 남동생 명의로 되어 있으나,
 - 동 2개의 회사는 ○○○ 대표가 실제 운영하고, 인사·노무 등을 통합하여 관리하는 등 실제 1개의 사업장인 것으로 확인

⇒ 연장근로 가산수당, 연차미사용수당 등 1천만여원 미지급 사실 적발