

# 참여연대 의견서

발행일 2018. 11. 13.

고용노동부 2019년 예산 중  
<노사협력·근로조건보호·  
근로감독행정> 사업 예산에  
대한 의견서

# 목차

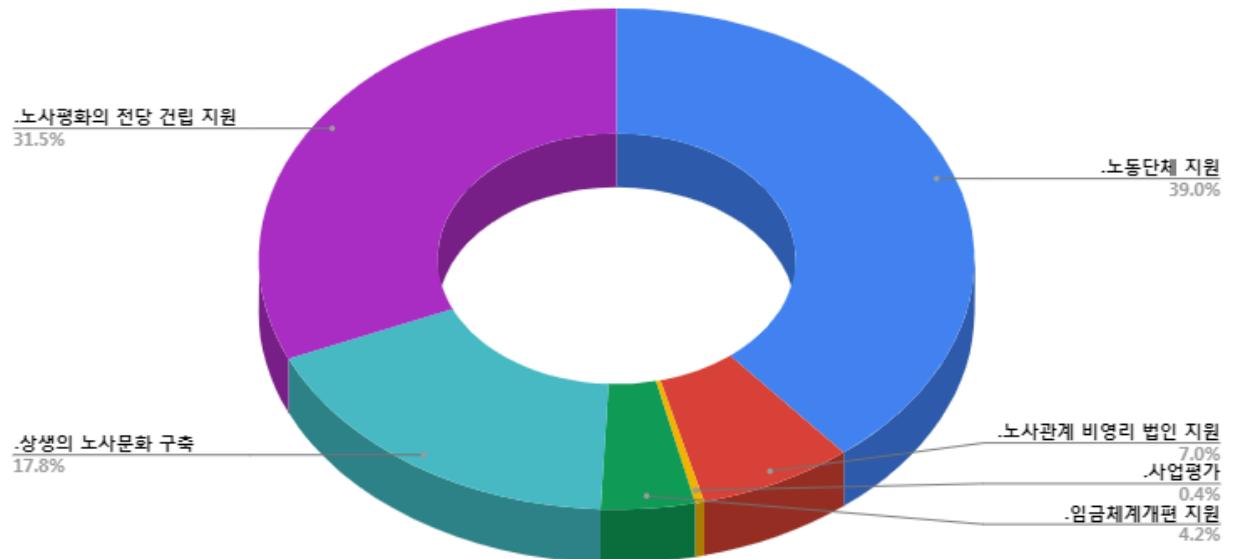
---

요약	3
1. <합리적 노사관계지원> 사업 예산 평가 : 미조직 취약근로자 권리 보호 위한 노동존중 개혁 조치 예산 미반영, 기존 사업 예산 동결, 적폐 논란 '노사평화의 전당' 건립 예산만 증액	6
2. <근로조건자율개선지원> 사업 예산 평가 : 근로감독관 증원에 맞춰 사업방식 바꿔어야	12
3. <고용상 차별개선지원> 사업 예산 평가 : 불법적 고용관행 개선 위한 다양한 사업발굴과 예산 집행 필요	16
4. <근로감독 역량강화> 사업 예산 평가 : 근로감독관의 전문성과 수사력 높이기 위한 예산 증액 필요	18

## 요약

- 고용노동부는 2018. 5. 부처 요구 예산안을 마련하였고, 이를 바탕으로 수정을 거쳐 정부가 2018. 9. 국회에 고용노동부 예산안을 제출함. 이 의견서는 2018. 9. 국회에 제출된 고용노동부의 2019년 일반회계 예산 사업 중 **(1) <노사협력>** 사업의 하위사업인 “합리적 노사관계지원” 사업, **(2) <근로조건보호>** 사업의 하위사업인 “근로조건개선지원” 사업, “고용상 차별개선 지원” 사업, **(3) <근로감독행정>**의 하위사업인 “근로감독역량강화” 사업 예산에 대한 평가와 의견을 담고 있음.
- <노사협력> 사업의 하위사업인 “합리적 노사관계지원” 사업의 목적은 △노동자 권리 보호 및 노사관계 발전에 기여, △노동자 간의 임금격차 해소, △노사갈등 예방 및 상생의 노사문화 구축 지원임. 이명박·박근혜 두 정부를 거치면서 고용노동부 예산에 정부가 추진하는 행사나 홍보 사업에 더해 막대한 예산이 투입되는 건설 사업이 본격적으로 포함되었음. 촛불혁명을 거쳐 등장한 현정부가 적폐청산을 지속적으로 추진하기 위해서는 특혜성·전시성 지자체 지원사업을 중단하고, “합리적노사관계지원” 사업의 목적에 적합한 사업에 예산을 배정하는 것이 타당해 보임.

(그림) 2019년 <합리적 노사관계> 사업 예산의 세부사업별 비중 (단위 : %)



- 2019년 “합리적 노사관계지원” 사업 예산은 2018년보다 20억 원이 증액되었으나 증액 예산은 모두 박근혜 정부 시절 추진되기 시작한 것으로, 편향된 노동관에 바탕한 대구광역시의 ‘노사평화의 전당’ 건립 사업에 대한 보조금임.
  - 2018. 5. 고용노동부는 예산 요구안에서 청년·여성·비정규직 등 미조직·취약 노동자 권리보장 사업(국정과제 63 : 근로자 이해대변제도의 확충 사업 관련 예산)에 9억 원의 예산을 요구하였으나 2018. 9. 국회에 제출된 예산안에서는 모두 미반영됨.
  - 고용노동부는 또한 ‘원·하청 임금격차 조사 예산(1억 원)’, ‘임금격차 완화 정책도구 개발(2.5억 원)’, ‘업종별 임금격차 개선 패키지(1.5억 원)’ 예산(국정과제 64 : 차별 없는 좋은 일터 만들기 사업 관련 예산)을 요구하였으나 국회에 제출된 예산안에는 모두 미반영됨.
- 
- <근로조건보호> 사업의 하위사업인 “근로조건개선지원” 사업은 △노동분쟁에 대한 상담, △조정서비스제공, △최저임금 준수율 제고, △사업장의 노동조건 자율개선 사업 지원을 주요 내용으로 함. “근로조건개선지원” 사업 예산의 경우 근로감독관 증원에 맞춰 사업방식이 변경되어야 함.
    - 권리구제지원팀(근로감독관에게 노동분쟁 사건이 배정되기 전 상담·조언, 조정·해결 지원을 하는 역할을 하는 곳으로 변호사, 노무사, 민간조정관으로 구성)이 근로자 권리구제에 기여하지 못한다는 비판에 대해 충분히 검토하지 않은 채, 매년 막대한 예산을 투입하는 것은 문제가 있다고 판단됨.
    - 고용노동부는 사업장 감독 강화를 목표로 근로감독관을 증원해 왔으므로, 근로감독관 증원에 맞추어, 근로감독 대신 민간 기관에 위탁을 주어 사업장이 노동관계법령 위반에 대해 자율점검을 하도록 하는 ‘근로조건자율개선’ 사업 예산을 줄여 나갈 필요가 있음.
  - <근로조건보호> 사업의 하위사업인 “고용상 차별개선 지원” 사업은 비정규직 근로자 보호, 근로자파견제도의 적정한 운영 등을 목적으로 하는 사업임. “고용상 차별개선 지원” 사업 예산은 실태 파악을 위한 사업 예산을 증액할 필요 있음.

- 기간제 근로자보호 사업, 근로자 파견제도 운영 사업의 핵심은 도급을 가장한 불법파견과 관련한 실태조사와 정책연구라고 할 수 있음. 정부는 이에 대한 정확한 실태조사 파악하지 못하고 있는 실정이나 예산 중 일반연구비 비중이 21%에 불과함.
  - 고용상차별개선지원의 사업종류, 예산총액이 다른 사업에 비해 낮은 수준이므로, 다양한 사업 발굴과 예산 집행을 통해 불법적 고용관행을 개선할 필요가 있음.
- 
- <근로감독행정>의 하위사업인 “근로감독역량강화” 사업의 목적은 근로감독역량을 강화하고, 근로감독활동을 지원하는 것임. 초임 감독관 교육기간 확대와 수사과학화를 위해 예산 증액이 필요함.
    - 근로감독관집무규정에 따르면 초임감독관 교육은 4주 이상 부여하도록 하고 있으나, 다른 국가와 비교하면 매우 짧은 기간임. 초임감독관 교육기간을 늘려야 함.
    - 수사의 과학화를 위한 디지털증거분석팀의 신설과 같이 새로운 수사기법 도입을 위해 예산반영이 필요함.

## <합리적 노사관계지원> 사업 예산 평가

- 미조직 취약근로자 권익 보호 위한 노동존중 개혁 조치 예산 미반영, 기존 사업 예산 동결, 적폐 논란 '노사평화의 전당' 건립 예산만 증액  
(일반회계, 사업코드 : 24 - 11 - 0 - 080 - 08E - 2000 - 2031 - 300)

### 1. <합리적 노사관계지원> 사업의 목적<sup>1</sup>

- 노동단체 및 노사관계 비영리 법인이 수행하는 각종 사업 지원을 통해 노동자 권리 보호 및 노사관계 발전에 기여
- 정규·비정규직, 대·중소기업 등 노동자 간의 임금격차를 해소하고 직무·능력에 따른 공정한 임금이 구축되도록 재원
- 노사갈등 예방 및 상생의 노사문화 구축 지원

### 2. 예산 현황

(표1) <합리적 노사관계지원> 사업 2017~2019년 결산·예산 현황 (단위 : 백만원, %)

사업명	2017년 결산	2018년 예산		2019년		증감	
		본예산	추경(A)	요구안	조정안(B)	(B-A)	(B-A)/A
합리적노사관계지원	8,550	7,517	7,517	11,588	9,517	2,000	26.6

(표2) <합리적 노사관계지원> 사업의 세부사업별 예산. 삭감(노사평화의 전당 건립) 또는 증액 의견인 사업은 굵은 칸으로 표시함. (단위 : 백만원)

	2018('18.7월말)						2019 예산안	
	예산액		예산 현액	집행액 (실집행액)	이월 예상 액	불용 예상액		
	본예산	추경						
○ 합리적노사관계 지원 사업 기능별 분류(합계)	7,517	7,517	7,544	4,165(2,964)	0	0	9,517	
. 노동단체 지원	3,716	3,716	3,716	2,631(1,572)	0	0	3,716	
. 노사관계비영리법인 지원	667	667	667	473(331)	0	0	667	

<sup>1</sup> 고용노동부, 2019년도 예산안 및 기금운용계획안 사업설명자료(II-1), 2018. 9., 428면.

. 사업평가	40	40	40	28(28)	0	0	40
. 임금체계개편 지원	403	403	403	322(322)	0	0	403
. 공공기관 임금체계 개편 지원	0	0	0	0(0)	0	0	0
. 상생의 노사문화 구축	1,691	1,691	1,718	711(711)	0	0	1,691
. 노사평화의 전당 건립 지원	1,000	1,000	1,000	0(0)	0	0	3,000

### 3. 문제점

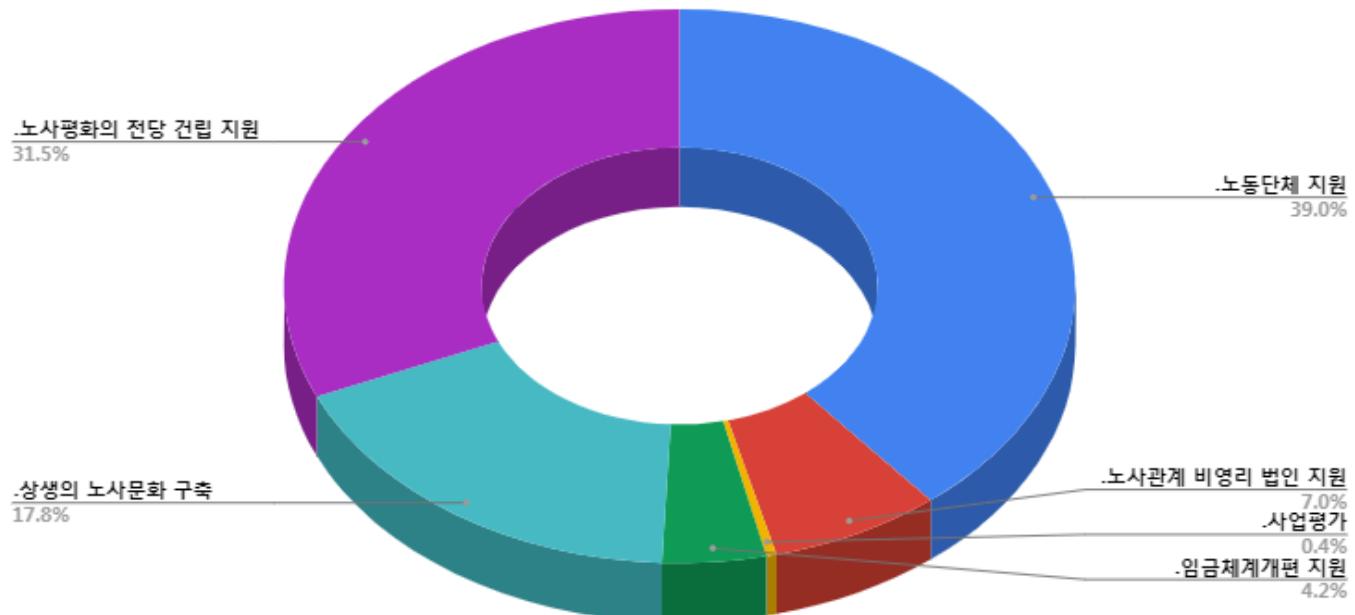
1) 외견상 <합리적 노사관계지원> 사업 예산은 2018년에 비해 2019년 예산이 20억 원 증액된 것으로 보임. 그러나 2018. 5.에 고용노동부가 작성한 예산요구안에 포함되어 있었던 ‘노동존중 개혁조치’라고 할 수 있는 예산(△청년·여성·비정규직 등 미조직·취약 노동자 권익보장 사업, △원·하청 임금격차 조사 예산, △임금격차 완화 정책도구 개발, △업종별 임금격차 개선 패키지 예산)은 2019. 9. 국회에 제출된 정부안에는 미반영되었고, <합리적 노사관계지원> 사업에서 증액된 20억 원은 모두 대구광역시가 건립할 예정인 ‘노사평화의 전당’ 사업 보조금임. ‘노사평화의 전당 건립’은 박근혜 정부 시절부터 추진된 적폐논란 여지가 큰 사업임.

- a) <합리적 노사관계지원> 사업에서 증액된 20억 원은 모두 대구광역시에 대한 보조금으로, 이는 ‘노사평화의 전당’ 건립을 명목으로 하여 2017년 5억 원, 2018년 10억 원 지원에 이어 2019년 30억 원 지원을 위한 전년 예산 대비 증액분임. ‘노사평화의 전당’ 건립을 위해 대구시 예산 100억 원, 정부 예산 100억 원이 투입될 예정임.
- b) 대구지역 노동조합과 언론이 밝힌 ‘노사평화의 전당’ 건립 사업추진 세부계획’에 따르면 대구시는 아래와 같이 3단계 노사상생협력 모델을 제시함. 1단계는 무분규, 붉은 조끼·머리띠 추방, 2단계는 분규(강성노조), 고임금 걱정 없는 경제·노동 생태계 조성, 3단계는 대구 사례 교육임. 노동계를 편향적인 시각으로 보고 있음이 명백히 드러나는 부분임.
- c) 대구광역시가 고용노동부에 제출한 「노사평화의 전당 구성방안」에 따르면 “대구 출신 노동운동가 전태일(생가)와 연계 토리텔링을 스토리텔링을 통해 국내외 단체방문객 유치 등 노사상생의 브랜드 대구 강화”라는 부분이 있음.

전태일 열사가 노사평화의 상징이 아님은 그가 근로기준법을 지키라며 분신한 데서 명백히 알 수 있음. 그럼에도 전태일을 노사평화의 아이콘으로 하는 사업구성은 문제가 있어 보임.

- d) 2019년 <합리적 노사관계지원> 사업 예산의 31.5%(그림1 참조)가 ‘노사평화의 전당’ 건립 비용임. 고용노동부가 밝힌 <합리적 노사관계지원> 사업 예산의 목적은 △노동자 권익 보호 및 노사관계 발전에 기여, △노동자 간의 임금격차를 해소, △노사갈등 예방 및 상생의 노사문화 구축 지원임. 편향된 노동관에 바탕을 두고 있으며, 사업 타당성에 대한 문제가 지속적으로 제기되고 있는 ‘노사평화의 전당’은 <합리적 노사관계지원> 사업의 위 세 가지 목적 중 어느 것에도 부합하지 않음.

(그림1) 2019년 <합리적 노사관계> 사업 예산의 세부사업별 비중 (단위 : %)



- 2) 2018. 5. 고용노동부는 예산 요구안에서 문재인 정부의 국정과제의 하나인 「중소·영세 미조직 취약근로자 권리 보호를 위한 지원체계 구축(국정과제 63 : 근로자 이해대변 제도의 확충)」을 언급하며, △“청년·여성·비정규직 등 미조직 취약노동자의 노동복지 개선을 위해 지원 확대”, △“지자체에 따라 미조직 노동자의 노동복지에

차이가 있어 중앙정부 차원에서 일관적이고 장기적인 예산사업 추진”이 필요함을 주장함. 이에 따라 ‘미조직 노동자 권익보장’ 사업에 9억 원의 예산을 요구하였으나 2018. 9. 국회에 제출된 예산안에서는 모두 미반영됨.

(표3) <합리적 노사관계지원> 사업의 세부사업인 ‘노사관계 비영리법인 지원’ 사업예산의 세부내역

(단위 : 백만원)

구 분	'18예산		'19예산	
	본예산	추경	부처요구	정부안
② 노사관계 비영리법인 지원(합계)	667	667	1,567	667
(교육사업)	120		320	320
	(3개사업×40백만)		(8개사업×40백만)	(8개사업×40백만)
(정책연구)	32		90	90
	(1개사업×32백만)		(3개사업×30백만)	(3개사업×30백만)
(미조직 노동자 권익보장)	신규		900 (6개지역×150백만)	미반영
(ILEREA 서울세계대회 지원)	250		0	완료
	(행사준비 등 250)			
(포럼, 토론 등)	265		257	257
	(10개사업×25백만)		(8개사업×30백만)	(8개사업×30백만)

3) 고용노동부는 예산 요구안에서 문재인 정부의 국정과제의 하나인 「공정임금 구축 등 임금격차 해소(국정과제64) : 차별 없는 좋은 일터 만들기」를 언급하며, “정규직·비정규직, 남·녀, 대기업·중소기업 간 과도한 임금격차 문제는 심각한 양극화와 연계되어 우리 사회의 갈등요인으로 작용”한다며 ‘임금격차 완화 지원 사업’이 필요함을 주장함. 이에 따라 ‘원·하청 임금격차 조사 예산(100백만원)’, ‘임금격차 완화 정책도구 개발(250만원)’, ‘업종별 임금격차 개선 패키지(150백만원)’ 예산을 요구하였으나 국회에 제출된 예산안에는 모두 미반영됨.

(표4) &lt;합리적 노사관계지원&gt; 사업의 세부사업인 ‘임금격차완화지원’ 사업예산의 세부내역

(단위 : 백만원)

구 분	'18예산		'19예산안	
	본예산	추경	부처요구	정부안
④임금격차완화지원	<b>403</b>	<b>403</b>	<b>1,074</b>	<b>403</b>
(임금 실태 조사)	<b>70</b>		<b>170</b>	<b>70</b>
·임금체계 실태 조사	70 (7만×1,000개)		70 (7만×1,000개),	70 (7만×1,000개)
·원·하청 임금격차 조사	신규		100 (5×20개원하청)	<b>미반영</b>
(임금정보 확충)	<b>130</b>		<b>230</b>	<b>130</b>
·임금 및 직무정보 개발	70 임금정보 30 직무정보 40		70 정보분석 30, 인식조사 및 매뉴얼 개발 40	70 임금정보 30 직무정보 40
·임금근로시간정보사이트 운영	50		130 (유지보수 60, 시스템 개선 70)	50
·임금정보브리프	10		30 발간 10 콘택츠 개발 20	10
(임금격차 완화 정책도구 개발)	신규		250	<b>미반영</b>
·업종별 직무평가 도구 개발 및 활용	신규		100 도구개발 60(30×2개업종), 사례연구 40(20×2개기업)	<b>미반영</b>
·임금격차 완화 시스템	신규		150 임금분포공시제시스템 100, 공정임금가이드라인 50	<b>미반영</b>
(현장 확산 및 공론화)	<b>65</b>		<b>215</b>	<b>65</b>
·업종별 임금격차 개선 패키지	신규		150 (50× 3개업종)	<b>미반영</b>
·포럼 및 토론회	65 (포럼35,토론회30)		65 (포럼 35, 토론회 30)	65 (포럼 35, 토론회 30)
(운영비)	<b>138</b>		<b>209</b>	<b>138</b>
·인건비	120 (60×1명, 30×2명)		191(63×2명, 32×2명)	120(60×1명, 30×2명)

#### 4. 의견 : 노사평화의 전당 건립 예산 증액, 사업방식 변경

- 이명박·박근혜 두 정부를 거치면서 고용노동부 예산에 정부가 추진하는 행사나 홍보 사업에 더해 막대한 예산이 투입되는 건설 사업이 본격적으로 포함되었음. 촛불혁명을 거쳐 등장한 현정부가 적폐청산을 지속적으로 추진하기 위해서는 특혜성·전시성 지자체 지원사업을 중단하고, <합리적노사관계지원> 사업의 목적에 적합한 사업에 예산을 배정해하는 것이 타당해 보임.
  - 노동권 보장에 기여하는 사업이라고 보기 어려운 '노사평화의 전당' 건립은 중단되어야 함.
  - '중소·영세 미조직 취약근로자 권리 보호를 위한 지원체계 구축' 관련 사업 예산을 반영하여야 함.
  - 노동존중 개혁 조치들이 예산에 미반영된 반면 적폐 논란 예산만 증액된 경위를 조사하여 응당 책임을 물어야 할 것임.

## <근로조건자율개선지원> 사업 예산 평가

- 근로감독관 증원에 맞춰 사업방식 바꿔어야

(일반회계, 사업코드 : 24 - 11 - 0 - 080 - 08E - 3000 - 3031 - 302)

### 1. 사업목적<sup>2</sup>

- 권리구제지원팀운영 : 변호사·노무사 등 전문가와 현장 경험이 많은 민간조정관을 통해 임금체불 등 노동분쟁에 대한 신속한 상담·조정서비스 제공
- 최저임금 준수 지도·홍보 : 최저임금 홍보, 「청소년 근로조건 지킴이」 운영 등을 통한 최저임금 준수율 제고
- 서면근로계약 확산·지원 : 근로자 권리보호의 기본이 되는 서면근로계약서의 현장 확산을 위한 표준근로계약서 제작·배포 및 홍보 추진
- 연소근로자 근로조건 보호 : 청소년(연소근로자 등)의 근로조건 보호 및 근로환경 개선을 위한 지도점검 및 홍보 등 실시
- 근로조건자율개선지원 : 근로감독 사각지대 해소를 위해 사업장이 공인노무사 등 민간 전문가의 도움을 받아 스스로 법 위반 여부를 점검·개선하도록 지원
- 장시간근로개선지원 : OECD 최고수준인 우리나라의 장시간근로 문제를 기업과 근로자 스스로 개선해 나갈 수 있도록 공감대 확산 및 인프라 구축

### 2. 예산 현황

(표5) <근로조건자율개선지원> 사업 2017~2019년 결산·예산 현황 (단위 : 백만원, %)

사업명	2017년 결산	2018년 예산		2019년		증감 (B-A)	(B-A)/A
		본예산	추경(A)	요구안	조정안(B)		
근로조건 개선지원	9,223	10,289	12,424	14,061	12,034	△390	△3.1

<sup>2</sup> 고용노동부, 2019년도 예산안 및 기금운용계획안 사업설명자료(II-1), 2018. 9., 463면.

(표6) <근로조건자율개선지원> 사업의 “합리적 노사관계” 사업의 세부사업별 예산. 삭감 의견인 사업은 굵은  
칸으로 표시함. (단위 : 백만원)

	2018('18.7월말)					2019 예산안	
	예산액		예산 현액	집행액 [실집행액]	이월 예상액		
	본예산	추경					
근로조건개선지원 사업 기능별 분류(합계)	10,289	12,424	12,424	5,894 [5,894]	0	0 12,034	
. 권리구제지원팀 운영	5,896	5,896	5,896	2,803 [2,803]	0	0 6,224	
. 최저임금 준수 지도.홍보	1,299	1,299	1,299	617 [617]	0	0 1,299	
. 서면근로계약 확산.지원	262	262	262	116 [116]	0	0 262	
. 연소근로자 근로조건보호	811	811	811	630 [630]	0	0 811	
. 근로조건 자율개선지원	1,808	2,368	2,368	1,391 [1,391]	0	0 2,368	
. 장시간근로 개선지원	213	1,788	1,788	337 [3374]	0	0 1,070	

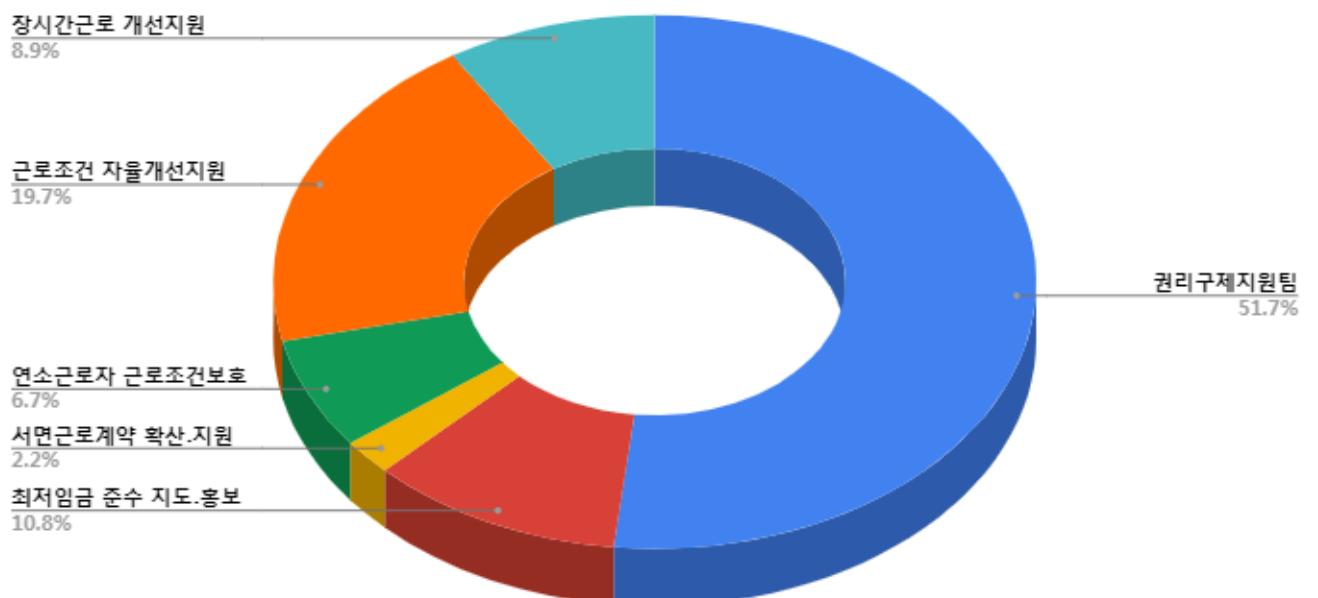
### 3. 문제점

- 1) 근로조건자율개선지원 사업의 전체 예산 12,034백만원중 ‘권리구제지원팀 운영비’가 6,224백만원으로 전체의 52%를 차지하고, 다음으로 근로조건자율개선지원 사업이 약 20%를 차지하고 있음.
- 2) 권리구제지원팀 운영의 적정성 검토
  - a) 권리구제지원팀은 2018년 현재 47개 관서에 변호사(32명)·노무사(34명)·민간조정관(111명) 등 177명을 채용하여 임금체불 상담, 조정업무를 담당하고 있음. 고용노동부는 권리구제지원팀이 2017년 기준으로 권리분쟁 조정 대상의 약 54%인 55,024건을 조정·해결하는 성과를 거두었다고 자평하고 있음(2017년 고용노동백서).
  - b) 권리구제지원팀은 체불사건에서 조정업무를 담당하지만 체불금액이 확정되지 않은 상태에서 근로자들이 받아야 할 임금의 일정부분을 포기하는 조건의 화해를 주선하는 방식으로 업무가 이루어지고 있음. 또한 약 10만여 건의 체불사건을 권리구제지원팀이 조정대상으로 지정하면 근로감독관의

조사가 이루어지지 않게 되며, 이로 인해 오히려 권리구제가 지연될 우려가 있음.

c) 한편 한정애 국회의원이 2017.10.02. 발표한 보도자료에 따르면 권리구제지원팀에 근무하는 민간조정관 중 공무원 출신이 전체의 42%에 해당하고, 55세 이상이 106명으로 전체의 94.6%를 차지하며, 이중 최고령자는 76세로 고용노동부 퇴직 공무원이이며 민간조정관제도가 공무원들의 퇴직 후 자리보전용이 된 것이라고 주장한 바 있음.

(그림2) 2019년 <근로조건개선지원> 사업 예산의 세부사업별 비중 (단위 : %)



### 3) 근로조건자율개선지원 사업의 적정성 검토

a) 근로조건자율개선지원 사업은 2008년부터 시작된 사업으로 당시 장관의 '현장점검 중심의 사업장 근로감독에 대한 개선방안 강구' 지시에 따른 것임. 즉 근로감독에 대한 사업주의 부담을 완화하려는 목적에서 시작된 것으로 현재 공인노무사회와 한국경영자총협회(경총)에 자율개선 사업을

위탁·운영하고 있음. 근로조건자율개선지원 사업의 예산은 2018년 2,368백만원(추경)이고, 2019년 예산안도 2,368백만원임.

※ 당초 근로감독관 1인당 64.5개소(총 22,960개소) 점검 목표량으로 하되, 목표총량의 50% 범위 내에서 자율개선을 활용하도록 하고 있음

b) 그러나 우리나라는 근로감독관에 의한 사업장감독 실적이 매우 저조하고, 이로 인해 임금체불사건 등 신고사건이 급증하는 등 취약계층 근로자들의 권리가 심각하게 침해되는 실정이므로, 사업장감독이 아닌 근로조건자율개선지원 사업과 같은 방식으로 노동자 권리에 대한 현장의 잘못된 시각과 관행을 바꾸기 어렵다고 보여짐.

※ 특히 경총의 경우, 최근 회계부정이 밝혀지고, 부당노동행위에 가담한 사실이 밝혀진 만큼, 경총이 자율개선사업을 수행하는 것은 타당하지 않다고 사료됨.

#### 4. 의견 : 사업방식 변경

- 권리구제지원팀과 근로조건자율개선지원 사업의 예산을 줄이고 노동자 권리보호에 기여할 다른 방식의 사업을 모색해야 함.
  - 권리구제지원팀이 근로자 권리구제에 기여하지 못한다는 비판에 대해 충분히 검토하지 않은 채, 매년 막대한 예산을 투입하는 것은 문제가 있다고 판단되며, 근로감독관 증원에 맞추어 예산을 줄여나갈 필요가 있음.
  - 고용노동부는 그동안 사업장 감독 강화를 목표로 근로감독관을 증원해 왔으므로, 근로감독관 증원에 맞추어 2019년부터 점차 근로조건자율개선지원 사업 예산을 줄여 나갈 필요가 있음. 향후 근로조건자율개선지원 사업 의존도를 줄이고 근로감독관에 의한 사업장 근로감독 실적을 증대할 필요가 있음.

## <고용상 차별개선지원> 사업 예산 평가

- 불법적 고용관행 개선 위한 다양한 사업발굴과 예산 집행 필요  
(일반회계, 사업코드 : 24 - 11 - 0 - 080 - 08E - 3000 - 3031 - 304)

### 1. 사업목적<sup>3</sup>

- 기간제근로자 등 보호 : 기간제 등 비정규직 근로자의 고용안정 및 처우개선을 위한 사업장 실태조사 및 지도·점검, 차별예방 교육·홍보, 정책연구 등을 통한 법·제도 개선 추진
- 근로자파견제도 운영 등 : 근로자파견사업의 적정한 운영 및 파견·사내하도급 근로자의 근로조건 개선을 위한 사업장 지도·점검, 정책연구 등을 통한 법·제도개선 추진

### 2. 예산 현황

(표7) <고용상차별개선지원> 사업 2017~2019년 결산·예산 현황 (단위 : 백만원, %)

사업명	2017년 결산	2018년 예산		2019년		증감 (B-A)	(B-A)/A
		본예산	추경(A)	요구안	조정안(B)		
고용상차별 개선지원	1,059	1,092	1,092	1,092	1,092	0	0

(표8) <고용상차별개선지원> 사업의 세부사업별, 비목별 예산. 예산이 증액되어야 할 비목은 굵은 칸으로 표시함. (단위 : 백만원)

	2018('18.7월말)						2019 예산안	
	예산액		예산 현액	집행액 [실집행액]	이월 예상액	불용 예상액		
	본예산	추경						
○<고용상차별개선지원> 사업 기능별 분류(합계)	1,092	1,092	1,129	490	0	0	1,092	
.기간제근로자보호	618	618	655	277	0	0	618	
.근로자파견제도 운영 등	474	474	474	213	0	0	474	
.공공부문 비정규직 근로자 고용개선 등	-	-	-	-	-	-	-	

<sup>3</sup> 고용노동부, 2019년도 예산안 및 기금운용계획안 사업설명자료(II-1), 2018. 9., 483면.

◦ <고용상차별개선지원> 사업 비목별 분류(합계)	1,092	1,092	1,129	490	0	0	1,092
.일반수용비(210-01)	405	405	369	53	0	0	405
.공공요금 및 제세(210-02)	22	22	22	3	0	0	22
.특근매식비(210-05)	22	22	22	8	0	0	22
.임차료(210-07)	15	15	15	11	0	0	15
<b>.일반용역비(210-14)</b>	<b>150</b>	<b>150</b>	<b>223</b>	<b>131</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>150</b>
.국내여비(220-01)	185	185	185	91	0	0	185
.사업추진비(240-01)	63	63	63	22	0	0	63
.일반연구비(260-01)	230	230	230	171	0	0	230

### 3. 문제점

- 기간제근로자보호 사업, 근로자파견제도운영 사업의 핵심은 실태조사와 정책연구라고 할 수 있음. 특히 도급을 가장한 불법파견이 모든 업종에서 우후죽순 나타나고 있으나, 정부는 이에 대한 정확한 실태조사 파악하지 못하고 있는 실정임. 그럼에도 예산 중 일반연구비 비중이 21%에 불과함.
- 2018년의 경우 제조업, 유통업, 숙박업의 사내하도급 실태조사를 실시하고 있으나 지역과 업종 및 대상기업이 제한적이어서 전체적인 실태파악이 부족하다고 보여짐.

### 4. 의견 : 증액

- 고용상차별개선지원의 사업종류와 예산총액이 다른 사업에 비해 낮은 수준이므로, 다양한 사업 발굴과 예산 집행을 통해 현장의 불법적 고용관행을 개선할 필요가 있음.

## 2<근로감독 역량강화> 사업 예산 평가

: 근로감독관의 전문성과 수사력 높이기 위한 예산 증액 필요

(일반회계, 사업코드 : 24 - 11 - 0 - 080 - 08E - 3000 - 3032 - 306)

### 1. 사업목적<sup>4</sup>

- 근로감독역량강화 : 집체교육 실시, 인프라 강화 등을 통해 수사역량 등 근로감독관의 역량을 강화하고, 산업구조 변화와 고용형태 다양화 등 노동시장의 환경변화를 반영한 근로기준제도·관행 개선을 통해 근로기준의 현실적합성 향상
- 근로감독활동지원 : 체불임금 청산·예방, 임·단협 교섭 등 지도, 노동관계법 위반혐의 수사, 사업장 감독 및 노동정책의 교육·홍보 등 근로감독관 업무수행에 필요한 경비 지원

### 2. 예산 현황

(표9) <근로감독 역량강화> 사업 2017~2019년 결산·예산 현황 (단위 : 백만원, %)

사업명	2017년 결산	2018년 예산		2019년		증감 (B-A)	(B-A)/A
		본예산	추경(A)	요구안	조정안(B)		
근로감독 역량강화	5,961	9,806	9,806	11,854	11,854	2,048	20.9

(표10) <근로감독 역량강화> 사업의 세부사업별 예산. 예산이 증액되어야 할 사업은 굵은 칸으로 표시함.

(단위 : 백만원)

	2018('18.7월말)						2019 예산안	
	예산액		예산 현액	집행액 【실집행액】	이월예 상액	불용예 상액		
	본예산	추경						
○ <근로감독 역량강화> 기능별 분류(합계)	9,806	9,806	9,806	4,188 [4,188]	0	0	11,854	
.근로감독역량강화	3,194	3,194	3,194	928 [928]	0	0	1,730	
.근로감독활동지원	6,612	6,612	6,612	3,260 [3,260]	0	0	10,124	

<sup>4</sup> 고용노동부, 2019년도 예산안 및 기금운용계획안 사업설명자료(II-1), 2018. 9., 504면.

### 3. 문제점

- 1) <근로감독역량강화> 사업은 △근로감독역량강화, △근로감독활동지원 사업으로 구성되어 있음. '근로감독역량강화'는 집체교육 실시, 인프라 강화 등을 통해 수사역량 등 근로감독관의 역량을 강화하고, 산업구조 변화와 고용형태 다양화 등 노동시장의 환경변화를 반영한 근로기준제도·관행 개선을 통해 근로기준의 현실적합성 향상이 목적임. '근로감독활동지원'은 체불임금 청산·예방, 임·단협 교섭 등 지도, 노동관계법 위반혐의 수사, 사업장 감독 및 노동정책의 교육·홍보 등 근로감독관 업무수행에 필요한 경비 지원 목적임(1973년부터 근로감독관 활동비를 지급하고 있으며, 2007년부터 현재까지 월25만원 지급).
- 2) 근로감독관역량강화 사업 예산 중 1,550백만 원은 근로감독관 교육비이며, 전년 대비 36백만 원 증액됨. 노동사법 수사의 과학화 예산은 2018년 1,500백만 원이었으나 2019년 전액 삭감됨.
- 3) 근로감독활동지원 사업 예산 중 근로감독관활동비지원 예산은 2018년 6,175백만 원에서 2019년 8,459백만 원으로 증액(신규채용 535명 증원분 반영)되었고, 근로개선업무지원비의 경우 2018년 437백만 원에서 2019년 1,666백만 원으로 증액되었는데 이는 인권침해 방지를 위한 수사실 설치 예산과 감독관 증원에 따른 수용비 증액이 반영된 것임.
- 4) 근로감독관집무규정에 따르면 초임감독관 교육은 4주 이상 부여하도록 하고 있으나, 이는 다른 국가 사례와 비교하면 매우 부족한 설정이며, 초임 감독관 교육기간을 적어도 일본과 유사한 수준으로 확대 개편하여야 함.

※ (일본) 신규근로감독관 교육을 약 6개월에 걸쳐 진행(전기 집체교육(약 40일) → 현장교육(약 4개월) → 후기 집체교육(약 50일))

※ (프랑스) 신규근로감독관 교육은 12~18개월, 간부급인 근로감독지휘관은 18개월, 실무담당 근로감독사무관은 1년간의 연수를 받음.

※ (한국경찰) 34주간 교육실시

- 5) 수사의 과학화를 위한 디지털증거분석팀의 신설과 같이 새로운 수사기법 도입을 위해 예산반영이 필요함.

※ (디지털증거분석팀 확대 추진) 디지털증거분석은 반드시 현장 출장을 수반하므로 디지털증거분석팀 6개소만으로 전국 48개 지방관서가 요청하는 근로감독을 적시 지원하기는 어려우므로 추가 신설 추진

#### 4. 의견 : 증액

- 초임 근로감독관 교육기간을 늘리고, 새로운 근로감독 수사기법 도입을 위한 예산 증액이 필요함.
  - '근로감독관집무규정에 따르면 초임감독관 교육은 4주 이상 부여하도록 하고 있으나, 다른 국가와 비교하면 매우 짧은 기간임. 초임감독관 교육기간을 늘려야 함.
  - 수사의 과학화를 위한 디지털증거분석팀의 신설과 같이 새로운 수사기법 도입을 위해 예산반영이 필요함.

참여연대 의견서

고용노동부 **2019**년 예산 중 노사협력·근로조건보호·  
근로감독행정 사업 예산에 대한 의견서

발행일 2018. 11. 13

발행처 참여연대 노동사회위원회 (위원장 : 임상훈 교수)

담당 송은희 간사 02-723-5036 [labor@pspd.org](mailto:labor@pspd.org)

※ 본 자료는 [참여연대 웹사이트](#)에서 다시 볼 수 있습니다.



참여연대는 정부보조금 0%, 회원의 회비로 운영됩니다.

대표전화 02-723-5300 회원가입 02-723-4251

주소 03036 서울 종로구 자하문로9길16 (통인동)

홈페이지 [www.peoplepower21.org](http://www.peoplepower21.org)

공식SNS 트위터 [페이스북](#) @peoplepower21