

연구보고 2008 -

행정처분기준 정비방안 연구(Ⅲ)

The Study for Readjustment of the Standards for
Administrative Disposition [Ⅲ]

연구자 : 강문수(부연구위원)
Kang, Mun-Soo

2008. 10. 31.

국문 요약

『행정처분기준 정비방안 연구』는 행정의 실효성과 국민의 권익보호를 달성하기 위한 주요한 법제적 수단인 행정처분기준의 정립을 위한 목적으로 3개년에 걸쳐 수행되어 온 연구사업으로서, 1차년도인 2006년에는 관련 전문가 자문에 근거하여 행정처분기준 지침안을 마련하고 이를 바탕으로 경찰행정·보건행정·건축행정분야의 행정처분기준의 정비방안을 연구한 바 있으며, 2차년도인 2007년에는 2006년도의 행정처분기준 정비지침안에 대한 검토와 개선에 근거하여 교육행정·경제행정·환경행정 분야의 행정처분기준의 정비방안을 연구하여 소기의 성과를 얻은 바 있다.

제3차년도인 2008년에는 종래의 행정처분기준 정비지침안에 대한 검토와 아울러 무엇보다 실무적 실효성을 향상하기 위하여 보다 개별적이고 구체적인 정비지침을 얻고자 노력하였으며, 이를 바탕으로 노동행정·복지행정 분야의 행정처분기준의 정비방안을 연구하였다.

본 연구서는 “2008년도 행정처분기준 정비지침”에 관한 부분과 “각 행정분야별 행정처분기준 정비”에 관한 부분의 2원적 구성을 감안하여 제1편, 제2편 및 제3편으로 구성하였다. 제1편의 구체적인 내용은 다음과 같다. 제2장에서는 2007년 행정처분기준 정비지침을 검토하였다. 제1절에서는 2007년 행정처분기준 정비지침의 정립과 법적 함의에 대해서, 제2절에서는 2007년 행정처분기준 정비지침의 평가와 개선방안에 대해 고찰하였으며, 이를 근거로 새로이 수정·보완된 2008년 행정처분기준 정비지침에 대해 고찰하였다.

“2008년도 행정처분기준 정비지침”에 관한 내용으로서 행정처분기준의 일반원칙을, “① 공무원과 국민의 입장에서 쉽게 알아볼 수 있도록 정비한다. ② 행정법상 일반원칙을 처분기준의 정비원칙으로 활용한다. 특히, 의무위반행위와 제재수단간 비례의 원칙과 법령간 유사의

무위반행위에 대한 제재수단간 평등의 원칙적용을 우선적으로 고려한다. ③ 일반적인 행정처분기준의 근거조항은 법률에 두되, 행정처분의 세부기준을 법률에서 정하는 것이 적당치 않은 경우에 한하여 이를 부령에 위임하는 형식으로 정비하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 과징금의 부과기준은 대통령령에 위임하는 형식으로 정비한다. ④ 포괄적 행정처분기준의 반복을 금지하도록 정비한다. ⑤ 상습위반자에 대해 제재를 강화할 필요가 있는 경우에 위반횟수에 따라 처분기준을 차등화 하도록 한다. ⑥ 처분기준에서 정한 위반사항에 오류가 있는 경우에는 즉시 정비한다. ⑦ 행정처분기준을 당해 처분의 성질에 비추어 논리적이고 기술적으로 가능한 한 구체적으로 기술한다.” 그리고 행정처분기준에 있어 일반기준에 관한 정비지침을, “① 행정처분기준이 재량준칙으로서의 성격을 가지고 있으므로 기속적 표현은 피하도록 정비한다. ② 가중하거나 감경하는 경우에는 그 정도가 합리성을 유지하도록 하며, 구체적인 근거를 명시하도록 하며, 최소한 동기 또는 의무위반횟수를 고려하여 규정 할 수 있도록 한다. ③ 가중·감경기준은 2분의 1 이하로 하는 것을 원칙으로 하되, 의무위반 행위와 제재내용 간의 비례성이 유지될 수 있도록 필요에 따라서는 가중·감경기준을 확대 또는 축소할 수 있도록 한다. ④ 영업정지에 갈음하는 과징금부과의 경우에는 과징금부과사유는 영업정지처분사유와 일치시키도록 한다. ⑤ 영업활동에 따른 사소한 신고의무위반은 신고의 법리적 성격을 고려하여 허가취소사유로 하지 않는다. ⑥ 처분기준은 의무위반행위의 유형에 따라 세분화해서 정하되, 가급적 절대기준이 아닌 상한으로 제시하는 입법형식을 따른다. ⑦ 행정처분효과의 승계에 관한 규정은 행정처분기준이 아닌 직접 법률에서 명시적으로 규정하도록 정비한다. ⑧ 행정쟁송결과 원고의 위법성은 인정되나 그 처분이 과하다고 판결된 사건에 대하여 행정청이 당해 행정쟁송의 원인이 된 처분을 판결의 취지에 따라 일정한 정도 감하여 재처분할 수 있는

근거규정을 마련하도록 정비한다.” 끝으로 개별기준을, “① 위반행위란과 근거법령란을 정확하게 명시하여 정비한다. 그리고 “위반행위”와 “근거법령”으로 용어를 통일하여 정비한다. ② 경고처분을 두는 경우에는 그 법적 근거를 마련하도록 한다. ③ 위반주체에 따라 동일한 위반행위에 대한 제재를 달리할 필요가 있는 경우에는 의무위반주체별로 처분기준을 마련하는 방안을 강구한다. ④ 과징금 상한액을 다른 법령의 내용과 비교하여 합리적으로 정비 한다.”는 지침안을 수립하였다.

제2편은 현행 법령상 노동·복지 등 각 행정분야별로 행정처분기준의 운용 및 실태를 면밀히 조사·분석하는 동시에, 행정심판 결정례를 통한 입법정책적인 시사점을 도출하여 2008년 행정처분기준 정비 지침 정립은 물론 향후 계속 진행되리라 생각되는 행정처분기준 정비 지침 정립에 대한 자료로서 제시하였다. 제3편은 전체요약 및 결론을 담고 있다.

이와 같은 연구를 통하여 예상될 수 있는 기대효과는 다음과 같은 점을 들 수 있다.

첫째, 현행 노동·복지 관련법령의 행정처분기준을 정확히 파악·분석함으로써 행정처분기준의 실태를 정확하게 점검할 수 있고, 둘째 노동·복지 관련법령의 행정처분기준에 있어 즉각적이고 현실적인 개정이 필요한 부분을 찾아내어 실질적인 정비안을 마련·제시하며, 셋째 노동·복지 관련법령의 행정처분기준의 정비방안을 제시함으로써 법제처의 법령심사와 관련 부처의 행정처분기준에 대한 자체적인 정비가 가능하게 됨으로써 법치행정을 실현할 수 있을 것이다. 그리고 넷째, 노동·복지 관련법령상 행정심판 결정례를 조사·분석하여 시사점을 도출함으로써 향후 관련 정리지침의 개선을 위한 입법정책적 자료로서 가치를 가진다는 것이다. 다만 본 연구에 있어 아쉬운 점은, 각 행정영역별 주요국가(독일, 미국, 일본, 프랑스 등)의 특징을 도출

하지 못하고 3개년간의 계속연구를 통하여 축적되어온 선행연구에 따른 주요국가의 행정처분기준에 관한 일반적 특징에 근거한 우리나라 행정영역별 개선 지침안을 도출함으로 인하여 비교법적 연구가 가져야 할 본래적인 의미를 다소 희석시킨 점이라 할 것이다. 그러나 종래의 선행연구에서 알 수 있듯이 법제적 시스템이 상이한 외국의 법제를 단순 소개하기보다는 이에 갈음한 우리나라 관련 행정영역별 행정심판 재결례에 대한 조사와 분석은 향후 행정처분기준의 정립에 있어 의미 있는 연구라 할 것이다.

참고로 이미 기술한 바와 같이, 3개년간에 걸친 연구성과의 축적에 관하여서는 본 연구와 아울러 “행정처분기준 정비방안 연구 종합보고서”라는 제명으로 별책을 구성하여 종합적으로 집대성 하여 보았다.

※ 키워드 : 행정처분기준 정비지침, 재량행위 투명화, 행정심판재결례, 노동행정, 복지행정

Abstract

Nowadays, the standards for administrative disposition serve as an important legal means of achieving the effectiveness of administration and the protection of citizens' rights and interests. Constantly changing and developing administration like a living organism requires the contents of laws and regulations governing such administration be changed accordingly. The standards for administrative disposition supplementing such laws and regulations must reflect the trends of such change thoroughly in such a manner that does not conflict with the upper laws and regulations and serves to promote citizens' rights and interests in harmony with the public purpose of administration by properly adjusting the degree of administrative measures.

However, the standards for administrative disposition set pursuant to current laws and regulations have various problems, which lead to many difficulties in administrative practices and the protection of citizens' rights and interests. So, new standards for administrative disposition need to be established to solve such problems.

In this context, this study examines in detail the contents of the existing standards for administrative disposition and presents the policy measures to establish new standards for administrative disposition with a view to serving the security of transparency in the exercise of discretionary powers and promoting citizens' rights and interests.

To this end, this paper establishes a guideline for improving the standards for administrative disposition and sets forth new standards for administrative disposition according to such a guideline. Such new standards are based on the general principles for improving administrative operations.

This study categorizes the standards for administrative disposition into general standards and individual standards and then presents the policy measures to apply such standards to the detailed areas of administration such as Labor, Welfare etc.

※ Key words : standards for administrative disposition, transparency in the exercise of discretionary powers, Labor administration, Welfare administration,

목 차

국문요약	3
Abstract	7
제 1 편 행정처분기준 정비지침 검토	15
제 1 장 서 론	17
제 1 절 연구의 필요성 및 목적	17
제 2 절 연구내용과 방법	19
제 2 장 행정처분기준 정비지침	21
제 1 절 2007년 행정처분기준 정비지침 정립과 법적 함의	21
I. 2007년 행정처분기준 정비지침의 정립	21
II. 2007년 행정처분기준 정비지침의 적용과 평가	23
제 2 절 2007년도 행정처분기준의 평가와 전개	32
I. 행정처분기준 정비지침의 일반원칙에 대한 평가	32
II. 행정처분기준의 일반기준의 정비지침	36
III. 행정처분기준의 개별기준의 정비지침	40
IV. 정비지침의 추가검토내용	41
제 3 절 2008년 행정처분기준 정비지침 정립	43
I. 2008년 행정처분기준 정비지침	43
II. 정비지침의 주요내용	46

제 4 절 2007년 정비지침과 2008년 정비지침 대조표	59
I. 행정처분기준 정비지침의 일반원칙	59
II. 행정처분기준 일반기준의 정비지침	60
III. 행정처분기준 개별기준의 정비지침	61
제 5 절 소 결	62
제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안	63
제 1 부 노동행정분야 행정처분기준 정비방안	65
제 1 장 서 론	67
제 2 장 현행 노동행정법령의 행정처분기준 분석	69
제 1 절 서 론	69
I. 노동행정의 법적성격 및 특성	70
II. 노동행정의 행위형식	76
III. 노동행정의 실효성확보수단과 권리구제	80
제 2 절 개별법령에 규정된 행정처분기준	83
I. 노동행정분야 관련법제 현황	83
II. 노동행정법상 행정처분기준 분석	159
제 3 장 노동분야 행정심판청구사건의 주요 유형별 사례분석 ...	169
제 1 절 서 론	169
제 2 절 주요 유형별 사례와 시사점	170

I. 사업종류 변경과 산재보험료의 소급징수	170
II. 『고용보험법』상 고용안정사업(지원금·장려금) 관련 분쟁	178
III. 체당금 관련 분쟁	192
IV. 보험사무대행지원금의 지급거부와 관련된 분쟁	202
제 3 절 소 결	209
제 4 장 현행 노동행정관련법령 행정처분기준의 정비방안 ...	211
제 1 절 노동행정법령의 정비지침	211
I. 노동행정분야 법령의 행정처분기준 정비지침의 일반원칙	211
II. 노동행정분야 법령의 행정처분기준 일반기준의 정비지침	212
III. 노동행정분야 법령의 행정처분기준 개별기준의 정비지침	212
제 2 절 산업안전보건법	213
I. 정비지침의 일반원칙	213
II. 일반기준의 정비지침	225
III. 개별기준의 정비지침	242
제 3 절 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 ...	243
I. 정비지침의 일반원칙	243
II. 일반기준의 정비지침	247
III. 개별기준의 정비지침	252
제 5 장 요약 및 결어	255
제 2 부 복지행정분야 행정처분기준 정비방안	259
제 1 장 서 론	261

제 2 장	현행 복지행정법령의 행정처분기준 분석	263
제 1 절	서 론	263
제 2 절	사회복지행정법의 법리적 성격과 특성	265
I.	사회복지행정법의 체계 및 기본원리	265
II.	사회복지행정법상의 행정처분의 유형과 법적성질	271
III.	사회복지행정법상의 행정처분기준	277
제 3 절	개별법령에 규정된 행정처분기준	280
I.	복지행정분야 관련법제 현황	280
II.	보건·복지 행정처분의 검토 및 문제점	333
제 3 장	복지분야 행정심판청구사건의 주요 유형별 사례분석 ...	335
제 1 절	서 론	335
제 2 절	주요 유형별 사례와 시사점	336
I.	자격면허 관련 분쟁	336
II.	과징금 부과처분에 대한 분쟁	348
III.	요양기관 업무정지처분 관련 분쟁	357
제 3 절	소 결	365
제 4 장	현행 복지행정관련법령 행정처분기준의 정비방안	367
제 1 절	노동행정법령의 정비지침	367
I.	복지행정분야 법령의 행정처분기준 정비지침의 일반원칙	367
II.	복지행정분야 법령의 행정처분기준 일반기준의 정비지침 ...	368
III.	복지행정분야 법령의 행정처분기준 개별기준의 정비지침	368

제 2 절 모자보건법	369
I. 정비지침의 일반원칙	369
II. 일반기준의 정비지침	376
III. 개별기준의 정비지침	381
제 3 절 영유아보육법	384
I. 정비지침의 일반원칙	384
II. 일반기준의 정비지침	391
III. 개별기준의 정비지침	397
제 5 장 요약 및 결어	399
제 3 편 결 론	403
참고문헌	415

제 1 편 행정처분기준 정비지침 검토

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 필요성 및 목적

일반적으로 행정처분기준이란 법령을 위반한 자에 대한 제재적 행정처분의 기준이 되는 재량준칙을 말한다. 행정은 끊임없이 변화·발전하는 생명체와도 같기 때문에 이를 규율하는 관련법령의 내용도 그에 맞추어 변화하여야 하고, 이를 보조하는 행정처분기준은 변화하는 제반내용들을 빠짐없이 반영하여 상위법과의 관계에서 모순이 없어야 하며, 무엇보다도 처분양정을 합리적이고 적정하게 마련하여 국민의 권리와 이익이 행정의 공익목적에 희생되는 일이 없도록 조율하여야 할 사명을 가지고 있다. 때문에 이러한 행정처분기준의 운용과 관련하여 행정의 재량권문제는 항상 함께 논의되어져 온 바 있다. 종래의 사후적 사법적 통제시스템의 가동이 재량권 행사의 투명성 확보에 일정한 본질적인 한계를 드러냄에 따라 재량권 행사의 투명성 확보를 위한 근본적인 패러다임의 전환이 강력히 요청되었다. 다시 말하면 재량에 대한 절차적 통제의 필요성이 요청되었고 여기에 부응한 것이 사전적 통제시스템으로서의 절차법상 행정처분기준의 설정 및 공표를 통한 새로운 방식의 채택이라 하겠다. 즉, 행정절차법상 “처분기준의 설정 및 공표제도”로 나타난 것이다. 이는 재량과 행정규칙의 영역을 절차법적으로 접근했다는 점 및 기존의 행정규칙을 법적인 영역으로 끌어들이었다는 점에 행정법적 의의를 찾을 수 있음이 현재까지의 행정처분기준에 관한 법리적 전개라 고려된다.

그런데 현행법령에 의한 행정처분기준을 보면, 행정처분기준이 설정되어 있더라도 ①사실상 사문화되어 있는 경우, ②불명확하여 이해하기 어려운 경우, ③비례의 원칙 등 행정법의 일반원칙을 위배한 경우, ④상위법과 모순이 있는 경우, ⑤상위법에 법적 근거가 없는 경우 등

문제점들이 드러나고 있어 결과적으로 행정실무에서도 상당한 곤란을 겪고 있고 행정의 상대방인 국민 역시 이로 인해 권익을 침해받는 등 적지 않은 문제점을 노출시키고 있어 행정처분기준에 대한 전반적인 정비필요성이 지속적으로 제기되어 왔다.

이와 같은 문제인식에 기초하여 현행 법령상 행정처분기준을 세부적으로 검토하고 구체적인 처분기준을 새로이 체계화하여 재량권 행사의 투명성의 확보 및 향상,¹⁾ 국민의 권익을 도모하고자 2006년에 처음으로 이 연구를 수행하였다. 그리하여 행정처분기준 정비지침을 설정하여, 이 정비지침에 따라 경찰행정분야, 보건행정분야, 건축행정분야 등의 행정처분기준을 정비하였다. 행정처분기준의 정비에 있어서는 정비지침의 일반원칙에 따르고, 행정처분기준의 체계에 따라 일반기준과 개별기준으로 나누어 지침을 설정하였다.

1차년도인 2006년에 연구진들이 주력한 것은 “행정처분기준의 정비지침”을 도출하는 작업이었다. 이 작업은 행정처분기준에 대한 구체적인 분석을 전제로 하기 때문에 적지 않은 어려움이 있었다. 고심 끝에 정립한 “행정처분기준의 정비지침”을 구체적으로 경찰행정·보건행정·건축행정 분야의 행정처분기준의 정비에 실질적으로 적용하였지만, “행정처분기준의 정비지침”이 완결무결한 것이 아니기 때문에 2차년도인 2007년도에는 법제처 법제관, 실무가, 대학교수 등의 자문하에 “행정처분기준 정비지침”의 문제점을 면밀히 검토하여 수정·보완하는 것을 연구목표 중의 하나로 설정하였으며, 이를 교육행정분야, 문화행정분야, 경제행정분야 및 환경행정분야의 행정처분기준의 정비에 도입·적용하여 소기의 성과를 얻은 바 있다.

1) 재량행위 투명화에 대해서는 김재광·김민호·김성수·박균성·조태제, 『재량행위 투명화를 위한 법령정비지침 수립』, 한국법제연구원, 2004 ; 김재광·박영도, 『재량행위 투명화에 따른 법령정비 효과분석기법 연구』, 법제처·한국법제연구원, 2005 참조

그러나 이와 같은 연구진의 부단한 노력에도 불구하고 종전의 행정처분기준 정비지침에 대한 집행 공무원의 실무상 적용에 있어 어려움과 학계에서의 법리적 문제점을 제기한 바, 연구 종결기인 3차년도에 있어서는 무엇보다 행정처분기준 정비지침의 실무상 효용성과 처분기준절차에 대한 법리적 문제를 중심으로 2007년도의 행정처분기준 정비지침을 새로이 보완·정립하고자 하였다.

제 2 절 연구내용과 방법

이 보고서는 연구목적에 상응하여 “2008년도 행정처분기준 정비지침”에 관한 부분과 “각 행정분야별 행정처분기준 정비”에 관한 부분의 2원적 구성을 감안하여 제1편, 제2편 및 제3편으로 구성한다. 제1편은 “2008년도 행정처분기준 정비지침”을, 제2편은 노동·복지 등 각 행정분야별로 행정처분기준의 정비방안을 구체적으로 고찰한다. 제3편은 전체요약 및 결론을 담고 있다.

제1편의 구체적인 내용은 다음과 같다. 제2장에서는 2007년 행정처분기준 정비지침을 검토하였다. 제1절에서는 2007년 행정처분기준 정비지침의 정립과 법적 함의에 대해서, 제2절에서는 2007년 행정처분기준 정비지침의 평가와 개선방안에 대해 고찰하였으며, 이를 근거로 새로이 수정·보완된 2008년 행정처분기준 정비지침에 대해 고찰하였다.

그리고 제2편은 현행 법령상 노동·복지 등 각 행정 분야별로 행정처분기준의 운용 및 실태를 면밀히 조사·분석하는 동시에, 행정심판 결정례를 통한 입법정책적인 시사점을 도출하여 2008년 행정처분기준 정비지침 정립은 물론 향후 계속 진행되리라 생각되는 행정처분기준 정비지침 정립에 대한 자료로서 제시하였다.

그리고 제3편은 결론으로 제1편과 제2편에서 연구한 결과를 요약·정리하는 것으로 하였다.

연구방법으로는 ① 문헌·법령 조사연구, ② 비교법적 연구, ③ 입법정책적 연구, ④ 워크숍, 전문가 회의 및 연구자문 등 다양한 방법을 활용하였다. 이 중에서 연구의 실효성과 정책 활용도 제고를 위해 수차례의 워크숍 개최를 통해 학계 및 법제처 법제관 등 정부부처 실무자 등 전문가들의 광범위한 참여를 도모하고자 노력하였다.

이 연구를 통하여 예상될 수 있는 기대효과는 다음과 같은 점을 들 수 있다.

첫째, 현행 노동·복지 관련법령의 행정처분기준을 정확히 파악·분석함으로써 행정처분기준의 실태를 정확하게 점검할 수 있다.

둘째, 노동·복지 관련법령의 행정처분기준에 있어 즉각적이고 현실적인 개정이 필요한 부분을 찾아내어 실질적인 정비안을 마련·제시한다.

셋째, 노동·복지 관련법령의 행정처분기준의 정비방안을 제시함으로써 법제처의 법령심사와 관련 부처의 행정처분기준에 대한 자체적인 정비가 가능하게 됨으로써 법치행정을 실현할 수 있을 것이다.

넷째, 노동·복지 관련법령상 행정심판 결정례를 조사·분석하여 시사점을 도출함으로써 향후 관련 정비지침의 개선을 위한 입법정책적 자료로서 가치를 가진다.

제 2 장 행정처분기준 정비지침

제 1 절 2007년 행정처분기준 정비지침 정립과 법적 합의

I. 2007년 행정처분기준 정비지침의 정립

2006년도 행정처분기준의 정비에 근거하여 그 지침 설정에 있어서는 정비지침의 일반원칙에 따르고, 행정처분기준의 체계에 따라 일반기준과 개별기준으로 나누어 지침을 설정함을 유지하고자 하였다.²⁾

1. 행정처분기준 정비지침의 일반원칙

2007년 정비지침의 일반원칙
① 제재적 행정처분에 한정하여 정비한다.
② 일반적인 행정처분기준의 근거조항은 법률에 두되, 원칙적으로 행정처분의 세부기준은 부령에 위임하는 형식으로 정비한다. 다만, 과징금의 부과기준은 대통령령에 위임하는 형식으로 정비한다.
③ 비례원칙, 평등원칙 등 행정법상 일반원칙에 따라 정비한다.
④ 포괄적 행정처분기준의 반복을 금지하도록 정비한다.
⑤ 처분기준에서 정한 위반사항에 오류가 있는 경우에는 즉시 정비한다.
⑥ 상습위반자에 대한 처분기준을 강화하도록 정비한다.
⑦ 공무원과 국민의 입장에서 쉽게 알아볼 수 있도록 정비한다.
⑧ 행정처분기준을 매우 구체적으로 설정한다.
⑨ 공표된 것과 다른 기준에 의하여 처분을 한 경우에는 행정청은 합리적 근거를 제시하여야 한다.

2) 김재광·최철호·강문수, 『행정처분기준 정비방안연구(I)』(한국법제연구원, 2006), 137면 이하 참조.

2. 행정처분기준의 일반기준의 정비지침

2007년 일반기준의 정비지침
① 행정처분기준이 재량준칙으로서의 성격을 가지고 있으므로 기속적 표현은 피하도록 정비한다.
② 가중하거나 감경하는 경우에는 그 이유와 근거를 명시하도록 한다.
③ 가중·감경기준이 획일적으로 2분의 1 이하의 범위 내로 되어 있는 경우에는 가중·경미한 행위의 정도에 따라 3분의 1 또는 그 이하로도 할 수 있도록 한다.
④ 과징금 부과대상에서의 제외 여부는 과징금 처분기준에서 정하도록 정비한다.
⑤ 영업정지에 갈음하는 과징금부과의 경우에는 과징금부과사유는 영업정지 처분사유와 일치시키도록 한다.
⑥ 영업신고의무위반에 대해서는 중국적으로 허가취소가 아니라 영업소 폐쇄 등의 조치를 취하도록 정비한다.
⑦ 신고 등 의무위반에 대한 과태료 부과시에는 반드시 금액의 상한선을 설정하고, 과태료금액을 위반행위에 비례하도록 세분화하여 정비한다.
⑧ 행정처분효과의 승계에 관한 규정은 행정처분기준이 아닌 직접 법률에서 명시적으로 규정하도록 정비한다.
⑨ 행정쟁송결과 원고의 위법성은 인정되나 그 처분이 과하다고 판결된 사건에 대하여 행정청이 당해 행정쟁송의 원인이 된 처분을 일정한 정도 감하여 재처분할 수 있는 근거규정을 마련하도록 정비한다.

3. 행정처분기준의 개별기준의 정비지침

2007년 개별기준의 정비지침
① 위반행위란과 근거법령란을 정확하게 명시하여 정비한다. 그리고 “위반행위”와 “근거법령”으로 용어를 통일하여 정비한다.

2007년 개별기준의 정비지침
② 경고처분의 법적 근거를 마련하도록 정비한다.
③ 의무위반주체별로 처분기준을 마련하는 방안을 강구한다.
④ 과징금 상한액을 실효성있게 정비한다.

II. 2007년 행정처분기준 정비지침의 적용과 평가

1. 적용범위

정비지침에 따라 교육·문화·경제·환경 행정분야의 법령에 규정되어 있는 행정처분기준을 종합적·체계적·통일적으로 정비하였다.

문화행정분야의 경우, 「영화 및 진흥에 관한 법률」, 「음악산업진흥에 관한 법률」, 「게임산업진흥에 관한 법률」등 3개 법률과, 경제행정분야의 경우, 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」, 「방문판매 등에 관한 법률」, 「영화 및 진흥에 관한 법률」등 2개 법률과 환경행정분야에 있어서는, 「폐기물관리법」, 「야생 동·식물 보호법」등 2개 법률을 선정하여 정비하여 본 바 있으며, 문화행정분야의 특성과 정비방향을 제시하여 본 바 있다.

2. 각 행정분야별 구체적 적용결과 개요³⁾

(1) 문화행정분야

문화예술분야에 속하는 「영화 및 진흥에 관한 법률」, 「음악산업진흥에 관한 법률」, 「게임산업진흥에 관한 법률」에서는 동일하게 각 법률에서 행정처분기준을 문화관광부령으로 정하도록 위임하고 문화관광

3) 각 행정분야별 적용결과에 관하여서는, 김재광·강문수, 전계연구보고서, 751면 ~ 772면 참조.

부령에서 행정처분기준의 상세한 사항을 규정하고 있다.

문화관광부령에서 규정하는 행정처분기준의 전형적인 방식에 따르면, 영업정지처분에 관한 기준을 정하면서 위반행위를 한 자가 일정 기간 내에 동일한 내용의 위반행위를 하면 그 차수가 증가할 때마다 가중처분을 하도록 하였는바, 그 기준표에서는 일반기준항목과 개별기준항목으로 구분하여 규정하고 있다. 일반기준의 항목에서는 개별기준에서 규정하려는 위반행위의 차수에 따른 적용기준을 위반행위를 적발한 날을 기준으로 할 것인지, 행정처분일을 기준으로 할 것인지에 관한 사항과 1차위반행위 후 동일한 위반행위를 했을 때의 차수 적용기준일을 1년으로 할 것인지 아니면 그 이상의 연수를 기준으로 할 것인지를 정하고, 2 이상의 동일위반행위(위반행위에 대한 행정처분절차가 진행중인 때에 추가로 동일위반행위를 하는 경우를 포함한다)를 했을 때의 병합처분과 이에 대한 가중처분에 관한 사항, 경미한 위반행위를 하거나 모범 영업자가 위반행위를 하였을 때의 감경처분과 그 기준에 관한 사항 등을 규정하고 있으며, 다음으로 개별기준의 항목에서는 법률 위반행위를 법률의 조문별, 또는 보다 세분된 행위의 유형 별로 구분하고 각 위반행위 별로 1차부터 3차까지 또는 1차부터 4차까지 등의 각 차수에 따른 처분기준을 정하여 차수가 많아질 때마다 가중하여 처분하도록 규정하고 있다.

문화예술분야에서는 대부분의 법률이 영업정지처분에 갈음하여 부과하는 과징금부과처분체도를 채택하고 있다(「영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률」 제69조, 「음악산업진흥에 관한 법률」 제28조, 「게임산업진흥에 관한 법률」 제36조). 영업정지처분에 갈음하는 과징금부과처분은 본질적으로 영업정지처분이 공익에 반할 때 그에 갈음하여 부과하는 행정처분이다. 그러나 문화예술분야에 있어서의 영업정지처분은 공익에 반하게 되는 경우가 극히 드물고 예상하기 어렵다. 위와 같이 공익요건이 규정되어 있지 않은 문화예술분야의 과징금부과처분

에 대하여 과징금부과처분제도의 도입이유를 감안할 때 공익적인 요건이 규정되어 있지 아니하더라도 공익적인 이유가 있을 때만 과징금을 부과하여야 한다는 시각이 있고, 법률에 그러한 요건이 정하여져 있지 않은 이상 처분청이 영업정지처분과 과징금부과처분 중 하나를 마음대로 선택하여 처분할 수 있다는 시각이 존재한다. 공익적 사유가 있을 때만 과징금부과처분을 하여야 한다는 의견에 따르면 문화예술평분야에 있어서 영업정지처분이 공익에 반하는 사유를 찾기가 어려운 실정을 감안할 때 과징금부과처분을 받는 자가 한사람도 없게 되는 결과가 초래될 수도 있어 과징금부과제도를 규정한 법률의 취지에 반할 것이다. 반면 공익적인 사유가 아닌 다른 어떤 사유를 정하여 과징금부과처분을 한다는 것도 법률에 맞지 아니하다. 그렇다고 하여 행정청이 마음대로 영업정지처분과 과징금부과처분 중 하나를 선택하여 처분할 수 있게 하는 것도 문제가 있다. 실무에서는 영업정지처분과 과징금처분의 선택에 따른 부담을 지지 않으려고 특별한 경우를 제외한 대부분의 경우 처분당사자 즉 처분을 받을 자에게 영업정지처분과 과징금부과처분 중 하나를 선택하도록 하고 그에 따라 영업정지처분 또는 과징금부과처분을 하고 있다. 과징금처분제도는 당초의 도입동기를 벗어나 상당히 왜곡되어 집행되고 있음을 알 수 있다.

그리고 과징금미납자에 대한 영업정지처분문제가 있다. 과징금처분을 받은 자가 과징금을 미납하면 국세 또는 지방세 체납처분의 예에 따라 체납처분을 하여 과징금에 상당하는 금액을 징수하여야 한다. 그러나 현실적으로 세무관서도 아닌 행정청이 이러한 업무를 하기가 쉽지 않고 세무관서 등에 협조요청을 해도 국세 등을 징수하기에 바쁜 세무공무원 들이 적극적으로 협조해 줄 가능성도 적다. 그 결과 과징금미납자에 대하여 별다른 조치 없이 넘어가는 경우도 있고, 이러한 과징금미납자는 결과적으로 위반행위를 하였음에도 아무런 처벌을 받지 아니하는 사람도 있을 수 있다. 이에 따라 최근에는 과징금

미납자에 대하여는 과징금부과처분을 취소하고 당초의 영업정지처분을 하도록 하는 입법례가 생기게 되었다.

현재까지는 문화예술분야에 있어서 과징금미납자에 대한 과징금처분을 취소하고 영업정지처분을 하도록 한 입법례는 없다. 그러나 보건복지분야의 입법례에 이러한 제도가 입법되자 문화예술분야에서도 이러한 입법을 하려는 경향이 있는바, 앞으로 이에 대한 이론적 연구가 필요하다고 본다.

(2) 경제행정분야

경제행정법령에서 행정처분기준과 관련하여 특히 문제시 되는 것은 과징금제도로서 현행 많은 경제행정법령에서 과징금 조항을 두고 있으나, 상당수의 법률이 “변형된 과징금”으로 운용되고 있어 제도의 타당성 여부와 함께 적정한 과징금의 집행수준과 실제운용에 있어서의 합리성 내지 투명성 등과 관련하여 많은 의문이 제기되어 왔음은 주지의 사실이고, 현행 과징금제도가 부당이득의 환수와 위반행위의 억제라고 하는 본래의 기능을 충분히 발휘하지 못하고 있는 점도 부인할 수 없다.

그리고 현행 과징금제도의 운용과 관련하여 현행 기준의 적정성 여부 및 과징금 부과 및 산정기준, 가중감경 절차 및 정도 등에 관하여 기준이 결여되어 있거나 일관성과 예측가능성을 충분히 보장하지 못한 사례를 다수 발견할 수 있다.

과징금제도와 관련하여 실무계에서 갖는 가장 큰 불만은 그 금액의 과중함에 있다 할 것이다. 학설 및 판례가 과징금의 주요 기능을 억제기능으로 보고 있음에도 지나치게 과도한 과징금을 부과하여 실제로 보복기능에 가깝다는 지적이 나오고 있다. 우리 법은 과징금과 별도로 손해배상 및 형사처벌도 규정을 하고 있어, 하나의 위반행위로 과징금, 손해배상은 물론 형사처벌까지 받게 되어 이중처벌을 금지한

헌법에 위반한 것이라는 지적도 계속 제기되고 있다.

과징금 운용에 있어 가장 먼저 고려해야 할 요소는 과징금의 본래적 목적과 기능이라 할 수 있다. 과징금은 장래위반행위에 대한 억지를 목적으로 하고 있으며, 따라서 장래위반행위를 억제하는데 가장 효과적인 방법으로 과징금이 부과되어야 한다. 과징금 또는 이와 유사한 제도들의 운용목적은 장래위반행위의 억지라고 할 수 있다. 특히, 최근 일본의 논의는 우리에게 많은 시사점을 주고 있다. 일본의 경우 과징금의 산정비율이 인상됨에 따라 외형만 보면 과징금의 제재적 성격이 강화된 것이 아닌가라는 의문을 가질 수 있다. 물론 이에 대한 논의들이 있었지만 결론은 종전과 같이 부당이득환수가 주된 목적이며 제재적 성격은 부수적인 것으로 결론을 내렸다. 제재적 측면은 형사벌로서 충분히 고려될 수 있기 때문이다.

결국 과징금은 과거의 위반행위를 벌하기 위한 것이 아니라 향후 위반자를 포함한 모든 시장참여자가 이와 같은 위법행위를 하지 않도록 유도하기 위한 것이다. 따라서 과징금의 산정은 일본의 경우와 같이 위반행위로 얻은 이득의 환수에 당해 행위로 인한 사회적 후생감소를 고려한 정도로 이루어지는 것이 바람직하다고 본다.

또한, 과거 위반행위가 존재하였다고 그 사실만을 가지고 일률적으로 과징금을 부과하는 것도 결코 바람직하다고 할 수는 없다. 과거 위반행위에 대한 응징은 형사적 처벌로 충분히 목적을 달성할 수 있기 때문이다. 따라서 과징금의 부과는 과거 위반행위보다는 현재 기업의 상태 및 장래 위반가능성을 고려하여 부과하는 것이 필요하다.

현행 경제행정법령상의 행정처분기준 분석과 관련해서는 첫째, 경제행정분야는 재정경제부를 비롯한 다수의 부처에 걸쳐져 있고 관련법령도 직·간접적으로 연관되는 것만 해도 상당하기 때문에 연구범위의 한정 내지 명확화가 중요하기 때문에 그 점을 감안하여 연구범위 설정에 대해 서술하였고, 둘째, 현행 경제행정법령상의 행정처분과 처

분기준 현황과 문제점에 대해 서술하였다.

경제행정법령상에서는 주로 과징금이 문제되는 것을 감안하여 행정처분기준으로서의 과징금의 산정기준에 대해 고찰하였다. 과징금 상한액문제 및 공정거래법상 과징금의 산정기준을 고시에 위임하는 사례 등의 여러 문제점이 발견되었다.

(3) 환경행정분야

현행 환경행정 관련 법률 115개에 관한 (제재적) 행정처분기준에 관한 규정을 전수조사를 통하여 분석하였으며, 이를 통하여 환경행정분야에 있어 행정처분기준에 관한 개괄적인 분석을 하여 보면 아래와 같다.

- ① 입법형식상에 있어서 타 행정분야에 비해 보다 정치한 모습을 가지고 있는 것으로 고려되어 진다. 즉, 종래 행정처분기준과 관련하여 문제시 되어온 대통령령 내지 부령형식 가운데 어떠한 형식을 취함이 바람직 할 것인가의 문제는 환경행정분야에 있어 대다수의 규정이 부령으로 규정되어지고, 과징금 내지 과태료와 같은 경제적 제재에 관한 규정은 대통령령으로 규정하고 있는 바, 이 점은 환경행정분야에 있어 큰 문제점으로 인식되지는 않는다고 할 것이다. 또한 상위법령에서 하위법령으로 위임되어지는 경우에 있어서도 불비적인 요소는 발견되어지지 않고 있다. 다만, 경우에 따라서는 위반행위란과 근거법령란을 명확히 규정하고 있지 않고 있으며 그 용어역시 통일적이지 않음은 문제시 된다.
- ② 환경행정분야에 있어 특성이라 할 수 있는 기술관련성, 즉 다수의 제재적 행정처분에 관한 규정에서 처분의 기준으로 제시하고 있는 기준의 근거에는 무엇보다 과학기술상의 수치와 관련 형식등을 포함하고 있다. 이러한 기준들은 단지 제재적 행정처분에 국한되는 것이 아닌 수익적 행정처분의 경우에도 동일하다 하겠다.

- ③ 환경행정분야에 있어서는 부담금, 과징금, 과태료, 영업정지-취소, 경고, 명령 등의 타 행정분야와는 비견되어질 만큼의 다양한 제재적 수단들이 등장하고 있다. 이는 환경이라고 하는 법적개념에서 나타나는 바와 같이 국민의 기본권 보장을 위한 선결적 요건으로 이해되어지는 환경에 대한 침익적 행위에 대하여 보다 구체적이며 실효성 있는 제재를 가함은 물론 가능한 한 미연에 방지하고자 하는 입법적 견지에서 비롯된 것으로 고려되어 진다.
- ④ 환경행정분야 행정처분기준상 다른 행정분야 행정처분기준에 비하여 가장 큰 특징이라 할 수 있는 것은 반복적 위반행위에 대한 규정이라 하겠다. 종래의 이와 같은 반복위반행위에 대한 기준과는 달리 보다 경한 제재적 수단, 즉 경고등을 주로 1차위반에 활용하고 있다는 점이다. 이는 환경 폐기물관련 업체 등에 주로 나타나고 있으며, 이는 폐기물 사업의 공적인 요소를 인정하고 가능한 한 자율적인 개선을 유도하고 있는 것이라 하겠다. 그러나 이와 같은 반복위반행위에 대한 제재적 수단의 단계별 규정이 과연 비례의 원칙에 상응하고 있는지는 각 개별법령의 입법목적과 운용양태에 따라 논의되어야 할 것이다. 때문에 법리상 사실행위적 성격을 가지는 경고처분이 제재적 수단으로서 그 타당성과 실효성을 가지는지에 관하여서는 좀 더 연구되어야 할 과제라 하겠다.
- ⑤ 환경행정분야의 행정처분기준에 있어서의 과징금은 종래 법리상 전개되고 일반화된, 소위 변형된 과징금의 형태를 가지고 있으며, 과징금액과 위반행위와의 비례 원칙은 어느 정도 타당하게 운용되어 지고 있다고 사료된다.
- ⑥ 환경행정분야 행정처분기준에 있어서의 가중내지 감경에 관한 재량처분은 다른 행정분야에서와 마찬가지로 과연 1/2 감경이라고 하는 규정의 운용에 있어서의 재량적 요소에 관한 문제라 할 것이다.

- ⑦ 환경행정분야에 있어 종래 권리-의무관계에 있어 문제시 되어 온 승계에 관한 문제, 즉, 행정처분효과의 승계에 관한 규정은 행정처분기준이 아닌 직접 법률에서 명시적으로 규정하여야 한다는 내용은 환경행정분야에 있어서는 이미 법률에서 상세히 규정화 하고 있는 바, 문제시 되지 않는다고 할 것이다.
- ⑧ 외국의 경우와 비교하여 본다면, 각 국의 환경에 대한 관념상의 차이, 그리고 재량행위라고 하는 법리적 문제에 대한 성립역사와 양태의 상이함으로 인해 직접적인 비교는 어렵다 하겠다. 다만, 일본의 지방자치단체의 조례를 통한 환경 침해에 대한 제재의 모습, 미국의 보다 구체화된 기준의 설정, 독일과 프랑스의 지방자치단체의 재량으로서 환경문제에 대응하고 있는 입법례와 운용현황을 통한 시사점은 우리나라의 경우 고려되어야 할 것이다.

(4) 교육행정분야

주요비교대상국가 (독일, 일본, 미국, 프랑스)의 경우와 달리 우리나라에 있어서는 교육행정과 직접 관련한 법령상의 행정처분기준은 없다. 다시 말하면, 교육행정과 관련한 처분기준은 한마디로 표현하자면 이렇다 할 구체적 기준을 가지고 있지 않다고 말할 수 있다. 그 원인에 관하여 여러 가지 이유가 있을 수 있겠지만 가장 큰 이유는 교육행정분야가 그 특성상 정형적인 처분기준을 만드는 것이 쉽지 않는 데에 있다.

교육행정법령의 주요한 특징은 행·재정제재의 포괄적인 기준조차도 법률이 예정하고 있는 대통령령이 아닌 훈령의 형식으로 규율하고 있다는 점이다. 이는 대통령령의 형식으로 규율할 경우 현재 훈령의 경우보다 구체적으로 사유를 열거하고 그 처분기준도 별표 등의 형식으로 만드는 등 구체화 작업이 필수적일 것이므로 다양한 위반행위를 모두 포괄하지 못하는 경우 언론 등의 공격을 피할 수 없는 등의 경

우가 있을 수 있다는 점 등을 고려하여 쉽사리 바꿀 수 없다는 점에 교육인적자원부의 고민이 있다.

그러나 법적으로 훈령의 형식을 합리화하기 어려운 이상 법을 개정하여 고시에 이를 위임하거나, 훈령의 내용을 대통령령으로 수용하는 방법을 취하지 않을 수 없을 것이다.

교육행정은 교육에 관한 행정이라는 측면에서 다각적인 이해관계가 형성될 수밖에 없는 특징을 가지고 있다. 또한 교육행정이라고 하여 학사 등의 행정사항만으로 한정하는 것이 아니라 학교에 한정되기는 하더라도 학교보건, 학교환경, 학교급식, 학교시설 등 모든 부처의 행정작용을 종합적으로 보유하고 있다. 이러한 이유로 교육인적자원부의 행정작용은 언론에 끊임없이 오르내리고 이에 대한 대응만으로도 역량이 모자랄 지경인 것이 사실이다.

그럼에도 불구하고 교육행정 또한 법치행정의 원칙을 벗어날 수는 없는 것이므로 처분기준의 법률유보, 처분기준의 명확화는 교육행정 분야의 과제라 하지 않을 수 없다. 교육인적자원부는 법제처와의 협조를 통하여 이러한 재량행위의 투명화 작업, 처분기준의 구체화 작업을 할 예정이고 실제로 최근 개정법령에서는 이러한 기준을 엄두에 두고 처분기준을 구체화, 명확화하려는 추세에 있다.

그러나 교육행정과 관련되는 모든 사항에 대하여 구체적인 행정처분기준을 정하는 것은 형식적으로 교육행정의 투명성과 공정성은 확보할 수 있을지 몰라도 교육행정의 경직성을 초래할 우려가 있다. 그러므로 교육행정 가운데서도 중요사항, 특히 국민의 기본권과 관련되는 본질적인 사항에 대해서는 법률이나 법률의 수권을 받은 명령으로 처분기준을 설정하여 공표하는 것이 필요하지만 그렇지 않은 영역에서는 교육행정에게 재량의 여지를 부여함이 바람직한 것으로 보인다.

제 2 절 2007년도 행정처분기준의 평가와 전개

2007년도 행정처분기준 정비지침에 대한 실무 적용상 문제와 학계를 통한 법리적 문제점에 대하여 자문과 회의 및 전자우편을 통한 의견과 개선안을 얻고자 하였으며 아울러 행정처분기준에 관한 추가 검토의견을 섭렵하여 보았다.

I. 행정처분기준 정비지침의 일반원칙에 대한 평가

① 제재적 행정처분에 한정하여 정비한다.	
1. 평가내용	- 제재적 행정처분을 주된 정비대상으로 하되, 수익적 행정처분의 일반기준도 부수적으로 제시함. - 이는 본 연구의 범위이므로 연구목적에서 밝힐 사항이지, 정비지침의 원칙으로 할 사항이 아님.
2. 개선안	- 삭제.
3. 비고	

② 일반적인 행정처분기준의 근거조항은 법률에 두되, 원칙적으로 행정처분의 세부기준은 부령에 위임하는 형식으로 정비한다. 다만, 과징금의 부과기준은 대통령령에 위임하는 형식으로 정비한다.	
1. 평가내용	- 대법원이 부령으로 정한 제재처분기준의 일반적인 성격을 행정규칙으로 계속 규정한다 하더라도 기준의 합리성이 인정되는 한 이에 따른 처분은 재량권의 일탈·남용에 해당하지 않는 것으로 판단할 것이기 때문에 결과적으로 부령에 대해 범규성을 인정하는 것과 유사한 효과를 거둘 수 있다고 생각됨. 그렇다면, 과연 과징금에 대해서는 꼭 대통령령으로 정할 필요성이 어디에 있는지 궁금함. 제재처분의 경중(과징금보다 영업허가취소 등이 경하다고 볼 수 없을 것 같고), 통일성(부과대상 사업의 영역이나 위반행위의 영역에 따라 기준도 달라질 것 같습니다) 등 어떤 필요에서 대통령령으로 정하고자 하는 것인지 설명이 있어야

	<p>함. 또한 법률에서 부령에 위임하였다 하더라도 그 위임 형식이 ‘... 장관이 정한다’고만 되었을 경우 등에는 다시 고시 등에 위임하는 경우도 있었다고 보이는데, 위임 형식 자체를 더 구체적으로 제시해 주는 것이 필요하다고 사료됨.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 과징금의 부과기준을 다른 처분기준과는 달리 대통령령으로 정하도록 하는 이유가 무엇 인지 궁금함. 영업정지에 갈음하는 과징금의 경우 영업정지의 처분기준은 부령에, 이에 갈음하는 과징금의 부과기준은 대통령령에 규정되는 불합리가 생기게 됨. - 제재적 행정처분 중 왜 과징금 부과기준만 대통령령에 위임하는 형식으로 해야 하는 것인지에 대한 해명이 불분명함.
2. 개선안	<ul style="list-style-type: none"> - 행정처분기준의 근거조항은 법률에 두되, 행정처분의 세부기준은 원칙적으로 부령으로 정한다. - 일반적인 행정처분기준의 근거조항은 법률에 두되, 행정처분의 세부기준을 법률에서 정하는 것이 적당치 않은 경우에 한하여 이를 부령에 위임하는 형식으로 정비하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 과징금의 부과기준은 대통령령에 위임하는 형식으로 정비한다.
3. 비고	

③ 비례원칙, 평등원칙 등 행정법상 일반원칙에 따라 정비한다.	
1. 평가내용	- 극히 당연한 사항일 뿐만 아니라 너무 이론적이어서 보다 구체적인 원칙이 제시되지 않는 한 실무에는 별로 도움이 되지 않을 것임.
2. 개선안	- 비례원칙, 평등원칙 등 행정법상 일반원칙에 따라 정비한다.
3. 비고	- 행정법의 일반원칙을 처분기준의 정비원칙으로 활용한다.

④ 포괄적 행정처분기준의 반복을 금지하도록 정비한다.	
1. 평가내용	- 결과적으로 “⑦ 공무원과 국민의 입장에서 쉽게 알아볼 수 있도록 정비한다” 와 같은 내용이 되는 것이 아닌지?

제 1 편 행정처분기준 정비지침 검토

2. 개선안	- 포괄적 행정처분기준의 반복을 금지하도록 정비한다.
3. 비고	

⑤ 처분기준에서 정한 위반사항에 오류가 있는 경우에는 즉시 정비한다.

1. 평가내용	- 지극히 당연한 사항이어서 별도의 지침으로서의 의의가 별로 없음.
2. 개선안	- 처분기준에서 정한 위반사항에 오류가 있는 경우에는 즉시 정비한다.
3. 비고	

⑥ 상습위반자에 대한 처분기준을 강화하도록 정비한다.

1. 평가내용	- 모든 경우에 상습위반자에 대한 제재를 강화해야 하는 것은 아님. 상습위반에 대해서는 위반횟수에 따른 가중처분으로 제재할 수 있음. 다만, 위반횟수에 따른 가중처분으로는 상습위반자에 대한 제재로 부족하다고 인정되는 경우에는 아예 위반횟수에 따라 처분기준을 달리 규정할 필요가 있을 것임.
2. 개선안	- 상습위반자에 대해 제재를 강화할 필요가 있는 경우에 위반횟수에 따라 처분기준을 차등화하도록 한다.
3. 비고	

⑦ 공무원과 국민의 입장에서 쉽게 알아볼 수 있도록 정비한다.

1. 평가내용	- 연구의 중국적인 목적으로서 굳이 일반원칙으로서 규정할 필요성이 있는지 의문시됨.
2. 개선안	- 공무원과 국민의 입장에서 쉽게 알아볼 수 있도록 정비한다.
3. 비고	

<p>⑧ 행정처분기준을 매우 구체적으로 설정한다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 행정처분기준은 경우에 따라 세분화되거나 구체화 되는 것이 바람직한 경우도 있고, 반대로 제재행정의 실효성을 확보하기 위해서 그 기준을 단순화하거나 포괄적으로 규정하여야 할 필요도 있다. 따라서 행정처분기준은 국민의 권리보호 또는 제재의 실효성이라는 점을 고려하여 이를 단순화할 것인지 세분화할 것인지를 결정하여야 한다. - 원칙적으로 생각해 보면, 제재적 처분과 같은 침익적 처분의 경우 기준이 구체적이어야 한다고 생각됨. 그러나 제재를 가하여야 하는 상황을 고려해 보면, 경우에 따라서는 기준이 구체적일 필요도 있지만, 제재의 효율을 생각해 보면, 반대로 기준이 추상적인 경우가 더 타당한 경우도 있을 것임. 따라서 침익적 처분의 경우 법치국가원리상 처분기준이 명확하면 되는 것이지, 반드시 구체적이어야 할 필요는 없다고 생각됨. 경우에 따라서는 위반행위에 대한 제재를 다양한 경우의 수를 따져 구체화하는 것도 필요하겠으나, 반대로 생각해 보면, 이러한 경우에 해당하지 않는 경우는 제재를 가할 수 없다는 문제가 발생하기도 함. 따라서 제재의 목적과 공익실현의 목적 등을 고려해서 기준을 구체화할 것인지 아니면 추상적인 기준을 통하여 규제를 할 것인지의 여부를 결정하는 것이 타당함. - 정비대상이 행정처분기준을 구체화해야 한다고 지적한 것과 유사한 근거에서, 정비지침의 ‘원칙’이나 ‘지침’의 표현을 좀 더 구체화하고 세부적 기준을 포함하도록 할 필요가 있지 않느냐 고려됨. 원칙이나 지침의 내용이 너무 간결하고 추상적이어서 정비에 필요한 구체적인 가이드라인이 제공되고 있지 못한 것으로 보이는 부분들이 있음. 예컨대 비례원칙, 평등원칙에 따라 정비한다는 기준의 경우, 어떤 요소에 비례할 것인지, 어떤 요소를 근거로 평등을 판단할 것인지의 근거를 적시하지 않으면 실질적으로는 그 기준의 실질적 의미가 반감될 것임. 따라서 비례원칙에 따라 정하도록 하기 위해 필요한 세부지침이 필요한 것이 아닌가 생각됨. 또한 ‘행정처분기준의 구체적 설정’이라는 정비지침에 관하여도 제재대상행위의 세부유형화가 선행되어야 할 것인데, 이를 예시적인 것으로 할지, 한정적인 것으로 할지, 세부유형을 실제 위반사례를 수집하여 유형화할 것인지 추상적
---------------------------------	--

제 1 편 행정처분기준 정비지침 검토

	인 기준으로 유형화할 것인지 등에 관한 언급이 필요하다고 생각됨.
2. 개선안	- 행정처분기준을 당해 처분의 성질에 비추어 논리적이고 기술적으로 가능한 한 구체적으로 기술한다.
3. 비고	

⑨ 공표된 것과 다른 기준에 의하여 처분을 한 경우에는 행정청은 합리적 근거를 제시하여야 한다.	
1. 평가내용	- 공표된 기준과 달리 처분하는 것은 위법·부당함.
2. 개선안	- 삭제
3. 비고	- 처분기준의 합리성이 상시적으로 재검토 및 개정될 수 있도록 한다.

II. 행정처분기준의 일반기준의 정비지침

① 행정처분기준이 재량준칙으로서의 성격을 가지고 있으므로 기속적 표현은 피하도록 정비한다.	
1. 평가내용	- 재량준칙은 재량행위에 대한 일정한 처리기준을 규정해 놓은 행정규칙을 의미하는데, 법령에 규정된 행정처분기준이, 법령에 규정된 이상, 행정규칙은 아니므로, 재량준칙이라는 표현은 배제하는 것이 타당할 것이다.
2. 개선안	- 행정처분기준이 재량준칙으로서의 성격을 가지고 있으므로 그 특성이 충분히 반영될 수 있도록 한다. - 제재적 행정처분은 일반적으로 재량행위로서의 성격을 가지고 있으므로, 그 기준을 정함에 있어 기속적 표현은 피하도록 정비한다.
3. 비고	

② 가중하거나 감경하는 경우에는 그 이유와 근거를 명시하도록 한다.	
1. 평가내용	-
2. 개선안	- 가중하거나 감경하는 경우에는 그 정도가 합리성을 유지하도록 하며, 구체적인 근거를 명시하도록 한다.
3. 비고	

③ 가중·감경기준이 획일적으로 2분의 1 이하의 범위 내로 되어 있는 경우에는 가중·경미한 행위의 정도에 따라 3분의 1 또는 그 이하로도 할 수 있도록 한다.	
1. 평가내용	<ul style="list-style-type: none"> - “3분의 1 또는 그 이하”라는 표현 보다는 “확대 또는 축소”라는 표현이 자연스러움. 그리고 “3분의 1 또는 그 이하”는 가중의 경우에는 해당되지 않음. - 좋은 시도임. 결국 이는 3분의 1 등의 한계를 둘 필요가 없다는 것으로도 이해될 수 있음. 따라서 오히려 상한기준설의 입장에서 처분기준을 정하도록 접근함이 타당할 것임. - 그간의 행정규칙의 법규성 논란과 밀접한 관련성이 있는바, 최근 판례의 상한기준설 입장에서 볼 때, 판례의 입장에 부응하는 차원에서도 당연히 추진되어야 할 사항임. 다만, “3분의 1 또는 그 이하로도 가능하도록” 하는 것 보다는 판례의 취지대로 법문 자체에서도 ‘상한기준’으로 보도록 하는 입법개선이 이루어지도록 함이 더욱 바람직할 것으로 판단됨. 물론 이 경우에도 재량권 남용 방지를 위한 세부적인 처분기준의 설정이 있어야 할 것임.
2. 개선안	<ul style="list-style-type: none"> - 가중·감경기준은 2분의 1 이하로 하는 것을 원칙으로 하되, 필요에 따라서는 가중·감경기준을 확대 또는 축소할 수 있도록 한다. - 가중·감경기준이 획일적으로 2분의 1 이하의 범위 내로 되어 있는 경우에는 종합적인 사정을 고려하여 행위와 제재내용 간의 비례성이 유지될 수 있도록 한다.
3. 비고	

제 1 편 행정처분기준 정비지침 검토

④ 과징금 부과대상에서의 제외 여부는 과징금 처분기준에서 정하도록 정비한다.

1. 평가내용	<ul style="list-style-type: none"> - 너무 당연한 사항이어서 지침으로서의 가치가 없음. - 과징금 부과대상에서의 제외 여부가 과징금부과대상으로부터의 면제라면, 이는 단순히 처분기준으로 과징금 부과기준에서 정할 것이 아니라, 면제해 줄 수 있는 권한의 근거 및 그 권한의 귀속자 등이 법률에서 정해져야 하는 것이 더 적절하지 않을까 사료됨.
2. 개선안	- 삭제
3. 비고	

⑤ 영업정지에 갈음하는 과징금부과의 경우에는 과징금부과사유는 영업정지처분사유와 일치시키도록 한다.

1. 평가내용	<ul style="list-style-type: none"> - 현재도 이미 그렇게 해석되고 있다고 판단됨. 즉, 과징금 부과사유는 곧 그에 갈음한 영업정지처분사유와 동일한 것임. 따라서 굳이 이를 정비지침에 포함시킬 필요가 있는지는 의문임. - 이것은 현재 도입이 검토되기는 어렵겠지만, 만약 이윤이 큰 영업정지를 피하고 과징금을 부여받음으로써, 위반행위를 하면서 영업을 하겠다는 동기가 발생될 수도 있음을 감안하면, 영업정지를 하고 그로 인해 이용자에게 발생하는 손해배상명령을 발하는 것과 같은 외국입법례도 규제의 실효성 확보를 위해 참조해 볼 필요가 있다고 사료됨.
2. 개선안	- 영업정지에 갈음하는 과징금부과의 경우에는 과징금부과사유는 영업정지처분사유와 일치시키도록 한다.
3. 비고	

⑥ 영업신고의무위반에 대해서는 종국적으로 허가취소가 아니라 영업소 폐쇄 등의 조치를 취하도록 정비한다.

1. 평가내용	<ul style="list-style-type: none"> - “영업정지”가 아닌 “영업소폐쇄”가 나오는 이유를 모르겠음. - 영업신고만을 대상으로 하는지 아니면 일반적인 신고의무 위반을 대상으로 하는지 그 대상을 확정할 필요가 있을 것임.
---------	--

2. 개선안	- 영업활동에 따른 사소한 신고의무위반은 허가취소사유로 하지 않는다.
3. 비고	

⑦ 신고 등 의무위반에 대한 과태료 부과시에는 반드시 금액의 상한선을 설정하고, 과태료금액을 위반행위에 비례하도록 세분화하여 정비한다.	
1. 평가내용	- 이 기준은 과태료 외의 제재처분에 대해서도 적용해야 할 것임. - ‘신고 등’이라 하여 그 원인행위를 불문하고 모든 과태료처분을 대상으로 하는 것인지 의문시 됨. - “위반행위의 정도”로 함이 타당함. - “최대한 세분화”로 함이 좋을 듯함.
2. 개선안	- 처분기준은 위반행위의 유형에 따라 세분화해서 정하되, 가급적 절대기준이 아닌 상한으로 제시하는 방식으로 한다.
3. 비고	

⑧ 행정처분효과의 승계에 관한 규정은 행정처분기준이 아닌 직접 법률에서 명시적으로 규정하도록 정비한다.	
1. 평가내용	-
2. 개선안	- 행정처분효과의 승계에 관한 규정은 행정처분기준이 아닌 직접 법률에서 명시적으로 규정하도록 정비한다.
3. 비고	

⑨ 행정쟁송결과 원고의 위법성은 인정되나 그 처분이 과하다고 판결된 사건에 대하여 행정청이 당해 행정쟁송의 원인이 된 처분을 일정한 정도 감하여 재처분할 수 있는 근거규정을 마련하도록 정비한다.	
1. 평가내용	- 행정쟁송은 심판과 소송을 포함하는바, “과하다고 판결된” 부분을 “과한 것으로 종결된”으로 함으로써 양자를 포괄하는 의미로 사용함이 보다 타당하지 않을까 사료됨. - 행정쟁송결과 처분이 과하여 취소된 경우 이러한 인용판결의

제 1 편 행정처분기준 정비지침 검토

	<p>기속력으로 인하여 행정청은 재처분을 하게 되고, 이 경우 처분이 과하여 패소하게 된 것이므로, 행정청의 입장에서는 이보다 약한 정도의 처분을 하게 될 것이다. 따라서 이에 대한 근거규정을 둘 실익은 없다고 생각한다.</p>
2. 개선안	<ul style="list-style-type: none"> - 행정쟁송결과 원고의 위법성은 인정되나 그 처분이 과하다고 판결된 사건에 대하여 행정청이 당해 행정쟁송의 원인이 된 처분을 일정한 정도 감하여 재처분할 수 있는 근거규정을 마련하도록 정비한다. - 행정쟁송결과 원고의 위법성은 인정되나 그 처분이 과하다고 판결된 사건에 대하여 행정청이 당해 행정쟁송의 원인이 된 처분을 판결의 취지에 따라 일정한 정도 감하여 재처분할 수 있는 근거규정을 마련하도록 정비한다.
3. 비고	

Ⅲ. 행정처분기준의 개별기준의 정비지침

<p>① 위반행위란과 근거법령란을 정확하게 명시하여 정비한다. 그리고 “위반행위”와 “근거법령”으로 용어를 통일하여 정비한다.</p>	
1. 평가내용	-
2. 개선안	- 위반행위와 근거법령을 정확하게 명시하도록 한다.
3. 비고	

<p>② 경고처분의 법적 근거를 마련하도록 정비한다.</p>	
1. 평가내용	<ul style="list-style-type: none"> - “주의조치나 경고조치”는 행정상의 조치이긴 하나 쟁송대상인 행정처분이 아니라는 것이 판례의 입장으로 알고 있음. 경고조치에 대한 법적 근거를 마련하는 것은 바람직한 것임. 그러나 그 법적 근거를 두고자 한다면 이와 함께 ‘법적 효과’에 대한 근거규정도 함께 두는 것이 바람직할 것임 (위반시 후속조치 포함).

	- 불문경고의 처분성 등에 관한 대법원 판례 등이 배경이 된 것이라면, 장래 다른 불이익처분과 관련되지 않은 경고처분에 대해서도 굳이 법적 근거를 둘 필요가 있는 것인지에 대해서는 다소 의문이 있습니다.
2. 개선안	- 경고처분을 두는 경우에는 그 법적 근거를 마련하도록 한다.
3. 비고	

③ 의무위반주체별로 처분기준을 마련하는 방안을 강구한다.	
1. 평가내용	-
2. 개선안	- 위반주체에 따라 동일한 위반행위에 대한 제재를 달리할 필요가 있는 경우에는 의무위반주체별로 처분기준을 마련하는 방안을 강구한다.
3. 비고	

④ 과징금 상한액을 실효성있게 정비한다.	
1. 평가내용	- 맞는 말이지만 실무자에게는 직접적인 도움이 되지 않음.
2. 개선안	- 과징금 상한액을 다른 법령의 내용과 비교하여 합리적으로 정비 한다.
3. 비고	

IV. 정비지침의 추가검토내용

1. 처분기준의 의미

연구의 대상을 제재적 행정처분의 ‘기준’에 국한하는 경우에는 제재의 실효성이 반감될 가능성이 있게 된다. 예를 들면 행정법규 위반행위에 대해서 다양한 제재처분이 강구되어야 하는데, 처분기준만을 대상으로 하는 경우 이와 같은 처분의 ‘유형’은 고려의 대상에서 제외되

게 되는 것이다. 따라서 처분기준을 대상으로 하더라도 처분의 유형도 여기에 포함시켜서 다루는 것이 바람직하다고 생각된다.

2. 제재적 행정처분의 기준은 그 대강만이라도 반드시 법률에서 규정하도록 함.

하위 명령에 위임되는 사항은, 사회의 변동이나 상황의 변화에 따라 변경되기 쉬운 사항이거나 또는 고도의 전문적인 성격상 이를 법률에서 규율하기 곤란한 사항 등에 국한하여야 한다. 예컨대 ‘3회 위반의 경우 영업허가를 취소한다’ 는 규정은 이를 굳이 명령에서 규율할 당위성은 없다고 생각되고, 따라서 법률에 규정을 두는 것이 타당하다고 생각된다.

3. 처분기준 제정 및 공포절차에 대한 사항

연구범위에 포함되어 있는지는 명확하지 않으나, 처분기준 제정 시 의견수렴절차 등이 처분기준의 객관적 합리성 못지않게 중요할 것이다. 연구범위에서 배제된 것이 아니라면 이 부분에 관한 언급과 개선 방안 등이 필요하다고 생각된다.

4. 처분기준에서 고려할 요소의 명시

행정처분기준에 의하더라도 가중·감경의 경우 등에서 고려할 요소들을 구체적으로 명시하는 것이 필요하다는 점이 강조되어야 하지 않을까 생각된다. 또한 이를 통해 가중·감경사유 등에 법령의 취지에는 포함되나 규제 의무로 명시되지 않는 자율규제사항의 준수 등을 고려요소로 포함한다든가 하는 탄력적인 법이행확보의 가능성도 검토해 볼 수 있다고 생각된다.

5. 처분기준을 통한 규제의 실효성 확보와의 연계성 확보

처분기준 정비지침이 제재처분을 받는 국민의 관점에서 적절한 사항들을 많이 포함하고 있다. 그런데 이와 동시에 제재처분기준은 제재처분을 하는 목적 즉, 법령상 부과되어 있는 규제 의무의 준수 확보라는 목적도 이에 못지않게 중요한 만큼, 그러한 측면도 강조되어야 한다고 생각된다. 정비지침 중 상습위반자에 대한 처분기준 강화, 과징금 상한선의 실질화가 이에 해당하고, 의무위반주체별 처분기준 마련도 그러한 측면이 있을 것으로 생각된다. 위 4. 의 고려요소 명시에 있어 시정명령의 불이행 또는 미흡한 이행 등을 가중요소로 포함시키는 방안이나, 행정처분기준의 단계화를 통해 위반행위에 대한 자율시정을 하지 않으면 제재를 엄격하게 강화하는 등의 조치도 고려해 볼 수 있다.

제 3 절 2008년 행정처분기준 정비지침 정립

I. 2008년 행정처분기준 정비지침

1. 행정처분기준의 일반원칙

행정처분기준 정비지침의 “일반원칙”은 다음과 같이 정립하고자 한다.

- ① 공무원과 국민의 입장에서 쉽게 알아볼 수 있도록 정비한다.
- ② 행정법상 일반원칙을 처분기준의 정비원칙으로 활용한다. 특히, 의무위반 행위와 제재수단간 비례의 원칙과 법령간 유사의무위반행위에 대한 제재수단간 평등의 원칙적용을 우선적으로 고려한다.
- ③ 일반적인 행정처분기준의 근거조항은 법률에 두되, 행정처분의 세부기준을 법률에서 정하는 것이 적당치 않은 경우에 한하여 이를 부령에 위임하는

형식으로 정비하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 과징금의 부과기준은 대통령령에 위임하는 형식으로 정비한다.

- ④ 포괄적 행정처분기준의 반복을 금지하도록 정비한다.
- ⑤ 상습위반자에 대해 제재를 강화할 필요가 있는 경우에 위반횟수에 따라 처분기준을 차등화 하도록 한다.
- ⑥ 처분기준에서 정한 위반사항에 오류가 있는 경우에는 즉시 정비한다.
- ⑦ 행정처분기준을 당해 처분의 성질에 비추어 논리적이고 기술적으로 가능한 한 구체적으로 기술한다.

2. 행정처분기준 일반기준의 정비지침

행정처분기준의 “일반기준”의 정비지침은 다음과 같이 정립하고자 한다.

- ① 행정처분기준이 재량준칙으로서의 성격을 가지고 있으므로 기속적 표현은 피하도록 정비한다.
- ② 가중하거나 감경하는 경우에는 그 정도가 합리성을 유지하도록 하며, 구체적인 근거를 명시하도록 하며, 최소한 동기 또는 의무위반횟수를 고려하여 규정 할 수 있도록 한다.
- ③ 가중·감경기준은 2분의 1 이하로 하는 것을 원칙으로 하되, 의무위반 행위와 제재내용 간의 비례성이 유지될 수 있도록 필요에 따라서는 가중·감경기준을 확대 또는 축소할 수 있도록 한다.
- ④ 영업정지에 갈음하는 과징금부과의 경우에는 과징금부과사유는 영업정지 처분사유와 일치시키도록 한다.
- ⑤ 영업활동에 따른 사소한 신고의무위반은 신고의 법리적 성격을 고려하여 허가취소사유로 하지 않는다.

- ⑥ 처분기준은 의무위반행위의 유형에 따라 세분화해서 정하되, 가급적 절대 기준이 아닌 상한으로 제시하는 입법형식을 따른다.
- ⑦ 행정처분효과의 승계에 관한 규정은 행정처분기준이 아닌 직접 법률에서 명시적으로 규정하도록 정비한다.
- ⑧ 행정쟁송결과 원고의 위법성은 인정되나 그 처분이 과하다고 판결된 사건에 대하여 행정청이 당해 행정쟁송의 원인이 된 처분을 판결의 취지에 따라 일정한 정도 감하여 재처분할 수 있는 근거규정을 마련하도록 정비한다.

3. 행정처분기준 개별기준의 정비지침

행정처분기준의 “일반기준”의 정비지침은 다음과 같이 정립하고자 한다.

- ① 위반행위란과 근거법령란을 정확하게 명시하여 정비한다. 그리고 “위반행위”와 “근거법령”으로 용어를 통일하여 정비한다.
- ② 경고처분을 두는 경우에는 그 법적 근거를 마련하도록 한다.
- ③ 위반주체에 따라 동일한 위반행위에 대한 제재를 달리할 필요가 있는 경우에는 의무위반주체별로 처분기준을 마련하는 방안을 강구한다.
- ④ 과징금 상한액을 다른 법령의 내용과 비교하여 합리적으로 정비 한다.

Ⅱ. 정비지침의 주요내용

1. 정비지침의 일반원칙

① 공무원과 국민의 입장에서 쉽게 알아볼 수 있도록 정비한다.

행정처분기준은 성질상 재량준칙이므로 집행 공무원의 적용관점과 아울러 실질적인 처분기준의 적용 대상인 국민의 입장에서 자신의 의무위반행위에 대한 명확한 제재처분기준에 관한 예측가능성을 확보할 수 있도록 정비하여야 한다. 이는 곧 행정청은 처분기준의 설정·공표의 취지에 맞추어 처분의 공정성과 합리성을 보장하고 당사자 등에게 예측가능성이 보장되도록 정비하여야 함을 의미하는 것이다.

② 행정법상 일반원칙을 처분기준의 정비원칙으로 활용한다. 특히, 의무위반행위와 제재수단간 비례의 원칙과 법령간 유사의무위반행위에 대한 제재수단간 평등의 원칙적용을 우선적으로 고려한다.

행정법상 일반원칙인 신의성실의 원칙, 신뢰보호의 원칙, 비례원칙, 평등원칙 등 위배여부를 감안하여 정비하여야 할 것이다.

특히, 평등원칙에 따라 불합리한 차별을 금지함은 물론, 유사한 의무위반행위에 대한 법령간 비교를 통하여 적정한 제재처분기준을 정립하여야 할 것이며, 또한 비례의 원칙의 적용이란 행정작용에 있어서 행정목적과 행정수단 사이에는 합리적인 비례관계가 있어야 한다는 취지에 따라 의무위반행위와 제재처분 간 형량의 적용을 의미하는 것이다. 이들 헌법적 효력을 가진 원칙들에 반하는 행정권 행사는 위법하고, 그 법령은 위헌·무효가 된다. 행정처분기준을 분석해 보면, 행정목적과 행정수단이 비례하지 않는 사례가 동일한 행정처분기준에

도 있고, 동일부처의 행정처분기준 간에도 발견되고 있다. 이것은 처분의 실효성을 저해하고 국민의 불신을 초래하는 주요한 원인이 되는 만큼 정비필요성이 크다고 본다.

③ 일반적인 행정처분기준의 근거조항은 법률에 두되, 행정처분의 세부기준을 법률에서 정하는 것이 적당치 않은 경우에 한하여 이를 부령에 위임하는 형식으로 정비하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 과징금의 부과기준은 대통령령에 위임하는 형식으로 정비한다.

대법원은 제재적 행정처분의 기준이 총리령이나 부령에서 규정된 경우에 대하여는 그 기준의 형식은 총리령·부령이지만 그 법적 성질은 행정규칙에 해당한다는 것이 일관된 태도이다.

그러나 이러한 일관된 입장과는 달리 대법원은 총리령이나 부령이 아닌 대통령령에서 제재처분의 기준을 규정한 경우에 대하여는 당해 기준을 법규명령으로 보고 있다.

최근의 일부 부처의 입장은 대법원의 판례의 영향을 받아 행정처분 기준을 입법할 경우 법률에서 행정처분기준을 대통령령에 위임하도록 하고 대통령령에서 처분기준을 정하려는 경향이 강하게 나타나고 있다. 행정처분기준을 대통령령으로 상향조정하는 입법경향은 대다수 입법례에서 부령에 행정처분기준을 두고 있는 법현실을 감안할 때, 적지 않은 혼란을 초래할 수 있으므로 행정처분기준을 원칙적으로 부령으로 하는 방향으로 정비하는 것이 타당하다고 본다. 즉, 행정처분 기준의 근거규정은 법률에 두되, 법률에서 원칙적으로 부령에 위임하는 형식으로 정비하여야 할 것이다.

다만, 과징금의 경우에는 각 부처 통일성의 차원에서 처분기준을 대통령령에 규정하여야 하여야 할 것이다.

④ 포괄적 행정처분기준의 반복을 금지하도록 정비한다.

명확성의 원칙과 관련하여 가장 문제가 되는 것 중 하나는 다수의 법령에서 행정처분사유의 하나로 규정된 “이 법 또는 이 법에 의한 명령에 위반한 경우”이다. 즉, 법률(행정처분)에서 법규위반에 대한 취소사유를 정하고, “이 법 또는 이 법에 의한 명령에 위반한 때”에는 허가취소 또는 6월 이내의 영업정지를 규정하고 이의 세부적인 처분기준을 부령에 위임하고 있다. 이러한 위임규정에 근거하여 시행규칙 별표에서는 “이 법 또는 이 법에 의한 명령에 위반한 때”의 세부적인 사항을 허가된 영업의 종류별로 위반행위를 구분하여 처분기준을 규정하면서, 특정영업 등의 처분기준 말미에서 또 다시 “기타 법 또는 법에 의한 지시·명령에 위반한 때”의 처분기준을 규정하고 있어 법률에서 규정한 포괄적 규제규정을 반복하여 규정함으로써 행정처분대상을 지나치게 확대할 우려가 있고 행정편의적 발상이라는 지적을 받을 수 있다.

그리고 “이 법 또는 이 법에 의한 명령에 위반한 때”이라는 표현 중 “...이 법에 의한 명령”이 법률의 위임에 따른 대통령령·총리령·부령 등의 하위법령을 뜻하는지, 시정명령 등 행정청의 구체적 명령을 의미하는지 분명하지 아니한 문제점이 있다.

⑤ 상습위반자에 대해 제재를 강화할 필요가 있는 경우에 위반횟수에 따라 처분기준을 차등화 하도록 한다.

동일한 위반행위라 할지라도 위반횟수에 따라 처분기준을 달리함으로써 상습위반행위를 예방할 수 있어야 한다. 다만, 다수의 위반항목에 대한 상습범 처분기준을 2회 이상인 경우 동일하게 처분하도록 규정함으로써 상습범 사이에 처분의 차별성이 없어서는 안 될 것이다.

따라서 상습위반자에 대한 처분기준은 위반횟수에 따라 그 처분기준에 차이를 두고 최종적으로는 허가를 취소하는 기준을 마련함으로써 상습위반자를 예방할 수 있을 것이다.

즉, 행정제재처분의 절차(1차-,2차-,3차-,4차 처분)는 선행 처분시보다 중한 처분규정을 두도록 하며, 경고-경고의 경우 경고-시정명령 또는 경고-영업(업무)정지-개월의 형식에 따른다. 영업(업무)정지의 경우 일반적인 입법 규정형식에 따라 선행 처분(제2차)의 2배에 해당하는 처분규정을 두도록 조정한다(1-,3-,6개월).

⑥ 처분기준에서 정한 위반사항에 오류가 있는 경우에는 즉시 정비한다.

행정처분기준 중 복수의 법조문을 각각 인용하여 서로 다른 처분기준을 규정하고 있으나 인용한 법조문이 당해 조항에서 규정하는 취지와 전혀 무관한 사항인 경우가 있다. 이러한 경우에는 처분기준의 오류가 분명하고 일선에서의 혼란이 예상되므로 즉시 개정절차를 밟는 것이 바람직하다.

⑦ 행정처분기준을 당해 처분의 성질에 비추어 논리적이고 기술적으로 가능한 한 구체적으로 기술한다.

현행법은 설정된 처분기준의 공표의무에 대한 예외를 추상적인 기준 아래 폭넓게 인정하고 있으므로 예외기준을 구체화하고 엄격하게 인정하도록 법령을 정비하여야 할 것이다.

행정절차법 제20조제1항이 “행정청은 필요한 처분기준을 당해 처분의 성질에 비추어 될 수 있는 한 구체적으로 정하여 공표하여야 한다”고 규정하고 있으므로 “성질”에 국한하여 예외사유를 두는 것이 타당하다고 본다.

여기서 ‘가능한 한 구체적인 것’이라고 하는 문언의 해석으로서는 ‘논리적이고 기술적으로 가능한 한 구체적인 것’으로 해야 한다는 의미로 받아들일 필요가 있다.

2. 일반기준의 정비지침

① 행정처분기준이 재량준칙으로서의 성격을 가지고 있으므로 기속적 표현은 피하도록 정비한다.

행정처분기준 중 행정청으로 하여금 의무적으로 가중 처분하도록 하여 마치 행정처분이 행정청의 기속행위로 보게 할 우려가 있어 문제이다. 행정처분기준 자체의 성격은 재량준칙으로서 행정청의 재량권행사의 기준을 마련하는 데에 있으며 당사자의 거짓 그 밖의 부정 한 방법이 개입하거나 본질적 결격사유에 해당하는 것으로 판명되어 (당해 영업에서) 배제시켜야 할 사안이 아닌 이상 정지처분에 관한 규정은 원칙적으로 “...하여야 한다”는 표현보다는 “...할 수 있다”는 재량적 표현을 사용하는 것이 타당하다.

(예시: 2분의 1까지 합산·가중한다 → 2분의 1까지 합산·가중할 수 있다).

그런데 행정처분기준이 처분청 소속 공무원의 재량권 행사를 제한하려는 취지로서 감경이나 가중처분의 요소가 없을 경우 그 기준대로 처분하라는 것이고 당해 처분이 나중에 부당한 처분으로서 사법적 판단에 따라 그 처분을 기준과 다르게 감경해야 하는 경우는 별론으로 하여야 할 것이며, “...할 수 있다”고 할 경우 처분을 담당할 일선 공무원들에게 또 다른 재량의 여지를 줄 수 있다는 점 등에 비추어 볼 때, 현행과 같이 “...한다”는 표현이 적합하다고 보는 견해가 있다.⁴⁾

4) 박 인, “우리나라 보건행정분야 행정처분기준의 특징과 문제점”, 『보건행정분야

다만, 대통령령이나 부령에서 정하고 있는 각 법령의 행정처분기준이 법률의 규정을 그대로 되풀이하여 규정한 경우가 많은 바, 법률의 규정은 추상적, 일반적인 경우가 많으므로 가능한 범위 안에서 이를 세분화하여 행정처분기준을 세부적으로 나눌 필요가 있다.

② 가중하거나 감경하는 경우에는 그 정도가 합리성을 유지하도록 하며, 구체적인 근거를 명시하도록 하며, 최소한 동기 또는 의무위반횟수를 고려하여 규정 할 수 있도록 한다.

국민에게 의무를 부과하거나 권리를 제한하는 제재적 행정처분의 기준은 반드시 법률주의를 전제하여야 한다. 그러나 행정처분기준을 규정하는 이유는 처분권자의 재량의 여지를 남겨 위반행위와 관련 법령상 제재적 수단 간의 처분양정을 통한 의무위반행위자의 실질적 권익보장에 있는 것이다. 이러한 경우 가중·감경규정에 대한 처분권자의 재량권의 행사가 문제시 되는 바, 최소한 가중, 감경의 경우 동기 또는 의무위반횟수를 고려한 입법형식을 취하도록 하여, 개별적이고 구체적인 의무위반사안에 있어 국민의 실질적인 권익보장을 향상하도록 하여야 할 것이다.

③ 가중·감경기준은 2분의 1 이하로 하는 것을 원칙으로 하되, 의무위반 행위와 제재내용 간의 비례성이 유지될 수 있도록 필요에 따라서는 가중·감경기준을 확대 또는 축소할 수 있도록 한다.

최근에는 행정제재처분기준을 정할 때 경미한 행위를 한 경우 반드시 감경할 수 있게 하는 규정을 두어 처분기준이 탄력적으로 적용될 수 있도록 하고 있다. 그러나 감경기준이 획일적으로 2분의 1 이하의

행정처분기준의 법적 과제, 한국법제연구원 워크샵자료집(2006. 5. 19), 26면.

범위 내에서 하도록 되어 있어 여전히 문제가 있다. 경우에 따라서는 아주 경미한 행위를 하였을 수도 있기 때문이다. 따라서 감경사유를 보다 세부화하고 정밀하게 정하도록 노력함은 물론, 의무위반 행위와 제재내용 간의 비례성이 유지될 수 있도록 필요에 따라서는 가중·감경기준을 확대 또는 축소할 수 있도록 정비하여야 할 것이다.

④ 영업정지에 갈음하는 과징금부과의 경우에는 과징금부과사유는 영업정지처분사유와 일치시키도록 한다.

중전의 법령상 영업정지처분과 과징금부과의 세부기준은 ① 양자를 모두 대통령령에 위임한 입법례(건설산업기본법 제82조), ② 영업정지처분의 세부기준은 부령에, 과징금부과의 세부기준은 대통령령에 위임한 입법례(건강기능식품에 관한 법률 제32조 및 제37조), ③ 영업정지처분의 세부기준과 과징금부과의 세부기준을 모두 부령에 위임한 입법례(농수산물유통 및 가격안정에 관한 법률 제82조 및 제83조) 등이 있다.

과징금처분이 영업정지처분을 대신하는 처분이라는 점을 감안하면 영업정지처분과 과징금부과처분의 세부기준은 동일한 법 형식으로 규정하는 것이 바람직하겠으나, 과징금부과처분은 금전적인 부담을 가하는 것이라는 점과 유사한 위반행위에 대한 다른 과징금과 균형을 맞출 필요가 있다는 점에서 과징금의 부과기준은 소관부처가 단독으로 정하는 부령으로 정하기보다는 여러 부처가 참여하는 국무회의를 거쳐 대통령령으로 정하는 것이 바람직하다는 이유에서 이를 대통령령으로 정하고 있다.⁵⁾

5) 법제처, 『법령입안기준』(2007), 162-163면 참조.

⑤ 영업활동에 따른 사소한 신고의무위반은 신고의 법리적 성격을 고려하여 허가취소사유로 하지 않는다.

신고영업자의 법령준수의무 또는 성실의무를 담보하기 위하여 개별 행정법규에서는 신고영업자에 대한 제재적 행정처분 규정을 두고 있다. 이러한 행정제재로는 통상적으로 영업정지, 영업소 폐쇄명령, 과징금, 과태료, 위반시설·설비·물품 등의 철거·폐기처분, 품목의 제조정지·금지명령 등의 수단이 사용되고 있다. 상당수의 법령에서 일정한 사항은 허가제로, 일정한 사항은 신고제로 규정하고 있는데, 현행 제재적 행정처분기준은 대부분 허가제 일변도로 규정되어 있어서 1차 처분과 2차 처분의 영업정지에 이어 3차 처분에서 대부분 허가취소를 규정하는 것이 보통이다. 그러나 신고영업은 허가와는 전혀 상이한 영업규제제도로서 허가취소가 맞지 아니하다. 따라서 신고영업을 종국적으로 계속하지 못하도록 하기 위해서는 허가취소가 아니라, 제조소 폐쇄나 수입금지 등으로 규정하는 것이 바람직 할 것이다.

⑥ 처분기준은 의무위반행위의 유형에 따라 세분화해서 정하되, 가급적 절대 기준이 아닌 상한으로 제시하는 입법형식을 따른다.

특히, 등록·신고의무위반에 대한 과태료 부과시에는 반드시 금액의 상한선을 설정하도록 정비한다.

⑦ 행정처분효과의 승계에 관한 규정은 행정처분기준이 아닌 직접 법률에서 명시적으로 규정하도록 정비한다.

행정처분기준 속에 행정처분효과의 승계에 관한 규정을 두는 입법례는 관광진흥법시행령 별표2, 가정폭력방지및피해자보호등에관한법률시행규칙 별표3, 공중위생관리법시행규칙 별표7, 노인복지법시행규칙 별표11, 소음·진동규제법시행규칙 별표23, 안마사에관한규칙 별표, 유해화학물질관리법시행규칙 별표5, 토양환경보전법시행규칙 별표12 등 다수가 있다. 그러나 행정처분효과의 승계여부를 재량준칙인 행정처분기준에서 규정하는 것이 타당한 입법인가에 대해서는 논란이 있다.

본래 행정처분에 의한 지위의 승계(특정승계·포괄승계)를 인정할 것인가의 여부, 인정한다면 어느 범위에서 어떠한 절차로 인정할 것인가의 문제는 당해 행정처분이 어떠한 요건을 판단하여 부여된 것인가에 따라 결정된다.

즉, 물적 요소만을 판단하여 부여한 행정처분에 대해서는 행정처분효과의 승계를 비교적 용이하게 인정할 수 있을 것이고, 반대로 인적 요소를 판단하여 부여한 행정처분이라면 그 일신전속성으로 말미암아 행정처분효과의 승계를 자유롭게 인정할 수 없을 것이다.

또한 승계를 어느 범위에서 어떤 절차에 따라 인정할 것인가의 문제도 당해 처분의 내용에 상응하여 개별적·구체적으로 판단하여야 할 사항이다.

따라서 당해 행정처분이 대물적 요소 외에 대인적 요소도 고려한 혼합적 성격의 것이라면 일률적으로 처분승계규정을 두는 것은 타당한 입법방식으로 볼 수 없을 뿐더러, 재량준칙으로서의 행정처분기준의 법규성 문제에 대해서도 찬반양론이 있음을 고려하면 재판규범으로서 기능될 가능성도 쉽게 기대할 수 없다는 점에서, 처분효과의 승계에 관한 규정은 행정처분기준에서 일률적으로 규정하는 것은 피하는 것이 타당하다는 견해가 타당하다고 본다.

⑧ 행정쟁송결과 원고의 위법성은 인정되나 그 처분이 과하다고 판결된 사건에 대하여 행정청이 당해 행정쟁송의 원인이 된 처분을 판결의 취지에 따라 일정한 정도 감하여 재처분할 수 있는 근거규정을 마련하도록 정비한다.

행정실무에서는 제재적 행정처분에 관한 행정소송사례에서 대부분의 판결은 행정처분기준에 의거한 처분임에도 불구하고 처분이 재량권을 일탈·남용하여 과하다고 하여 행정청이 패소하는 사례가 많음을 볼 수 있다. 그러나 그러한 경우 외에도 일반적으로 행정소송 사례 중에 원고의 위법성이 인정됨에도 불구하고 여러 가지 정황에 비추어 원고에 대한 처분이 과하다 하여 법원이 행정청의 일부패소를 선언하는 경우가 있다. 이러한 경우에는 위법·부당한 처분으로 확정된 경우와는 달리 행정청에게 당해 사안에 대하여 새로이 처분을 하여야 할 필요성이 제기된다. 법령을 위반한 원고의 위법성은 상존하기 때문이다.

그러나 이러한 경우의 재처분에 관해서는 당해 법령에 마땅한 근거법령이 없고, 감경하여 재처분하는 경우 어느 정도나 감경하여 처분하여야 하는지에 대한 기준이 없어 행정청으로서는 그 동안 처분을 유보하거나 일률적으로 포기하여 온 것이 사실이다. 이에 행정소송결과 원고의 위법성은 인정되나 그 처분이 과하다고 판결된 사건에 대하여 행정청이 당해 행정소송의 원인이 된 처분을 일정한 정도 감하여 재처분할 수 있는 근거규정을 마련하는 것이 당해 법령의 실효성을 담보하기 위하여 반드시 필요하다고 본다.

이러한 입장에 서서 당초의 처분의 2분의 1을 감경하여 재처분하도록 하는 규정을 두어야 한다는 일부 견해도 있으나, 이러한 경우까지 처분기준에 두어야 할지 의문인 바, 행정청은 행정소송 등에서 당초 처분이 부당한 처분으로 판시되었다면 당해 판결의 취지에 따라 재처분을 하는 것은 상식에 속하고, 이 경우 처분기준은 당해 판결의 취

지에 따라 결정하여야 할 것이므로 이를 일률적으로 반드시 2분의 1을 감경하여 재처분하도록 하는 것은 다소 문제가 있다고 생각된다.⁶⁾ 그리고 일률적으로 2분의 1로 감경하여 처분하도록 하는 것은 논리적인 근거가 박약하고 자칫 다시금 경직된 행정을 초래할 수 있다는 위험을 안고 있다.⁷⁾

3. 개별기준의 정비지침

① 위반행위란과 근거법령란을 정확하게 명시하여 정비한다. 그리고 “위반행위”와 “근거법령”으로 용어를 통일하여 정비한다.

행정처분기준에서는 위반행위, 행정처분의 법적 근거 및 행정처분기준을 명확히 적시하여야 하는데, 현행 법령에 의한 행정처분기준에서는 위반행위의 근거조항과 행정처분의 법적 근거조항이 제대로 명시되지 못하거나 혼동하여 적시되는 부분이 있는 것을 발견할 수 있다. 이는 곧 근거조항이 미비된 행정처분을 양산하게 되는 원인이 되고 있다. 따라서 행정처분기준표의 위반사항란에는 의무부과에 관한 실제적 조항을 명시하고, 근거법령란에서는 행정처분의 직접적 근거조항을 명시하는 것이 타당하다.

② 경고처분을 두는 경우에는 그 법적 근거를 마련하도록 한다.

행정처분기준에 대한 제재처분의 일종으로서의 경고처분은 그 성격이 강학상의 사실행위라 할지라도 실무에 있어서는 구체적 구속력을

6) 박 인, 전계발표문, 26면.

7) 박중수, “우리나라 보건행정분야 행정처분기준의 특징과 문제점”, 『보건행정분야 행정처분기준의 법적 과제』, 한국법제연구원 워크샵자료집 토론문(2006. 5. 19), 41면.

가지는 것이 일반적인 현사인 바, 강학상의 경고와 성격을 달리하는 행정처분이다. 따라서 이를 위해서는 상위법인 법률에 근거가 있어야 한다. 현행법에는 경고처분에 관한 법적 근거를 두지 않고 있는 규정들이 다수 있다. 물론 행정법규들에서는 제재적 행정처분의 종류로서 경고처분을 업무정지나 허가취소 등과 같이 규정하는 사례들을 볼 수 있다. 행정처분기준에 제1차 처분으로서 경고처분을 하도록 규정하면서 법적 근거를 두고 있지 않다면 큰 문제가 아닐 수 없다.

③ 위반주체에 따라 동일한 위반행위에 대한 제재를 달리할 필요가 있는 경우에는 의무위반주체별로 처분기준을 마련하는 방안을 강구한다.

행정처분기준은 의무위반주체별로 처분기준을 마련할 필요성이 있다. 각 법령에는 의무를 부담하는 주체가 있고 이들에 대해서 당해 법령에서 그에 특유한 의무를 부과하고 있다. 행정처분기준은 이들 주체 각각의 의무위반행위에 대한 행정처분의 기준을 정하여야 하는 것이다.

그런데 현행법령은 제정된 이래 지금까지 하나의 틀 속에서 여러 의무주체들에 대한 행정처분의 기준을 규정하고 있기 때문에 행정처분기준을 이해하기 어렵게 하는 문제점을 야기하고 있다. 이러한 체계 아래에서는 그때그때 법 개정이 있을 때마다 필요에 따라 처분기준들을 덧붙여야 하기 때문에 집행하는 실무공무원들에게 있어서도 집행상의 비효율을 야기할 것이 예상된다.

이를 개선하기 위해서는 처분기준의 규율방식을 의무위반주체별로 나누어 규율하는 새로운 체계화가 요구된다. 이러한 의무주체별 체계화 정비방안은 현행 행정처분기준을 현대화하고 개선·발전시킬 수 있는 초석이 될 수 있을 것이다. 따라서 당해 법령에 의한 의무주체

가 되는 상대방은 이로써 법적 안정성과 예측가능성을 가일층 확보할 수 있고, 행정주체로서도 처분기준을 근거법령과 정확히 부합시킬 수 있는 장점을 누릴 수 있게 될 것이다.

④ 과징금 상한액을 다른 법령의 내용과 비교하여 합리적으로 정비 한다.

과징금은 행정처분기준과 직접 관련되는 것은 아니지만 과징금이 현행법상 법령 위반에 대하여 영업정지처분에 갈음하여 위반자가 당해 위반행위로 얻은 경제적 이익을 박탈하도록 규정하고 있기 때문에 밀접한 관련성을 맺고 있다(이른바 변형된 과징금 중 행정처분갈음형 과징금).

영업정지처분에 대하여 과징금처분은 대체적 관계에 있기 때문에, 첫째, 과징금의 금액은 업무정지의 기간에 합리적으로 부합하여야 하며, 둘째, 과징금은 기본적으로 경제적 이익의 박탈에 다름 아니기 때문에 물가 등 외부적 경제상황이 변화하면 이를 반영하여 위반자에 대한 실효적 제재수단이 될 수 있도록 조정될 수 있어야 한다는 과제를 안고 있다. 이는 곧 과징금의 금액산정기준에 관한 문제이기도 하기 때문에 이에 관한 입법례를 분석하여 합리적인 상한액을 정비할 것이 요청된다.

과징금의 상한액(최고한도액)이 가지는 의미는 영업정지 등의 최장기간을 정한 것과 마찬가지로 위반행위별 금액 등 구체적인 처분기준은 일선공무원들에게 집행상의 부담을 경감하고 처분 상대방에게 예측가능성을 부여한다는 의미를 가진다.

과징금은 원래 상한액에 제한이 없기 때문에 한도액의 결정은 당해 행정법규의 입법목적의 실효성의 관점에서 합리적으로 결정되기 마련인데, 탄력적인 운용 없이 동일한 금액을 수년간 고수하는 것은 실효

적인 과징금제도의 운용에 비추어 볼 때 타당하지 않다고 본다.

적정한 과징금 상한은 과징금제도의 행정제재로서의 본래 성격을 회복하고, 단순히 금전으로 때운다는 발상에 따끔한 경종을 울리는 방법이어야 할 것이다.

제 4 절 2007년 정비지침과 2008년 정비지침 대조표

I. 행정처분기준 정비지침의 일반원칙

2007년 정비지침의 일반원칙	2008년 정비지침의 일반원칙(안)
제재적 행정처분에 한정하여 정비한다.	- 삭제
일반적인 행정처분기준의 근거조항은 법률에 두되, 원칙적으로 행정처분의 세부기준은 부령에 위임하는 형식으로 정비한다. 다만, 과징금의 부과기준은 대통령령에 위임하는 형식으로 정비한다.	일반적인 행정처분기준의 근거조항은 법률에 두되, 행정처분의 세부기준을 법률에서 정하는 것이 적당치 않은 경우에 한하여 이를 부령에 위임하는 형식으로 정비하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 과징금의 부과기준은 대통령령에 위임하는 형식으로 정비한다.
비례원칙, 평등원칙 등 행정법상 일반원칙에 따라 정비한다.	행정법상 일반원칙을 처분기준의 정비원칙으로 활용한다. 특히, 의무위반행위와 제재수단간 비례의 원칙과 법령간 유사의무위반행위에 대한 제재수단간 평등의 원칙적용을 우선적으로 고려한다.
포괄적 행정처분기준의 반복을 금지하도록 정비한다.	- 좌동
처분기준에서 정한 위반사항에 오류가 있는 경우에는 즉시 정비한다.	- 좌동

제 1 편 행정처분기준 정비지침 검토

2007년 정비지침의 일반원칙	2008년 정비지침의 일반원칙(안)
상습위반자에 대한 처분기준을 강화하도록 정비한다.	상습위반자에 대해 제재를 강화할 필요가 있는 경우에 위반횟수에 따라 처분기준을 차등화 하도록 한다.
공무원과 국민의 입장에서 쉽게 알아볼 수 있도록 정비한다.	-좌동
행정처분기준을 매우 구체적으로 설정한다.	행정처분기준을 당해 처분의 성질에 비추어 논리적이고 기술적으로 가능한 구체적으로 기술한다.
공표된 것과 다른 기준에 의하여 처분을 한 경우에는 행정청은 합리적 근거를 제시하여야 한다.	- 삭제

II. 행정처분기준 일반기준의 정비지침

2007년 일반기준의 정비지침	2008년 일반기준의 정비지침(안)
행정처분기준이 재량준칙으로서의 성격을 가지고 있으므로 기속적 표현은 피하도록 정비한다.	- 좌동
가중하거나 감경하는 경우에는 그 이유와 근거를 명시하도록 한다.	가중하거나 감경하는 경우에는 그 정도가 합리성을 유지하도록 하며, 구체적인 근거를 명시하도록 하며, 최소한 동기 또는 의무위반횟수를 고려하여 규정 할 수 있도록 한다.
가중·감경기준이 획일적으로 2분의 1 이하의 범위 내로 되어 있는 경우에는 가중·경미한 행위의 정도에 따라 3분의 1 또는 그 이하로도 할 수 있도록 한다.	가중·감경기준은 2분의 1 이하로 하는 것을 원칙으로 하되, 의무위반 행위와 제재내용 간의 비례성이 유지될 수 있도록 필요에 따라서는 가중·감경기준을 확대 또는 축소할 수 있도록 한다.

2007년 일반기준의 정비지침	2008년 일반기준의 정비지침(안)
과징금 부과대상에서의 제외 여부는 과징금 처분기준에서 정하도록 정비한다.	- 삭제
영업정지에 갈음하는 과징금부과의 경우에는 과징금부과사유는 영업정지처분사유와 일치시키도록 한다.	- 좌동
영업신고의무위반에 대해서는 종국적으로 허가취소가 아니라 영업소 폐쇄 등의 조치를 취하도록 정비한다.	영업활동에 따른 사소한 신고의무위반은 신고의 법적 성격 고려하여 허가취소사유로 하지 않는다.
신고 등 의무위반에 대한 과태료 부과 시에는 반드시 금액의 상한선을 설정하고, 과태료금액을 위반행위에 비례하도록 세분화하여 정비한다.	처분기준은 의무위반행위의 유형에 따라 세분화해서 정하되, 가급적 절대기준이 아닌 상한으로 제시하는 입법 형식을 따른다.
행정처분효과의 승계에 관한 규정은 행정처분기준이 아닌 직접 법률에서 명시적으로 규정하도록 정비한다.	- 좌동
행정쟁송결과 원고의 위법성은 인정되나 그 처분이 과하다고 판결된 사건에 대하여 행정청이 당해 행정쟁송의 원인이 된 처분을 일정한 정도 감하여 재처분할 수 있는 근거규정을 마련하도록 정비한다.	행정쟁송결과 원고의 위법성은 인정되나 그 처분이 과하다고 판결된 사건에 대하여 행정청이 당해 행정쟁송의 원인이 된 처분을 판결의 취지에 따라 일정한 정도 감하여 재처분할 수 있는 근거규정을 마련하도록 정비한다.

Ⅲ. 행정처분기준 개별기준의 정비지침

2007년 개별기준의 정비지침	2008년 개별기준의 정비지침(안)
위반행위란과 근거법령란을 정확하게 명시하여 정비한다. 그리고 “위반행위”와“근거법령”으로 용어를 통일하여	- 좌동

2007년 개별기준의 정비지침	2008년 개별기준의 정비지침(안)
정비한다.	
경고처분의 법적 근거를 마련하도록 정비한다.	경고처분을 두는 경우에는 그 법적 근거를 마련하도록 한다.
의무위반주체별로 처분기준을 마련하는 방안을 강구한다.	위반주체에 따라 동일한 위반행위에 대한 제재를 달리할 필요가 있는 경우에는 의무위반주체별로 처분기준을 마련하는 방안을 강구한다.
과징금 상한액을 실효성있게 정비한다.	과징금 상한액을 다른 법령의 내용과 비교하여 합리적으로 정비 한다.

제 5 절 소 결

이상으로 2007년도 행정처분기준 정비지침의 평가와 그 개선안, 그리고 2007년 정비지침과 2008년 정비지침을 대조 등에 대해 살펴보았다. 국민에게 직접적 침익을 야기하는 제재적 행정처분은 경우에 따라 막대한 재산피해와 신용추락 등 다양한 부정적 효과를 수반하기 때문에 행정절차법에서 다양한 제도적 장치를 통해 필요최소한의 처분을 하도록 노력하고 있다. 그런 측면에서 행정처분기준의 정비지침의 정밀화는 절대적으로 필요하다고 할 수 있다. 이러한 인식하에 설정된 것이“2008년 행정처분기준 정비지침”이다. 2008년 정비지침은 2006년과 2007년 정비지침을 토대로 연구자와 법제처 법제관, 실무가 및 대학교수 등 관계전문가들이 숙고하여 만들어낸 것이다. 특히, 그간 꾸준히 제기되어져 온 의무위반행위와 제재수단 간 처분양정의 문제, 영업정지에 갈음하는 소위 변형된 과징금의 문제와 행정처분기준상 일반기준의 입법형식과 내용에 보다 많은 노력을 기울인 바 있다. 그런 의미에서 본다면 2008년 정비지침은 그간의 정비지침에 비하여 보다 정밀하고 구체적으로 규정

하여 실무적응성을 한 차원 제고하였다고 평가할 수 있을 것이다.

**제 2 편 개별행정분야 행정처분기준
정비방안**

제 1 부 노동행정분야 행정처분기준 정비방안

제 1 장 서 론

노동행정분야 행정처분기준의 정비방안에서는 먼저, 현행 노동행정법령상 행정처분기준을 분석한다(제2장). 노동행정법령상 각종 행정처분의 현황과 문제점, 행정처분기준의 현황과 문제점을 분석하는 것이 핵심내용이다. 다음으로는 현행 노동행정법령상 행정처분기준에 관한 행정심판례를 소개하며 (제3장), 현행 노동행정법령상 『산업안전보건법』과 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』등 2개의 선별하여 2008년도 행정처분기준 정리지침을 적용하여 그 정비방안을 제시한다(제4장). 마지막으로 요약 및 소결한다(제5장).

제 2 장 현행 노동행정법령의 행정처분기준 분석

제 1 절 서 론

노동행정의 영역은 실무적으로 매우 중요하나, 독자적인 특별행정작용법의 영역의 하나로 다루고 있지 않다. 오히려 노동법은 ‘사회법(Sozialrecht)’의 하나로 다루어지고 있는 것이 보통이다. 그러한 의미에서 노동행정법은 행정법, 특히 특별행정법의 영역에 있어서도 매우 생소하고 낯선 영역이기도 하다. 그러나 재량투명화와 관련된 행정처분기준의 정비방안의 마련에 있어서 노동행정의 분야 역시 그 적용의 예외가 될 수 없다. 사용자 입장에서는 각종 행정제재처분의 기준이 불명확하여 사용자의 권익은 물론 기본권(영업의 자유나 재산권 등)이 제약될 수 있는 소지가 있다. 따라서 기업의 입장에서는 행정처분기준의 명확성, 합리성 등이 강하게 요청될 수 있다.

노동행정은 근로조건의 기준, 직업안정, 직업훈련, 실업대책, 산업재해보상보험, 근로자의 복지후생, 노사관계의 조정 기타 노동 전반에 관한 행정을 말하는 것으로서, 특히 근로자의 보호를 위한 행정이라고 할 수 있다. 특히 오늘날 노동행정의 중심적 내용은 고용의 안정, 고용기회의 확대, 산업수요에 맞는 직업능력의 개발, 적정한 근로조건의 보장, 안전하고 쾌적한 일터 조성, 고용·산업재해보험 등을 통한 근로자의 삶의 질 향상, 고용형태의 다양화에 따른 비정규직 등 취약계층의 근로조건 보장 등이다.⁸⁾

노동행정의 궁극적 목적은 헌법이 규정하고 있는 근로자의 고용의 증진, 적정임금의 보장, 인간의 존엄성에 상응하는 적정한 근로조건의 보장 등을 통하여 인간다운 생활을 권리를 실현하는데 있다고 할 것이다. 노동행정은 기본적으로 근로자의 고용개선, 고령자 및 장애인

8) 노동부, 2007 노동백서, 2007 참조.

고용촉진, 직업능력 개발, 근로자 복지지원, 고용·산업재해보험 등 지원행정이 상당 부분을 차지하나, 노동행정의 핵심이라고 할 수 있는 근로자의 보호를 위하여 규제행정이 불가피한 면이 없지 않다. 노동행정 분야에서의 규제는 주로 근로자의 안전 및 최소한의 근로조건을 보장하기 위한 최소한의 기준을 설정하는 것이라고 할 수 있다. 또한 노동행정은 구조적으로 행정기관, 사업자, 근로자라고 하는 3면 관계를 고려하지 않을 수 없고, 이 점은 규제적 측면에서도 마찬가지라고 할 것이다.

재량적 행정결정의 투명성과 공정성 확보하고 행정청의 자의적인 권한행사를 방지하고 행정의 통일성 및 예측가능성의 확보를 위하여 오늘날 행정처분기준의 설정 및 공표가 매우 중요하게 대두되고 있는데, 이것은 노동행정 분야에서도 다를 바가 없다. 행정처분기준은 넓게 보면 법령해석의 기준, 재량권 행사의 기준 등이 모두 포함되는 것이나, 여기에서는 노동행정 분야에서의 제재적 행정처분의 기준만 대상으로 하여 그 현황과 문제점을 간략하게 검토하기로 한다.

I. 노동행정의 법적성격 및 특성

1. 노동행정의 법적 근거

노동행정의 법적 근거의 문제를 다루기 이전에 헌법에 규정된 근로자의 기본권에 대해 살펴볼 필요가 있다. 현대국가의 헌법은 경제적 약자인 근로자를 보호하기 위한 헌법조항, 즉 근로기본권을 두고 있는 것이 보통이다. 이를 이른바 “노동헌법(Arbeitsverfassung)”이라 한다.⁹⁾ 우리 헌법에서도 역시 헌법 제32조 내지 제34조에서 근로의 권리, 근로3권권(단결권·단체교섭권 및 단체행동권) 등 근로자의 인간다운 생존을 보장하기 위한 관련규정을 두고 있다. 이러한 근로기본

9) 권영성, 헌법학원론, 2005, 657면.

권¹⁰⁾의 법적 성질에 대해서는 학설상 다툼이 있다. 즉 헌법 제32조에 규정된 ‘근로의 권리’의 법적 성질에 대해서는 대체로 자유권설, 생존권설¹¹⁾ 및 절충설 등이 대립하고 있으나, 판례는 사회적 기본권(생존권)의 성격을 강조하는 입장이다.¹²⁾ 한편, 근로3권에 대해서도 마찬가지로 자유권설, 생존권설 및 절충설¹³⁾이 주장되고 있다. 이와 관련하여 헌법재판소는 초기에는 사회적 기본권으로서의 성격을 강조하기도 하였으나¹⁴⁾, 그 후 자유권과 생존권이 절충된 성격을 지닌 것으로 보고 있다.¹⁵⁾

이러한 헌법규정에 기초하여 노동관계법령이 제정되어 있다. 종래 ‘노동3법’으로 근로기준법, 노동조합법 및 노동쟁의조정법이 제정되어 있었으나, 현재는 노동조합법과 노사쟁의조정법은 『노동조합 및 노동관계조정법』으로 통합되었다. 현행 노동법의 체계는 3가지 유형으로

10) 이를 “勤勞活動權”이라 부르기도 한다(허영, 한국헌법론, 2007, 493면).

11) 김철수, 헌법학개론, 2005, 834면.

12) 현재 2002. 11. 28. 2001헌바50; 현재 1991. 7. 22. 89헌가106. 일부학설은 이를 “自由權의 生活權化 現象”이라고 평가한다. 허영, 전게서, 497면. 한편, 홍성방 교수는 근로의 권리를 “사회적 기본권으로서의 입법위임규정”으로 보면서, 헌법규정으로 부터 바로 근로의 기회에 대한 청구권을 도출할 수는 없다고 보고 있다(홍성방, 헌법학, 개정3판, 현암사, 2006, 563면).

13) 권영성, 전게서, 668면; 허영, 전게서, 504면; 김형배, 전게서, 138면. 김철수 교수의 견해는 생존권설로 분류되나, 근로3권의 복합적 성격을 부정하지 않는다는 점에서 절충설로 보는 것이 타당하다(김철수, 전게서, 847면).

14) 헌법재판소는 “근로의 권리는 사회적 기본권으로서, 국가에 대하여 직접 일자리(직장)를 청구하거나 일자리에 갈음하는 생계비의 지급청구권을 의미하는 것이 아니라, 고용증진을 위한 사회적·경제적 정책을 요구할 수 있는 권리에 그친다”고 결정한 바 있다(현재 2002. 11. 28. 2001헌바50; 현재 1991. 7. 22. 89헌가106).

15) 즉, 『근로3권은 국가공권력에 대하여 근로자의 단결권의 방어를 일차적인 목표로 하지만, 근로3권의 보다 큰 헌법적 의의는 …근로조건에 관한 노사간의 실질적인 자치를 보장하려는 데 있다. 근로자는 노동조합과 같은 근로자단체의 결성을 통하여 집단으로 사용자에 대항함으로써 사용자와 대등한 세력을 이루어 근로조건 형성의 영향을 미칠 수 있는 기회를 가지게 되므로 이러한 의미에서 근로3권은 ‘社會的 保護機能을 담당하는 自由權’ 또는 ‘社會權的 性格을 띤 自由權’이라고 말할 수 있다.』(현재 1998. 2. 27. 94헌바13등). 위 헌법재판소의 결정에 대해 자유권적 기능이 더 강조되고 있다고 평가하고 있다(홍성방, 전게서, 569면).

구분될 수 있다.¹⁶⁾ 첫째, 근로조건인 최저기준을 정하고 있는 강행법률이 있다. 여기에는 근로기준법, 『남녀고용평등법과 일·가정 양립지원에 관한 법률』, 최저임금법, 산업안전보건법, 산업재해보상보험법 등이 있다. 둘째, 근로3권을 보장하는 법률에는 『노동조합 및 노동관계조정법』이 있다. 셋째, 노사관계의 참여나 협력을 내용으로 하는 『근로자참여 및 협력증진에 관한 법률』(구 노사협의회법)이 있다. 이러한 취지는 각 법률의 목적조항에서 분명해진다. 즉 근로기준법은 “근로조건의 기준을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 도모함”을 목적으로 제정되었고, 『노동조합 및 노동관계조정법』은 “근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하고, 근로관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지”하기 위해 제정되었다. 그리고 『근로자참여 및 협력증진에 관한 법률』은 “근로자와 사용자 쌍방이 참여와 협력을 통하여 노사공동의 이익을 증진함으로써 산업평화를 도모하고 국민경제발전에 이바지”함을 목적으로 하고 있다.

2. 노동행정법의 내용

(1) 노동행정조직법

노동행정을 담당하는 최상위 행정기관으로 노동부장관이 있다. 노동부는 “근로조건의 기준, 직업안정, 직업훈련, 실업대책, 고용보험, 산업재해보상보험, 근로자의 복지후생, 노사관계의 조정 그 밖의 노동에 관한 사무”를 관할한다(정부조직법 제35조 참조). 노동부는 2실(기획조정실, 고용정책실)·3국(노사협력정책국, 근로기준국, 산업안전보건국)

16) 김형배, 노동법, 박영사, 2007, 23-24면.

8관(대변인)·35과·5팀으로 편성되어 있다.

노동행정기관은 1948. 7. 17. 헌법 및 정부조직법(법률 제1호)에 의해 사회부장관 소속으로 노동국이 설치된 것이 시초였고, 1955. 2. 17. 보건부와 사회부를 통합한 보건사회부로 개편됨에 따라 보건사회부장관 소속으로 변경되었다. 지금과 같이 노동부로 승격된 것은 1981년 4월 8일 개정된 정부조직법(법률 제3422호)에 의해서이다. 노동부에는 6개 지방청(서울지방노동청, 부산지방노동청, 대구지방노동청, 경인지방노동청, 광주지방노동청, 대전지방노동청)과 40개 지청, 1개 출장소가 소속되어 있다. 그 밖에 노동위원회, 최저임금위원회, 산업재해보상보험심사위원회, 고용보험심사위원회 등 16개 위원회가 있다. 그 밖에 근로복지공단, 한국산업안전공단 등 각종 산하기관이 존재한다.

(2) 노동행정법의 임무 및 구체적 내용

1) 취업지원·취업훈련 등

노동부는 대기업과 공공기관 등의 구인·구직의 알선, 직업지도프로그램의 운영, 직업상담 등 다양한 취업지원활동을 전개하고 있다. 직업지도프로그램과 관련하여 취업자신감 회복을 위한 성취프로그램, 취업희망프로그램 등을 운영하고 있다. 특히 청년실업문제를 해결하기 위해 15세~29세의 청년층을 대상으로 한 청년층직업프로그램을 운영하고 있으며, 중·고등학생 직업체험 프로그램, 청소년취업지원가입 등도 운영하고 있다.

또한 직업훈련과 관련하여, 노동부는 재직근로자지원(수강지원금, 학자금대부, 훈련비대부 등), 실업자훈련지원(전직실업자훈련, 취업훈련, 고용촉진훈련 등), 인력양성훈련지원 등을 하고 있다. 특히 국가자격제도(국가기술자격, 공인민간자격, 민간자격 등) 등에 대한 정보제공을 하고 있다. 직업안정법 제2조에서도 “누구든지 성별·종교·사회적 신분 또는 혼인여부 등을 이유로 직업소개·직업지도 또는 고용관계

의 결정에 있어서 차별대우를 받지 아니한다”고 하여 균등처우를 특별히 규정하고 있다. 또한 노동력의 수요와 공급의 적정한 조절에 관한 사항, 구인·구직자에 대한 국내외의 직업소개에 관한 사항, 구직자에 대한 직업지도에 관한 사항, 고용정보의 수집·정리 또는 제공에 관한 사항 그리고 직업소개사업, 직업정보제공사업, 근로자모집 또는 근로자공급사업의 지도·감독에 관한 사항을 정부의 업무로서 규정하고 있다(동법 3조 제1항). 또한 노동부장관은 직업안정기관에 공무원 아닌 민간직업상담원을 둘 수 있도록 하고 있다(직업안정법 제4조의4).

2) 근로조건의 개선(근로기준, 고용평등 포함)

노동부는 근로조건의 개선을 위해 근로계약, 휴게·휴일·휴가 등, 임금·퇴직금, 근로관계, 해고, 취업규칙 등 근로기준을 관장하고 있다. 또한 노동행정기관은 여성·장애인·노인·청소년 그리고 외국인의 직장 내 평등문화를 조성하기 위해 노력하고 있다. 또한 여성가장 지원(고용촉진장려금·취업훈련·창업지원 등), 직장보육시설지원(보육교사 등 임금지원, 설치비용 무상지원 등) 및 고령자 고용촉진의 지원 등도 행하고 있다. 또한 고용창출사업(중소기업근로시간 단축지원금·중소기업 전문인력 활용정책금 등), 교대제전환지원금, 고용조정 지원 등 고용안정사업을 지원하고 있다.

2007. 12. 21. 법률 제8781호로 제정된 『남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률』은 남녀고용평등의 실현 이외에 근로자의 일과 가정의 양립을 지원하여 국민의 삶의 질 향상에 이바지하는 것을 목적으로 하고 있다(동법 제1조). 또한 동법에서는 노동부장관이 남녀고용평등의식 확산을 위한 홍보, 남녀고용평등 우수기업의 선정 및 행정적·재정적 지원, 남녀고용평등 강조 기간의 설정·추진, 남녀차별 개선과 여성취업 확대를 위한 조사·연구, 모성보호와 일·가정 양립

을 위한 제도개선 및 행정적·재정적 지원 기타 남녀고용평등의 실현과 일·가정의 양립을 지원하기 위해 필요한 사항에 관한 정책을 수립·시행하도록 규정하고 있다(동법 제6조 제1항).

3) 노사협력 및 노동조합의 지도 등

노동부는 노·사·공 협력을 위하여 노동조합 및 각종 노동관계조정을 위해 노력하고 있으며, 노사관계의 선진화를 위하여 노사협력 사례를 적극적으로 발굴하고 다각적으로 지원하고 있다. 즉 단체교섭·협약, 쟁의행위, 부당노동행위 등 노동조합의 활동에 대한 지도, 노동쟁의조정 등을 행하고 있다. 또한 노사협력과 관련하여 노사문화 우수기업을 선정하여 지원하고 있으며, 기업 및 국가경쟁력 제고와 근로자의 삶의 질을 향상시키기 위해 노사가 참여와 협력을 바탕으로 한 노사관계발전프로그램의 추진을 지원하고 있다.

4) 산업안전보건

노동부는 무사고와 쾌적한 작업환경조성 등 산업재해예방과 보건을 위해 노력하고 있다. 이를 위해 사업장 내 안전·보건교육, 작업환경 측정, 체계적인 유해물질관리(유해물질의 금지·유해인자의 관리제도·신규화학물질의 조사제도 등), 근로자건강진단(일반건강진단·특수건강진단·배치전건강진단·수시건강진단·임시건강진단)등을 행하고 있다.

5) 국제협력

노동부는 국제적인 교류와 협력을 통하여 국제노동환경에 적극적으로 대응하고, 국제노동기구(ILO)의 협약과 권고 등 국제노동기준에 적합한 노동행정을 수행하고 있다. 또한 해외노동뉴스 및 해외진출국가에 대한 정보 등을 제공하고 있으며, 국제노동협력행사에도 적극적으로

로 참여하고 있다.

II. 노동행정의 행위형식

현대행정의 수요의 복잡다기성에 비추어 행정작용의 행위형식의 다양성은 필연적이다. 즉 노동행정에 있어서도 직접 법률에 의해 직접 규율하는 경우, 법규명령에 의하는 경우, 행정행위에 의하는 경우(특히 하명·허가 등), 사실행위에 의하는 경우, 그리고 행정계획에 의하는 경우 등 다양한 행위형식이 존재한다.

1. 법령에 의한 직접적 규율

노동행정에 있어서도 일반·추상적인 규율(법규범)은 개별·구체적인 조치의 근거가 되는 것이 보통이다. 행정처분기준도 법규명령의 형식을 가지는 경우도 적지 않다. 노동행정에 있어 일정한 의무(작위·부작위)를 개별·구체적인 조치를 매개하지 않고 상대방에 대해 직접 법령으로 명하는 경우가 있다. 예컨대 전차금 상계의 금지(근로기준법 제21조), 강제저금의 금지(근로기준법 제22조), 손해배상청구의 제한(노동조합 및 노동관계조정법 제3조), 쟁의행위의 제한과 금지(노동조합 및 노동관계조정법 제41조), 쟁의행위시 폭력행위등의 금지(노동조합 및 노동관계조정법 제42조), 안전·보건상 유해작업 도급금지(산업안전보건법 제28조), 기간제근로자나 단시간근로자에 대한 차별적 처우나 불리한 처우의 금지(기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제8조, 제16조) 그리고 직장 내 성희롱의 금지(남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제12조) 등이 여기에 해당한다. 이러한 법령에 위반된 행위는 대체로 행정벌의 대상이 된다(노동조합 및 노동관계조정법 제88조, 제90조, 제91조 등).

2. 행위형식

노동행정의 규제수단도 법령에 근거한 행정청의 행정행위에 의한 경우가 대부분이다. 여기에는 하명, 허가, 인가, 특허 등이 고려될 수 있다. 또한 개별·구체적인 조치로서 행정행위 이외에 불특정다수인에 대한 구체적인 규율로서 일반처분, 물적 행정행위도 모두 포함될 수 있다. 강학상 ‘下命(Befehl)’이란 대표적인 명령적 행정행위의 하나로, 상대방에게 작위·부작위·수인 등의 의무를 명하는 것을 말한다. 예컨대 사용자의 부당노동행위에 대해 발하는 규제명령(근로기준법 제30조, 노동조합 및 노동관계조정법 제84조), 파견사업주에 대한 근로자파견사업의 운영 및 파견근로자의 고용관리 등에 관한 개선명령(파견근로자보호 등에 관한 법률 제37조) 그리고 노사협의회와 관련하여 근로자위원회에 불이익을 주거나 근로자위원의 선출에 개입·방해하는 경우 등에 사용자에게 행하는 시정명령(근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제11조) 등이 여기에 해당한다.

또한 입법자가 일반적으로 금지한 행위를 일정한 경우에 행정청이 해제하는 것을 ‘허가’ 또는 ‘통제허가’라 한다. 허가는 법률상 거부의 근거가 없다면, 금지는 처음부터 허가의 유보하에 있다는 점에서 ‘허가유보부 (예방적)금지(präventives Verbot mit Erlaubnisvorbehalt)’라 한다. 다만, 허가는 설권행위로서 형성적 행정행위인 강학상 ‘특허’와 구분된다. 실무상으로 허가는 인가, 특허, 면허 등 다양한 용어로 사용되며, 법령상 ‘허가’도 그 성질이 강학상 특허에 해당되는 경우도 있다는 점에서 주의를 요한다. 예컨대 산업안전보건법에서는 동법 제37조 제1항 각호의 어느 하나에 해당하는 물질로서 대통령령이 정하는 물질을 제조·사용 또는 해체·제거하는 경우에 노동부령이 정하는 바에 의하여 사전에 노동부장관의 허가를 받도록 하고, 그 구체적인 기준은 노동부장관이 정하도록 하고 있다(산업안전보건법 제38조 제1

항, 제2항). 또한 근로자과건사업의 경우에도 노동부령이 정하는 바에 의하여 노동부장관의 허가를 받아야 한다(과건근로자보호 등에 관한 법률 제7조).

3. 행정지도

노동행정기관은 사업주에 대해 소관 사무와 관련하여 일정한 권고, 지도, 조언 등을 할 수 있다. 예컨대 노동부장관은 과건사업주 및 사용자사업주에 대해 근로자과건사업의 적정한 운영 또는 적정한 과건근로자를 확보하는데 필요한 지도 및 조언을 할 수 있다(과건근로자보호 등에 관한 법률 제36조). 이러한 행정지도는 일반적으로 ‘비권력적 사실행위’로 이해되는 것이 보통이다. 즉 학자들은 대체로 “행정주체가 스스로 의도하는 바를 실현하기 위하여 상대방의 임의적 협력을 기대하여 행하는 비권력적인 사실행위”¹⁷⁾, “행정주체가 일정한 행정질서를 형성하기 위하여 행정객체를 일정한 방향으로 유도할 의도 아래 하는 비권력적 사실행위”¹⁸⁾, 또는 “행정기관이 일정한 공적 목적을 달성하기 위하여 상대방의 일정한 행위(작위·부작위 등)를 기대하여 행해지는 비강제적인 사실행위”¹⁹⁾ 등으로 정의내리고 있다. 그러한 점에서 행정지도는 상대방의 임의적 협력을 전제로 한다는 점에서 법률의 근거가 요구되지 않는 것이 보통이다.

그러나 오늘날에는 임의적·자발적인 협력을 전제로 하는 행정지도가 사실상 강제성을 띠는 경우도 있다. 한편, 산업안전보건법은 안전관리자나 보건관리자로 하여금 안전 또는 보건에 관한 기술적인 사항에 대하여 사업주 또는 관리책임자에게 건의하거나 관리감독자에게 지도·조언할 수 있는 근거를 마련하고 있으나, 이 경우에 사업주·

17) 김도창, 일반행정법론(상), 제4전정판, 523면.

18) 이상규, 신행정법론(상), 신판, 479면

19) 김남진/김연태, 행정법 I, 제12판, 354면.

관리책임자 및 관리감독자는 이에 상응한 적절한 조치를 “취하여야 한다.”고 규정하여, 다소 ‘강행적’인 성격을 띠고 있다는 점에서 문제점으로 지적할 수 있다(동법 제16조의2 참조).

4. 행정계획

본래 계획(Planung)은 대체로 “예견적인 목표설정과 그 실현을 위해 필요한 행동양식의 사교적 先取”²⁰⁾, “목표 내지 목적지향적인 자유로운 형성”²¹⁾ 또는 “행정주체가 일정한 행정활동을 위한 목표를 설정하고, 상호관련성 있는 행정수단의 조정과 종합화의 과정을 통하여, 그 목표로 정한 장래의 시점에 있어서의 보다 좋은 질서를 실현하는 것을 목적으로 하는 활동기준 또는 그 설정행위”²²⁾ 등으로 정의되기도 한다. 그러나 기능적 관점에서 계획의 본질을 살펴본다면, 미래예견적 목표설정을 통하여 사전에 리스크(risk, Risiko)를 방지 내지 회피하는데 있다고 볼 수 있다.²³⁾ 고권적 계획작용은 특히 권력분립의 관점에서, 계획의 분야·영역에 따라 國家誘導計劃(staatsleitende Planung)과 행정계획으로 구분될 수 있다. 국가유도계획은 정치계획으로서, 행정계획과 달리 원칙적으로 국가의 목표설정이나 행정작용에 대한 지침 그리고 정치의 예견적 구상 등과 밀접한 관련이 있다. 한편 행정계획은 주로 전문분야에 대한 계획으로서 대규모산업시설이나 도로계획 등과 관련이 있는 것이 보통이다.²⁴⁾

한편, 일부견해는 행정계획을 독립된 작용형식의 하나로 보는데 대하여 부정적으로 보고 있다.²⁵⁾ 그러나 이러한 견해는 행위형식(Hand-

20) Wolff/Bachof/Stober, Verwaltungsrecht I, 10. Aufl., § 56 Rdn. 6.

21) F. Ossenbühl, Abwägung im Verfassungsrecht, DVBl. 1995, S. 904.

22) 김도창, 일반행정법론(상), 336면.

23) G. Roellecke, Ein Rechtsbegriff der Planung, DÖV 1994, S. 1025.

24) 政治計劃과 行政計劃의 구분은 Hoppe, in: Isensee/Kirchhof, Handbuch des Staatsrechts, Bd. III, § 71 Rdn. 7 참조.

25) Maurer, Allgemeines Verwaltungsrecht, 12. Aufl., 1999, § 16 Rdn. 13.

lungsform)과 법형식(Rechtsform)을 구별하지 못하는 데서 비롯한다.²⁶⁾ 즉, “행정의 行爲形式에는 定員이 없다”라는 法諺이 나타내는 바와 같이 다원화된 현대행정을 엄격하게 제한된 고전적 카테고리에 담으려는 것은 무리이다. 오히려 특정한 법형식에 구애됨이 없이 다양한 법형식의 옷을 입고 그 모습을 드러내는 것이 또한 특징이다. 독일행정부법은 개별법분야에서 계획의 법형식을 구체적으로 그리고 다양하게 명시하고 있다는 점에서 이 점은 분명하다. 다만 행정계획은 국가작용의 독자적인 법형식을 가지지 않고, 전통적으로 내려오는 다양한 법형식으로, 즉 실질적 법률(형식적 법률, 법규명령, 조례), 내각의 결정, 수상이나 연방장관의 지침, 행정규칙, 행정행위, 개별지시 그리고 사실행위 등으로 나타날 수 있다.

노동행정에 있어서도 계획작용에 의해 이루어지기도 한다. 예컨대 노동부장관은 산업재해예방에 관한 중·장기 기본계획을 수립해야 하고(산업안전보건법 제8조), 남녀고용 고용평등 실현과 일·가정의 양립에 관한 기본계획을 수립해야 한다(남녀고용평등과 일·가정의 양립지원에 관한 법률 제6조의2). 그러나 산업재해예방계획이나 남녀고용평등 실현과 일·가정의 양립에 관한 기본계획 등은 대외적으로 구속력을 갖지 못하고 내부적 지침 내지 준칙의 의미를 가지는 것이 보통이다.

Ⅲ. 노동행정의 실효성확보수단과 권리구제

전통적인 행정상 강제수단에는 행정법상의 의무불이행에 대해 행정권의 주체가 부과하는 행정상의 강제집행(대집행, 직접강제, 강제징수, 이행강제금)과, 목적의 급박한 장애를 제거하기 위하거나 성질상 의무를 명하기 어려운 경우에 직접 사람의 신체나 재산에 실력을 가하는

26) Battis, Allgemeines Verwaltungsrecht, 3. Aufl., S. 258.

즉시강제가 있다. 또한 일반통치권에 근거하여 행정법상의 의무위반에 대해 부과하는, 즉 과거의 비행에 대한 제재수단인 行政罰(행정형벌, 행정질서벌)이 있다. 그러나 최근에는 과태료, 가산금·가산세 등 금전상의 제재수단 이외에 공급거부, 관허사업의 제한, 명단공표 등 새로운 실효성확보수단이 등장하고 있다.

노동행정의 영역에 있어서도 개별법령에 행정상 강제수단이 규정되어 있다. 즉, 노동위원회는 구제명령(구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 포함)을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 2천만원 이하의 이행강제금(Zwangsgeld)을 부과할 수 있다(근로기준법 제33조 제1항). 또한 노동부장관은 안전관리대행기관이 산업안전보건법 제15조의2 제1항 각호에 해당하는 때에는 지정을 취소하거나 6월 이내의 기간을 정하여 그 업무의 정지를 명할 수 있도록 규정하고 있다(산업안전보건법 제15조의2 제1항 참조).

또는 업무정지를 하는 경우에 이용자에게 심한 불편을 주거나 공익을 해할 우려가 있는 경우에는 업무정지에 갈음하여 5천만원 이하의 과징금, 소위 ‘변형과징금’을 부과할 수 있도록 규정하고 있다(동법 제15조의3). 이 경우 과징금부과처분의 기준은 대통령령에 위임하고 있다(동조 제3항).

노동행정법령에는 行政刑罰(징역, 벌금 등)은 물론이고(근로기준법 제107조 내지 제111조, 최저임금법 제28조 등), 행정질서벌(과태료)에 관한 규정을 다수 두고 있다(근로기준법 제116조, 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률, 최저임금법 제31조, 고용보험법 제117조 등). 이와 관련하여 주목할 점은 행위자뿐만 아니라 사업주에 대해서도 행정벌을 부과하는 兩罰規定이 적지 않다(근로기준법 제115조, 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제23조, 최저임금법 제30조, 고용보험법 제118조, 노동조합 및 노동관계조정법 제94조 등 참조). 그 밖에 인·허가의 취소에 관한 규정도 두고 있다(산업안전보건

법 시행규칙 80조, 과건근로자보호 등에 관한 법률 제12조).

노동행정의 권리구제에 관하여서는, 지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 처분에 대해 불복하는 경우, 당사자의 신청에 의해 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.

이 경우 당사자신청은 특별한 경우를 제외하고는 지방노동위원회 또는 특별노동위원회가 행한 처분을 통지받은 날부터 10일 이내에 해야 한다. 중앙노동위원회는 당사자의 신청에 대해 인정, 취소 또는 변경을 할 수 있다(노동위원회법 제26조 참조).

또한 중앙노동위원회의 재심에 의한 처분에 대해 불복하고자 하는 경우에는 행정소송을 제기할 수 있다(노동위원회법 제27조). 그러나 행정소송의 제기로 처분의 효력을 정지시키지는 못한다(동조 제2항).

한편, 노동쟁의의 자주적 해결을 위해 조정, 중재 등 대체적 분쟁해결제도(ADR)를 마련하고 있다(노동조합 및 노동관계조정법 제53조 이하 참조). 조정(mediation)은 중립적 지위에 있는 제3자가 중개를 통해 분쟁당사자의 합의를 도출하는 제도이며, 중재(arbitration)는 당사자간의 노동분쟁에 관하여 중재위원회가 소정의 절차에 따라 법적 판단을 내린다는 점에서 準司法的 성질을 가지며, 조정보다는 강력한 분쟁해결수단이다.

한편, 조정의 경우에 당사자가 조정안을 수락하지 않는 경우에는 실효성이 떨어질 수 있다. 조정위원회 또는 단독조정인은 조정안을 작성하여 관계 당사자에게 제시하고 그 수락을 권고하는 동시에 그 조정안에 이유를 붙여 공표할 수 있으며, 관계 당사자가 수락을 거부하여 더 이상 조정이 이루어질 여지가 없다고 판단되는 경우에는 조정의 종료를 결정하고 이를 관계 당사자쌍방에게 통보하여야 한다(동법 제60조 제1항, 제2항).

관계 당사자가 수락한 조정안이나 지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 중재재정은 단체협약과 동일한 효력을 가진다(동법 제61조, 70조).

제 2 절 개별법령에 규정된 행정처분기준

I. 노동행정분야 관련법제 현황

1. 노동행정분야 관련 법령 구분

(1) 행정조직 · 통칙

- 경제사회발전노사정위원회법 [일부개정 2007.1.26 법률 제8297호]
- 경제사회발전노사정위원회법 시행령 [일부개정 2007.4.26 대통령령 제20027호]
- 공인노무사법 [일부개정 2007.12.21 법률 제8780호]
- 공인노무사법 시행규칙 [일부개정 2007.3.5 노동부령 제267호]
- 공인노무사법 시행령 [일부개정 2007.12.28 대통령령 제20485호]
- 근로감독관규정 [일부개정 2007.6.29 대통령령 제20142호]
- 근로감독관증규칙 [제정 1983.6.24 노동부령 20호]
- 근로자의날제정에관한법률 [일부개정 1994.3.9 법률 제4738호]
- 노동부소관비영리법인의설립및감독에관한규칙 [전부개정 1999.12.29 노동부령 제159호]
- 노동부와 그 소속기관 직제 [일부개정 2007.11.30 대통령령 제20423호]
- 노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙 [일부개정 2007.12.31 노동부령 제288호]
- 노동위원회규정 [제정 1949.7.28 사회부령 1호]
- 노동위원회법시행규칙 [일부개정 2007.7.30 노동부령 제282호]
- 산업안전보건위원회규정 [일부개정 1970.8.20 보건사회부령 354호]
- 직업보도원운영규정 [제정 1961.2.11 보건사회부령 61호]

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

- 한국노동교육원법 [일부개정 2003.12.31 법률 7044호]
- 한국노동교육원법시행령 [일부개정 2004.3.17 대통령령 제18312호]

(2) 노 정

- 공무원의노동조합설립및운영등에관한법률 [제정 2005.1.27 법률 제 7380호]
- 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행규칙 [제정 2006.1.27 노동부령 제244호]
- 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령 [일부개정 2006.6.12 대통령령 제19515호]
- 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 [일부개정 2006.12.30 법률 제8157호]
- 교원의노동조합설립및운영등에관한법률시행규칙 [제정 1999.6.26 노동부령 152호]
- 교원의노동조합설립및운영등에관한법률시행령 [일부개정 2005.7.27 대통령령 18966호]
- 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 [일부개정 2007.12.27 법률 제8815호]
- 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행규칙 [일부개정 2007.7.31 노동부령 제283호]
- 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령 [일부개정 2007.6.29 대통령령 제20139호]
- 노동위원회법 [일부개정 2007.5.17 법률 제8474호]
- 노동위원회법 시행령 [일부개정 2007.3.27 대통령령 제19972호]
- 노동조합 및 노동관계조정법 [일부개정 2006.12.30 법률 제8158호]
- 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 [일부개정 2007.12.26 노동부령 제286호]

- 노동조합 및 노동관계조정법 시행령 [일부개정 2007.11.30 대통령령 제20397호]
- 최저임금법 시행규칙 [일부개정 2006.12.27 노동부령 제263호]

(3) 근로기준

- 근로기준법 [일부개정 2007.12.21 법률 제8781호]
- 근로기준법 시행규칙 [전부개정 2007.7.24 노동부령 제281호]
- 근로기준법 시행령 [전부개정 2007.6.29 대통령령 제20142호]
- 근로자퇴직급여 보장법 [일부개정 2007.8.3 법률 제8635호]
- 근로자퇴직급여보장법시행규칙 [제정 2005.9.22 기타령 235호]
- 근로자퇴직급여 보장법 시행령 [일부개정 2006.6.12 대통령령 제19513호]
- 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 [일부개정 2007.4.11 법률 제8372호]
- 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행규칙 [제정 2007.6.29 노동부령 제277호]
- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 [일부개정 2007.12.21 법률 제8781호]
- 남녀고용평등법 시행령 [일부개정 2007.6.29 대통령령 제20142호]
- 임금채권보장법 [일부개정 2007.12.27 법률 제8816호]
- 임금채권보장법 시행규칙 [일부개정 2007.4.25 노동부령 제272호]
- 임금채권보장법 시행령 [일부개정 2007.3.26 대통령령 제19957호]
- 최저임금법 [일부개정 2007.12.27 법률 제8818호]
- 최저임금법 시행령 [일부개정 2006.12.21 대통령령 제19771호]

(4) 산업안전

- 산업보건기준에 관한 규칙 [일부개정 2007.2.5 노동부령 제266호]
- 산업안전기준에 관한 규칙 [일부개정 2008.1.16 노동부령 제293호]

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

- 산업안전보건법 [일부개정 2007.12.14 법률 제8694호]
- 산업안전보건법 시행규칙 [일부개정 2007.12.31 노동부령 제289호]
- 산업안전보건법 시행령 [일부개정 2007.12.28 대통령령 제20483호]
- 유해·위험작업의 취업제한에 관한 규칙 [일부개정 2006.10.23 노동부령 제261호]
- 진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 [전부개정 2007.4.11 법률 제8374호]
- 진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 시행규칙 [전부개정 2008.1.3 노동부령 제291호]
- 진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 시행령 [전부개정 2007.11.30 대통령령 제20430호]
- 한국산업안전공단법 [일부개정 2001.12.31 법률 제6590호]
- 한국산업안전공단법시행령 [일부개정 2004.3.17 대통령령 제18312호]

(5) 고용

- 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 [일부개정 2007.12.27 법률 제8811호]
- 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 [전부개정 2008.2.4 노동부령 제294호]
- 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령 [전부개정 2008.1.25 대통령령 제20565호]
- 고령자고용촉진법 [일부개정 2007.5.17 법률 제8472호]
- 고령자고용촉진법 시행규칙 [일부개정 2007.12.31 노동부령 제290호]
- 고령자고용촉진법 시행령 [일부개정 2007.12.28 대통령령 제20484호]
- 고용정책기본법 [일부개정 2007.12.27 법률 제8813호]
- 고용정책기본법 시행규칙 [일부개정 2006.3.29 노동부령 제250호]
- 고용정책기본법 시행령 [일부개정 2007.12.31 대통령령 제20506호]

- 금융구조조정으로정리된금융기관직원의생활안정지원에관한법률 [제정 2004.3.22 법률 7193호]
- 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령 [제정 2007.6.18 대통령령 제20093호]
- 남녀고용평등법 시행규칙 [일부개정 2007.7.24 노동부령 제281호]
- 사회적기업 육성법 [일부개정 2007.4.11 법률 제8361호]
- 사회적기업 육성법 시행규칙 [제정 2007.7.18 노동부령 제280호]
- 사회적기업 육성법 시행령 [제정 2007.6.29 대통령령 제20141호]
- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 [일부개정 2007.1.3 법률 제8218호]
- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙 [일부개정 2007.6.1 노동부령 제275호]
- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 [일부개정 2007.9.6 대통령령 제20248호]
- 장애인고용촉진 및 직업재활법 [일부개정 2007.12.27 법률 제8817호]
- 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙 [전부개정 2008.1.14 노동부령 제292호]
- 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령 [일부개정 2008.1.3 대통령령 제20522호]
- 직업안정법 [일부개정 2007.4.11 법률 제8372호]
- 직업안정법 시행규칙 [일부개정 2007.8.8 노동부령 제284호]
- 직업안정법 시행령 [일부개정 2007.12.31 대통령령 제20506호]
- 청년실업해소특별법 [제정 2004.3.5 법률 7185호]
- 청년실업해소특별법시행령 [일부개정 2006.6.12 대통령령 제19513호]
- 파견근로자보호 등에 관한 법률 [일부개정 2007.8.3 법률 제8617호]
- 파견근로자보호 등에 관한 법률 시행규칙 [일부개정 2007.6.29 노동부령 제278호]

- 파견근로자보호 등에 관한 법률 시행령 [일부개정 2007.6.18 대통령령 제20094호]

(6) 직업훈련

- 국가기술자격법 [일부개정 2007.4.27 법률 제8406호]
- 국가기술자격법 시행규칙 [일부개정 2007.7.16 노동부령 제279호]
- 국가기술자격법 시행령 [일부개정 2007.6.29 대통령령 제20140호]
- 근로자직업능력 개발법 [일부개정 2007.12.27 법률 제8815호]
- 근로자직업능력 개발법 시행규칙 [일부개정 2007.5.1 노동부령 제273호]
- 근로자직업능력 개발법 시행령 [일부개정 2007.10.17 대통령령 제20330호]
- 기능대학법 [일부개정 2005.12.30 법률 제7823호]
- 기능대학법 시행령 [일부개정 2007.10.15 대통령령 제20323호]
- 기능대학의수업료등징수규칙 [제정 1998.2.28 노동부령 124호]
- 기능장려법 [일부개정 2005.12.30 법률 제7826호]
- 기능장려법 시행규칙 [일부개정 2006.5.30 노동부령 제251호]
- 기능장려법 시행령 [일부개정 2007.12.31 대통령령 제20516호]
- 직능인경제활동지원에관한법률 [제정 2004.3.22 법률 7202호]
- 직업훈련법시행규칙 [일부개정 1976.6.8 보건사회부령 제529호]
- 직업훈련법시행령 [일부개정 1976.5.10 대통령령 제8122호]
- 직업훈련에관한특별조치법시행규칙 [제정 1975.4.30 보건사회부령 제473호]
- 직업훈련에관한특별조치법시행령 [제정 1975.4.4 대통령령 제7590호]
- 직업훈련촉진기금법시행규칙 [일부개정 1981.6.17 노동부령 2호]
- 직업훈련촉진기금법시행령 [일부개정 1998.4.1 대통령령 제15750호]
- 한국산업인력공단법 [일부개정 2005.12.30 법률 제7824호]

- 한국산업인력공단법 시행령 [일부개정 2008.1.22 대통령령 제20560호]

(7) 노동보험·복지

- 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 [일부개정 2007.12.27 법률 제8816호]
- 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 [일부개정 2007.12.28 노동부령 제287호]
- 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 [일부개정 2007.10.23 대통령령 제20331호]
- 고용보험법 [일부개정 2007.12.21 법률 제8781호]
- 고용보험법 시행규칙 [전부개정 2008.2.25 노동부령 제296호]
- 고용보험법 시행령 [일부개정 2007.10.23 대통령령 제20331호]
- 근로자복지기본법 [일부개정 2007.8.3 법률 제8635호]
- 근로자복지기본법 시행규칙 [일부개정 2007.7.24 노동부령 제281호]
- 근로자복지기본법 시행령 [일부개정 2006.6.12 대통령령 제19513호]
- 사내근로복지기금법 [일부개정 2007.12.21 법률 제8782호]
- 사내근로복지기금법 시행규칙 [일부개정 2008.2.14 노동부령 제295호]
- 사내근로복지기금법 시행령 [일부개정 2007.11.13 대통령령 제20375호]
- 산업재해보상보험법 [일부개정 2007.12.31 법률 제8835호]
- 산업재해보상보험법 시행규칙 [일부개정 2007.7.24 노동부령 제281호]
- 산업재해보상보험법 시행령 [일부개정 2007.6.29 대통령령 제20142호]
- 중소기업근로자복지진흥법 [일부개정 2001.8.14 법률 제6510호]

2. 노동행정법상 제재적 행정처분기준 현황

현행 우리나라 노동행정분야 법령상 제재적 수단으로서는 크게 ① 과징금, ② 과태료, ③ 이행강제금, ④ 작위적 하명, ⑤ 부작위적 하명 등으로 구분할 수 있는 바, 아래에서는 이들 제재수단을 규정하고 있

는 개별법상의 규정내용과 그 일반적 개념을 개관해 보고자 한다.

(1) 과징금

과징금제도는 행정상의 의무이행확보수단으로서 비교적 최근에 등장한 것이기 때문에 아직 완전히 정립된 이론이 없는 실정이고 많은 문제점이 제기되고 있어 논란의 여지가 많이 남겨져 있는 제도라 하지 않을 수 없다. 더욱이 일본 이외에 외국의 법제에서는 찾아보기 힘든 매우 독특한 제도라는 점에서 그 법적 성격을 어떻게 이해할 것인가에 관해 다양한 논의가 진행되어지고 있는 실정이다.

본래적인 과징금제도의 의미는, 행정법규 또는 행정법상 의무의 위반으로 막대한 경제적 이익을 얻는 경우에 있어서 행정벌만으로는 그 위반을 막을 수 없다는 전제하에, 과징금은 행정법규위반으로 발생하는 경제적 이득을 박탈함으로써 행정법규위반행위를 막는 효과를 가질 수 있다는 것이다.

그러나 행정현실의 변화와 함께 최근에는 변형된 형태의 과징금제도가 도입되어 현재 다수의 법률에서 채택되고 있는데, 이를 변형된 과징금제도라고 표현하고 있다. 이는 “영업정지에 갈음하여 부과되는 과징금제도”로서 대표되어진다 할 것이다. 행정법규 위반에 대하여 영업정지를 명하여야 할 경우에 그 영업정지로 인하여 초래될 공익에 대한 침해 등의 문제를 고려하여 영업정지를 하지 않고 그 대신 영업으로 인한 이익을 박탈하는 과징금을 부과하도록 규정하고 있는 경우이다. 현행법상 이러한 과징금제도를 규정한 것으로는 건설사업기본법, 고압가스안전관리법, 관광숙박시설지원 등에 관한 법률, 관광진흥법, 국민건강보험법, 농수산물유통 및 가격안정에 관한 법률, 대기환경보전법, 도시가스사업법, 도시철도법, 마약류관리에 관한 법률, 석유사업법, 석탄사업법, 약사법, 여객자동차운수사업법, 여신전문금융업법, 오수·분뇨 및 축산폐수의 처리에 관한 법률, 원자력법, 유통산업

발전법, 유해화학물질관리법, 음반·비디오물 및 게임물에 관한법률 등이다.

이와 같은 소위 변형된 과징금제도에 관한 비판적인 견해로는,

- ① 영업정지처분을 하더라도 국민들에게 그다지 많은 피해를 줄 염려가 없는 공익성이 덜한 사업에 대하여도 영업정지처분에 같음하여 과징금을 부과할 수 있도록 하는 법령이 증가하고 있다는 점,
- ② 지방자치법의 시행으로 인한 획일적인 행정규제의 탈피를 전면에 내세워 사업정지 등으로 인하여 발생하는 상대방과의 마찰을 회피하고, 행정편의주의적 사고에서 또는 의무이행이나 법의 실효성보다 의무불이행자의 입장을 지나치게 고려하는 온정주의적 생각에서 사업정지 내지는 사업 허가취소 등의 조치를 취하지 않고 안이하게 과징금을 부과하는 경향이 있다는 점,
- ③ 범위반행위에 대한 제재는 원칙적으로 형벌이라는 입장에서 벌금과 병존하는 과징금은 이중제재라는 논란의 소지가 있다는 점,
- ④ 구체적인 구성요건이 모두 하위법령에 위임되어 있으며, 각각의 구성요건에 대한 부과금액의 기준 등이 모두 하위법령에 위임되어 있어서 투명성을 확보하고 있지 못하다는 점,
- ⑤ 부당이득세 내지는 제재로서의 성격을 가지는 과징금, 과태료로서의 과징금, 속죄금으로서의 과징금, 자원확보금으로서의 과징금 등 다양한 성격의 과징금이 무질서하게 법률에 규정되어 부과·징수되고 있다는 점,
- ⑥ 과징금제도가 사업의 정지를 명하는 것보다는 공익성을 우선하여 금전적 제재를 명함으로써 행정제재의 실효성을 거두고자 하는 취지로 도입된 것인데, 실정법상 공익성이 덜한 사업에도 과징금을 부과하는 경우가 있다는 점,
- ⑦ 법해석상의 오해 및 운용상의 문제점을 제거하고 일반국민에게 과징금제도의 취지와 목적을 이해시키는데 유용하기 위하여는 규

정방식에 있어서도 일관성이 있어야 한다는 점,

⑧ 과징금의 금액산정에서도 입법취지·성격면에서 상호 유사한 면이 많은 법률인데도 과징금의 한도액에 관한 규정이 일정하지 않다는 점,

⑨ 과징금의 징수절차에 있어서도 행정제재의 성격상 과태료보다 중하지 아니한 과징금을 당사자가 이의를 제기함에도 불구하고 납부기한이 지난 후 바로 국세징수의 예에 의하여 강제징수를 인정하는 것도 국민의 권익을 침해할 수 있다는 점,

⑩ 과징금제도와 더불어 벌금 및 과태료를 규정하고 있어 금전적 제재로서의 벌금, 과태료 및 과징금에 대한 정확한 의미를 파악할 수 없는 일반국민들에게 혼동을 야기할 소지가 있어 벌칙의 적용상 특례를 규정한 것이 된다는 점 등이 제시되어지고 있다.

노동행정분야의 경우 역시 고전적 의미의 과징금제도보다는 위에서 살펴본 바와 같은 변형된 과징금 제도를 규정-운용하고 있다.

제재 수단	법 규정 내용
과징금	<p>산업안전보건법 제15조의3 (과징금)</p> <p>① 노동부장관은 제15조의2의 규정에 따라 업무의 정지를 명하여야 할 경우로서 업무의 정지가 이용자에게 심한 불편을 주거나 공익을 해할 우려가 있다고 인정하는 때에는 업무의 정지에 갈음하여 5천만원 이하의 과징금을 부과할 수 있다.</p> <p>② 제1항의 규정에 따른 과징금부과 처분을 받은 자가 과징금을 기한 내에 납부하지 아니하는 때에는 국세체납처분의 예에 따라 이를 징수한다.</p> <p>③ 제1항의 규정에 따른 과징금의 부과기준 그 밖의 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
	<p>산업재해보상보험법 제44조 (산재보험 의료기관에 대한 과징금 등)</p> <p>① 공단은 제43조제3항제1호·제2호 및 같은 조 제4항제1호 중 어느 하나에 해당하는 사유로 진료제한 조치를 하여야 하는 경우로서 그 진료제한 조치가 그 산재보험 의료기관을 이용하는 근로자에게 심한 불편을 주거나 그 밖에 특별한 사유가 있다고 인정되면, 그 진료제한 조치를 갈음하여 거짓이나 부정한 방법으로 지급하게 한 보험급여의 금액 또는 거짓이나 부정·부당하게 지급받은 진료비의 5배 이하의 범위에서 과징금을 부과할 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따라 과징금을 부과하는 위반행위의 종류와 위반정도 등에 따른 과징금의</p>

제재 수단	법 규정 내용
	금액 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다. ③ 제1항에 따라 과징금 부과 처분을 받은 자가 과징금을 기한 내에 내지 아니하면 국세 체납처분의 예에 따라 징수한다.

(2) 과태료

과태료란 행정법상의 질서벌적인 성격을 가지며 일반적으로 행정법상의 질서위반행위에 대한 제재인 바, 행정법상 의무위반의 정도가 비교적 가벼워서 직접적으로 행정목적이나 사회 목적을 침해하지 않으나 간접적으로 행정상의 질서에 장애를 초래할 위험성이 있을 정도의 단순한 의무위반에 대하여 과하는 일종의 금전벌로 이해되고 있다.

제재 수단	법 규정 내용
과태료	근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제33조 (과태료) ① 사용자가 제18조를 위반하여 협의회규정을 제출하지 아니한 때에는 200만원 이하의 과태료를 부과한다. ② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동부장관이 부과·징수한다. ③ 제2항에 따른 과태료 처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다. ④ 제2항에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제3항에 따라 이의를 제기하면 노동부장관은 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할 법원은 『비송사건절차법』에 따른 과태료 재판을 한다. ⑤ 제3항에 따른 기간에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 내지 아니하면 국세 체납처분의 예에 따라 징수한다.
	노동위원회법 제33조 (과태료) ① 제20조의 규정에 따른 퇴장명령에 불응한 자는 100만원 이하의 과태료에 처한다. ② 제1항의 규정에 따른 과태료는 대통령령이 정하는 바에 따라 노동위원회가 부과·징수한다. ③ 제2항의 규정에 따른 과태료 처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지받은 날부터 30일 이내에 노동위원회에 이의를 제기할 수 있다. ④ 제2항의 규정에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제3항의 규정에 따라 이의를 제기한

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

제재 수단	법 규정 내용
과 태 료	<p>때에는 노동위원회는 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하며 그 통보를 받은 관할 법원은 『비송사건절차법』에 따른 과태료의 재판을 한다.</p> <p>⑤ 제3항의 규정에 따른 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세체납처분의 예에 따라 이를 징수한다.</p>
	<p>노동조합 및 노동관계조정법 제95조 (과태료) 제85조제5항의 규정에 의한 법원의 명령에 위반한 자는 500만원 이하의 금액(당해 명령이 작위를 명하는 것일 때에는 그 명령의 불이행 일수 1일에 50만원 이하의 비율로 산정한 금액)의 과태료에 처한다.</p> <p>제96조 (과태료)</p> <p>① 다음 각호의 1에 해당하는 자는 500만원 이하의 과태료에 처한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제14조의 규정에 의한 서류를 비치 또는 보존하지 아니한 자 2. 제27조의 규정에 의한 보고를 하지 아니하거나 허위의 보고를 한 자 3. 제46조제2항의 규정에 의한 신고를 하지 아니한 자 <p>② 제13조, 제28조제2항 또는 제31조제2항의 규정에 의한 신고 또는 통보를 하지 아니한 자는 300만원 이하의 과태료에 처한다.</p> <p>③ 제1항 및 제2항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 의하여 행정관청이 부과·징수한다.</p> <p>④ 제3항의 규정에 의한 과태료의 처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 행정관청에게 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>⑤ 제3항의 규정에 의한 과태료의 처분을 받은 자가 제4항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 행정관청은 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 비송사건절차법에 의한 과태료의 재판을 한다.</p> <p>⑥ 제4항의 규정에 의한 기간내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세체납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.</p> <p>제95조 (과태료) 제85조제5항의 규정에 의한 법원의 명령에 위반한 자는 500만원 이하의 금액(당해 명령이 작위를 명하는 것일 때에는 그 명령의 불이행 일수 1일에 50만원 이하의 비율로 산정한 금액)의 과태료에 처한다.</p>
	<p>근로기준법 제116조 (과태료)</p> <p>① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제13조에 따른 노동부장관, 노동위원회 또는 근로감독관의 요구가 있는 경우에 보고 또는 출석을 하지 아니하거나 거짓된 보고를 한 자 2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제91조, 제93조 및 제99조를 위반한 자 3. 제102조에 따른 근로감독관 또는 그 위촉을 받은 의사의 임검(임검)이나 검진을 거절, 방해 또는 기피하고 그 심문에 대하여 진술을 하지 아니하거나 거짓된 진술을 하며 장부·서류를 제출하지 아니하거나 거짓 장부·서류를 제출한 자 <p>② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동부장관이 부과·징수한다.</p> <p>③ 제2항에 따른 과태료 처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지받은 날부터 30일 이내에</p>

제재 수단	법 규정 내용
과태료	<p>노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>④ 제2항에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제3항에 따라 이의를 제기하면 노동부장관은 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할 법원은 『비송사건절차법』에 따른 과태료 재판을 한다.</p> <p>⑤ 제3항에 따른 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 내지 아니하면 국세 체납처분의 예에 따라 징수한다.</p>
	<p>근로자퇴직급여 보장법 제35조 (과태료)</p> <p>① 제19조제1항·제20조제2항 내지 제4항의 규정에 의한 사용자 또는 퇴직연금사업자의 책무를 위반한 자는 1천만원 이하의 과태료에 처한다.</p> <p>② 제19조제2항 또는 제20조제1항·제5항의 규정에 의한 사용자 또는 퇴직연금사업자의 책무를 위반한 자는 5백만원 이하의 과태료에 처한다.</p> <p>③ 제1항 및 제2항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 의하여 노동부장관이 부과·징수한다.</p> <p>④ 제3항의 규정에 의한 과태료 처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>⑤ 제3항의 규정에 의하여 과태료 처분을 받은 자가 제4항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 노동부장관은 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 비송사건절차법에 의한 과태료의 재판을 한다.</p> <p>⑥ 제4항의 규정에 의한 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세체납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.</p>
	<p>기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제24조 (과태료)</p> <p>① 제14조의 규정에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 자는 1억원 이하의 과태료에 처한다.</p> <p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 과태료에 처한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제15조제1항의 규정을 위반하여 정당한 이유 없이 노동부장관의 이행상황 제출요구에 불응한 자 2. 제17조의 규정을 위반하여 근로조건을 서면으로 명시하지 아니한 자 <p>③ 제1항 및 제2항의 규정에 따른 과태료는 대통령령이 정하는 바에 따라 노동부장관이 부과·징수한다.</p> <p>④ 제3항의 규정에 따른 과태료 처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>⑤ 제3항의 규정에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제4항의 규정에 따라 이의를 제기한 때에는 노동부장관은 지체 없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 『비송사건절차법』에 의한 과태료의 재판을 한다.</p> <p>⑥ 제4항의 규정에 따른 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세체납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.</p>

제재 수단	법 규정 내용
과 태 료	<p>남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제39조 (과태료)</p> <p>① 사업주가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제14조제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생이 확인되었는데도 지체 없이 행위자에게 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하지 아니한 경우 2. 제14조의2제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우 3. 제18조의2제1항을 위반하여 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하였는데도 3일의 휴가를 주지 아니한 경우 4. 제19조의2제2항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하였으면서도 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하지 아니하거나, 육아휴직의 사용 또는 그 밖의 조치를 통한 지원 여부에 관하여 해당 근로자와 협의하지 아니한 경우 5. 제19조의3제2항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건을 서면으로 정하지 아니한 경우 <p>③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제13조제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 예방 교육을 하지 아니한 자 2. 제17조의3제1항을 위반하여 시행계획을 제출하지 아니한 자 3. 제17조의3제2항을 위반하여 남녀 근로자 현황을 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자 4. 제17조의4제1항을 위반하여 이행실적을 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자(제17조의3제3항에 따라 시행계획을 제출한 자가 이행실적을 제출하지 아니하는 경우는 제외한다) 5. 제18조제4항을 위반하여 관계 서류의 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력하지 아니한 자 6. 제31조제1항에 따른 보고 또는 관계 서류의 제출을 거부하거나 거짓으로 보고 또는 제출한 자 7. 제31조제1항에 따른 검사를 거부, 방해 또는 기피한 자 8. 제33조를 위반하여 관계 서류를 3년간 보존하지 아니한 자 <p>④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동부장관이 부과·징수한다.</p> <p>⑤ 제4항에 따른 과태료 처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>⑥ 제4항에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제5항에 따라 이의를 제기하면 노동부장관은 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할 법원은 『비송사건절차법』에 따른 과태료 재판을 한다.</p>

제재 수단	법 규정 내용
	<p>⑦ 제5항에 따른 기간에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 내지 아니한 때에는 국세 체납처분의 예에 따라 징수한다.</p> <p>임금채권보장법 제30조 (과태료)</p> <p>① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 정당한 사유 없이 제12조제2항에 따른 요구에 따르지 아니한 자 2. 정당한 사유 없이 제22조에 따른 보고나 관계 서류의 제출요구에 따르지 아니한 자 또는 거짓 보고를 하거나 거짓 서류를 제출한 자 3. 정당한 사유 없이 제24조제1항에 따른 관계 공무원의 질문에 답변을 거부하거나 검사를 거부·방해 또는 기피한 자 <p>② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동부장관이 부과·징수한다.</p> <p>③ 제2항에 따른 과태료 처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>④ 제2항에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제3항에 따라 이의를 제기하면 노동부장관은 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할 법원은 『비송사건절차법』에 따른 과태료 재판을 한다.</p> <p>⑤ 제3항에 따른 기간에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 내지 아니하면 국세 체납처분의 예에 따라 징수한다.</p>
과 태 료	<p>최저임금법 제31조 (과태료)</p> <p>① 다음 각호의 1에 해당하는 자는 100만원이하의 과태료에 처한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제11조의 규정에 위반한 자 2. 제25조의 규정에 의한 보고를 하지 아니하거나 허위보고를 한 자 3. 제26조제2항의 규정에 의한 요구 또는 검사를 거부·방해 또는 기피하거나 질문에 대하여 허위의 진술을 한 자 <p>② 제1항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 의하여 노동부장관이 부과·징수한다.</p> <p>③ 제2항의 규정에 의한 과태료처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>④ 제2항의 규정에 의한 과태료처분을 받은 자가 제3항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 노동부장관은 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 비송사건절차법에 의한 과태료의 재판을 한다.</p> <p>⑤ 제3항의 규정에 의한 기간내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세체납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.</p>
	<p>산업안전보건법 제72조 (과태료)</p> <p>① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1천만원 이하의 과태료에 처한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제30조제1항·제3항, 제34조의2제1항, 제36조제1항·제2항, 제36조의2제5항, 제39조의2제1항 또는 제49조의2제5항의 규정을 위반한 자

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

제재 수단	법 규정 내용
과 태 료	<p>2. 제41조제5항, 제49조제1항 또는 제50조제1항·제2항의 규정에 의한 명령을 위반한 자</p> <p>3. 제42조제1항의 규정에 의한 작업환경측정을 실시하지 아니한 자</p> <p>4. 제43조제1항의 규정에 의한 근로자건강진단을 실시하지 아니한 자</p> <p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원이하의 과태료에 처한다.</p> <p>1. 제11조제1항, 제20조제1항 또는 제41조제1항의 규정에 위반하여 이 법 및 이 법에 의한 명령의 요지, 안전보건관리규정, 물질안전보건자료를 비치·게시하지 아니한 자, 제41조제8항의 규정에 따라 물질안전보건자료에 기재하지 아니한 정보를 제공하지 아니한 자</p> <p>2. 제12조 진단, 제13조제1항, 제14조제1항, 제15조제1항, 제16조제1항, 제17조제1항, 제18조제1항, 제19조제1항·제4항, 제21조제1항, 제29조제5항, 제29조의2제6항, 제31조제1항부터 제3항까지, 제32조제1항(제1호의 자에 한한다), 제35조의2제1항, 제42조제5항, 제43조제6항, 제44조제2항, 제49조의2제2항, 제50조제3항·제4항 또는 제52조의4제1항의 규정을 위반한 자</p> <p>3. 제15조제3항(제16조제3항의 규정에 의하여 준용되는 경우를 포함한다) 또는 제51조제8항의 규정에 의한 명령을 위반한 자</p> <p>4. 제42조제1항의 규정에 의한 작업환경측정 또는 제43조제1항의 규정에 의한 건강진단을 하는 경우 근로자대표의 요구가 있음에도 근로자대표를 입회시키지 아니한 자</p> <p>5. 제51조제6항 후단의 규정을 위반하여 노동부장관으로부터 명령받은 사항을 게시하지 아니한 자</p> <p>③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 300만원이하의 과태료에 처한다.</p> <p>1. 제11조제2항의 규정에 위반하여 근로자대표에게 통지하지 아니한 자</p> <p>2. 제10조의2, 제25조, 제40조제5항, 제43조제3항·제7항, 제43조의2제4항 또는 제52조의8의 규정에 위반한 자</p> <p>3. 제30조제4항의 규정에 위반한 자</p> <p>4. 제32조제1항(제3호의 자에 한한다)의 규정에 위반한 자</p> <p>5. 삭제 <2000.1.7></p> <p>6. 제40조제1항의 규정에 위반하여 유해·위험성조사보고서를 제출하지 아니한 자</p> <p>7. 제41조제3항 또는 제4항의 규정에 위반하여 경고표지를 부착하지 아니하거나 교육을 실시하지 아니한 자 또는 물질안전보건자료를 양도·제공하지 아니한 자</p> <p>8. 제42조제2항 또는 제43조제4항의 규정에 의한 보고를 하지 아니하거나 허위보고를 한 자</p> <p>9. 제48조제3항의 규정에 위반하여 유자격자의 의견을 듣지 아니하고 유해·위험방지계획서를 작성·제출한 자</p> <p>10. 제48조제5항 또는 제49조의2제4항의 규정에 위반하여 노동부장관의 확인을 받지 아니한 자</p> <p>11. 제51조제1항의 규정에 의한 질문에 대하여 답변을 거부·방해·기피하거나 허위의 답변을 한 자</p> <p>12. 제64조제1항 내지 제3항의 규정에 위반한 자</p>

제재 수단	법 규정 내용
과 태 료	<p>④ 제1항 내지 제3항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 의하여 노동부장관이 부과·징수한다.</p> <p>⑤ 제4항의 규정에 의한 과태료의 처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>⑥ 제4항의 규정에 의한 과태료의 처분을 받은 자가 제5항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 노동부장관은 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 『비송사건절차법』에 따른 과태료의 재판을 한다.</p> <p>⑦ 제5항의 규정에 의한 기간내에 이의를 제기하지 아니하고, 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세체납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.</p>
	<p>진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 제36조 (과태료)</p> <p>① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제7조제4항에 따른 작업환경 개선에 관한 서류를 거짓으로 작성하거나 3년간 보존하지 아니한 자 2. 제16조제2항을 위반하여 건강진단 실시 집계표를 제출하지 아니한 자 3. 제30조를 위반하여 개인별 건강진단 결과표, 흉부 엑스선 사진 및 작업전환에 관한 서류를 7년간 보존하지 아니한 자 <p>② 제31조에 따른 보고·출석 또는 답변을 거부하거나 방해·기피 또는 거짓된 보고를 한 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.</p>
	<p>진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 제37조 (과태료)</p> <p>① 제36조에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동부장관이 부과·징수한다.</p> <p>② 제1항에 따른 과태료 처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>③ 제1항에 따라 과태료 처분을 받은 자가 제2항에 따라 이의를 제기하면 노동부장관은 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할 법원은 『비송사건절차법』에 따른 과태료 재판을 한다.</p> <p>④ 과태료 처분을 받은 자가 제2항에 따른 기간에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 내지 아니하면 국세 체납처분의 예에 따라 징수한다.</p>
	<p>한국산업안전공단법 제28조 (과태료)</p> <p>① 제23조의 규정에 위반한 자는 100만원이하의 과태료에 처한다.</p> <p>② 제1항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 의하여 노동부장관이 부과·징수한다.</p> <p>③ 제2항의 규정에 의한 과태료처분에 불복이 있는 자는 그 처분이 있음을 안 날로부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>④ 제2항의 규정에 의한 과태료처분을 받은 자가 제3항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 노동부장관은 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 비송사건절차법에 의한 과태료의 재판을 한다.</p>

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

제재 수단	법 규정 내용
과태료	<p>⑤ 제3항의 규정에 의한 기간내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세체납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.</p>
	<p>건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 제26조 (과태료)</p> <p>① 제7조의2에 따라 화장실·식당·탈의실 등의 시설을 설치하거나 이용할 수 있도록 조치하여야 하는 사업주로서 그 설치 또는 이용조치를 행하지 아니한 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>② 제10조의4제1항에 따른 신고를 하지 아니한 자에게는 200만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 100만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제5조제3항에 따른 고용관리 책임자 관련 신고를 하지 아니한 자 2. 제12조제1항에 따른 복지수첩의 발급을 신청하지 아니한 자 3. 제12조제2항에 따른 복지수첩을 내주지 아니한 자 4. 제13조제1항에 따른 공제부금을 내지 아니한 자 5. 제15조제2항에 따른 증명 요구에 따르지 아니한 자 6. 제23조제1항에 따른 보고를 하지 아니하거나 거짓 보고를 한 자, 자료를 제출하지 아니하거나 거짓 자료를 제한 자와 시정명령에 따르지 아니한 자 <p>④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동부장관이 부과·징수한다.</p> <p>⑤ 제4항에 따른 과태료 처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>⑥ 제4항에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제5항에 따라 이의를 제기하면 노동부장관은 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할 법원은 『비송사건절차법』에 따른 과태료 재판을 한다.</p> <p>⑦ 제5항에 따른 기간에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 내지 아니하면 국세 체납처분의 예에 따라 징수한다.</p>
	<p>고령자고용촉진법 제24조 (과태료)</p> <p>① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원이하의 과태료에 처한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제13조제1항의 규정에 따른 고령자 고용현황 또는 같은 조 제2항의 규정에 따른 기준고용률 이행계획을 제출하지 아니한 자 2. 제20조제1항의 규정에 따른 정년제도 운영현황 또는 같은 조 제2항의 규정에 따른 정년연장계획을 제출하지 아니한 자 3. 제23조제1항의 규정에 의한 보고를 하지 아니하거나 허위보고를 한 자 4. 제23조제2항의 규정에 의한 출입 또는 검사를 거부·방해 또는 기피한 자 <p>② 제1항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 의하여 노동부장관이 부과·징수한다.</p> <p>③ 제2항의 규정에 의한 과태료처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>④ 제2항의 규정에 의한 과태료처분을 받은 자가 제3항의 규정에 의하여 이의를 제기한</p>

제재 수단	법 규정 내용
과 태 료	<p>때에는 노동부장관은 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 『비송사건절차법』에 의한 과태료의 재판을 한다.</p> <p>⑤ 제3항의 규정에 의한 기간내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세체납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.</p>
	<p>고용정책기본법 제35조 (과태료)</p> <p>① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제27조제1항을 위반하여 신고를 하지 아니하거나 거짓으로 신고한 자 2. 제30조제1항에 따른 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자 3. 제30조제2항에 따른 질문에 대하여 답변을 거부·방해 또는 기피하거나 거짓으로 답변한 자 또는 같은 항에 따른 검사를 거부·방해 또는 기피한 자 <p>② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동부장관이 부과·징수한다.</p> <p>③ 제2항에 따른 과태료 처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>④ 제2항에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제3항에 따라 이의를 제기하면 노동부장관은 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할 법원은 『비송사건절차법』에 따른 과태료 재판을 한다.</p> <p>⑤ 제3항에 따른 기간에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 내지 아니하면 국세 체납 처분의 예에 따라 징수한다.</p> <p>[전문개정 2007.12.27]</p>
	<p>사회적기업 육성법 제21조 (과태료)</p> <p>① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1천만원 이하의 과태료에 처한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제17조제3항의 규정에 따른 시정명령을 이행하지 아니한 자 2. 제19조의 규정을 위반하여 사회적기업 또는 이와 유사한 명칭을 사용한 자 <p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 과태료에 처한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제9조제2항의 규정에 따른 정관등의 변경에 대한 보고의무를 이행하지 아니한 자 2. 제17조제1항의 규정에 따른 사업보고서 작성·제출 의무를 게을리하거나 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 작성한 자 3. 제17조제2항의 규정에 따른 보고 또는 서류제출의 명령에 응하지 아니하거나 거짓으로 한 자 <p>③ 제1항 및 제2항의 규정에 따른 과태료는 대통령령이 정하는 바에 따라 노동부장관이 부과·징수한다.</p> <p>④ 제3항의 규정에 따른 과태료 부과처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>⑤ 제3항의 규정에 따른 과태료처분을 받은 자가 제4항의 규정에 따라 이의를 제기한 때에는 노동부장관은 지체 없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 『비송사건절차법』에 따른 과태료의 재판을 한다.</p> <p>⑥ 제4항의 규정에 따른 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아</p>

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

제재 수단	법 규정 내용
과태료	<p>니한 때에는 국세채납처분의 예에 따라 이를 징수한다.</p> <p>외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제32조 (과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 100만원 이하의 과태료에 처한다. <개정 2005.12.30, 2007.1.3> 1. 제11조제2항의 규정을 위반한 자 1의2. 제12조제3항의 규정을 위반하여 구직자명부에 등록된 자 중에서 채용하지 아니한 자 또는 외국인근로자가 근로를 개시한 후 노동부장관에게 신고를 하지 아니하거나 거짓으로 신고한 자 2. 제13조제1항 후단의 규정을 위반하여 출국만기보험등의 매월 보험료 또는 신탁금을 3회 이상 연체한 자 3. 제15조제1항의 규정을 위반하여 보험 또는 신탁에 가입하지 아니한 자 4. 제17조제1항의 규정을 위반하여 신고를 하지 아니하거나 거짓으로 신고한 자 5. 제26조제1항의 규정에 의한 요구에 불응하여 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자, 관련서류를 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자, 동항의 규정에 의한 질문 또는 조사·검사를 거부·방해하거나 기피한 자 ② 제1항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 따라 노동부장관이 부과·징수한다. ③ 제2항의 규정에 의한 과태료처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다. ④ 제2항의 규정에 의한 과태료처분을 받은 자가 제3항의 규정에 따라 이의를 제기한 때에는 노동부장관은 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 비송사건절차법에 의한 과태료의 재판을 한다. ⑤ 제3항의 규정에 의한 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세채납처분의 예에 따라 이를 징수한다.</p>
	<p>장애인고용촉진 및 직업재활법 제86조 (과태료) ① 제29조제1항 또는 제2항에 따른 명령을 위반한 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다. ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 200만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. 제33조제5항에 따른 신고를 하지 아니하였거나 거짓된 신고를 한 때 2. 제76조제1항에 따른 검사를 거부·방해·기피한 때 또는 보고를 하지 아니하였거나 거짓된 보고를 하였을 때 ③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 100만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. 제66조를 위반하였을 때 2. 제75조제2항을 위반하였을 때 3. 제76조제1항에 따른 질문에 대하여 답변을 거부·방해·기피하거나 또는 거짓된 답변을 하였을 때 ④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동</p>

제재 수단	법 규정 내용
과 태 료	<p>부장관이 부과·징수한다.</p> <p>⑤ 제4항에 따른 과태료 처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>⑥ 제4항에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제5항에 따라 이의를 제기하면 노동부장관은 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할 법원은 『비송사건절차법』에 따른 과태료 재판을 한다.</p> <p>⑦ 제5항에 따른 기간에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니하면 국세 체납처분의 예에 따라 징수한다.</p>
	<p>직업안정법 제49조 (과태료)</p> <p>① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 100만원이하의 과태료에 처한다.<개정 1995.12.29, 2007.1.19></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 삭제<1999.2.8> 2. 제30조제1항 또는 제35조의 규정을 위반하여 신고를 하지 아니한 자 3. 제39조의 규정을 위반하여 장부 기타 서류를 비치하지 아니한 자 4. 제41조제1항의 규정에 의한 보고를 하지 아니하거나 허위의 보고를 한 자 5. 제41조제2항의 규정에 의한 관계공무원의 출입·검사를 거부·방해 또는 기피한 자 <p>② 제1항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 의하여 그 소관에 따라 노동부장관 또는 시장·군수·구청장이 부과·징수한다.<개정 1999.2.8></p> <p>③ 제2항의 규정에 의한 과태료처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 노동부장관 또는 시장·군수·구청장에게 이의를 제기할 수 있다.<개정 1999.2.8></p> <p>④ 제2항의 규정에 의한 과태료처분을 받은 자가 제3항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 노동부장관 또는 시장·군수·구청장은 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 비송사건절차법에 의한 과태료의 재판을 한다.<개정 1999.2.8></p> <p>⑤ 제3항의 규정에 의한 기간내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세 또는 지방세체납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.</p>
	<p>청년실업해소특별법 제19조 (과태료)</p> <p>① 다음 각호의 1에 해당하는 자는 500만원 이하의 과태료에 처한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제18조제1항의 규정에 의한 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자 2. 제18조제2항의 규정에 의한 출입 또는 조사를 거부·방해 또는 기피한 자 <p>② 제1항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 따라 노동부장관이 부과·징수한다.</p> <p>③ 제2항의 규정에 의한 과태료처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>④ 제2항의 규정에 의한 과태료처분을 받은 자가 제3항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 노동부장관은 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받</p>

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

제재 수단	법 규정 내용
과 태 료	<p>은 관할법원은 비송사건절차법에 의한 과태료의 재판을 한다.</p> <p>⑤ 제3항의 규정에 의한 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세채납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.</p>
	<p>과건근로자보호 등에 관한 법률 제46조 (과태료)</p> <p>① 제21조제3항의 규정에 따라 준용되는 「기간제 및 단시간근로자보호 등에 관한 법률」 제14조제2항 또는 제3항의 규정에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 자는 1억원 이하의 과태료에 처한다. <신설 2006.12.21></p> <p>② 제6조의2제1항의 규정을 위반하여 과건근로자를 직접 고용하지 아니한 자는 3천만원 이하의 과태료에 처한다. <신설 2006.12.21></p> <p>③ 제21조제3항의 규정에 따라 준용되는 「기간제 및 단시간근로자보호 등에 관한 법률」 제15조제1항의 규정에 따른 노동부장관의 이행상황 제출요구에 정당한 이유 없이 불응한 자는 500만원 이하의 과태료에 처한다. <신설 2006.12.21></p> <p>④ 다음 각호의 1에 해당하는 자는 300만원 이하의 과태료에 처한다. <개정 2006.12.21></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제11조제1항의 규정에 의한 신고를 하지 아니하거나 허위의 신고를 한 자 2. 제18조 또는 제38조제1항의 규정에 의한 보고를 하지 아니하거나 허위의 보고를 한 자2의2. 제26조제3항의 규정을 위반한 자 3. 제27조·제29조 또는 제33조의 규정을 위반한 자 4. 제35조제3항 또는 제5항의 규정을 위반하여 당해 건강진단결과를 송부하지 아니한 자 5. 제37조의 개선명령을 위반한 자 6. 제38조제2항의 규정에 의한 검사를 정당한 이유없이 거부·방해 또는 기피한 자 <p>⑤ 제1항 내지 제4항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 따라 노동부장관이 부과·징수한다. <개정 2006.12.21></p> <p>⑥ 제5항의 규정에 의한 과태료처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다. <개정 2006.12.21></p> <p>⑦ 제5항의 규정에 의한 과태료처분을 받은 자가 제6항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 노동부장관은 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 비송사건절차법에 의한 과태료의 재판을 한다. <개정 2006.12.21></p> <p>⑧ 제6항의 규정에 의한 기간내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세채납처분의 예에 의하여 이를 징수한다. <개정 2006.12.21></p>
	<p>근로자직업능력 개발법 제48조 (과태료)</p> <p>① 다음 각호의 1에 해당하는 자는 300만원 이하의 과태료에 처한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제11조의 규정을 위반하여 재해위로금을 지급하지 아니한 자 2. 제28조제3항의 규정에 의한 신고를 하지 아니한 자 3. 제30조제2항의 규정을 위반하여 훈련비를 반환하지 아니한 자 4. 제40조의 규정에 의한 보고를 하지 아니하거나 거짓의 보고를 한 자 5. 제40조의 규정에 의한 자료의 제출명령에 응하지 아니하거나 거짓의 자료를 제출한 자 6. 제40조의 규정에 의한 관계공무원의 질문에 대하여 거짓의 답변을 한 자 또는 관계

제재 수단	법 규정 내용
	<p>공무원의 지도·감독을 거부·방해·기피한 자</p> <p>② 제1항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 따라 노동부장관이 부과·징수한다.</p> <p>③ 제2항의 규정에 의한 과태료 처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>④ 제2항의 규정에 의한 과태료 처분을 받은 자가 제3항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 노동부장관은 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 『비송사건절차법』에 의한 과태료의 재판을 한다. <개정 2007.1.26></p> <p>⑤ 제3항의 규정에 의한 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세체납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.</p>
	<p>근로자직업능력 개발법 제48조 (과태료)</p> <p>① 다음 각호의 1에 해당하는 자는 300만원 이하의 과태료에 처한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제11조의 규정을 위반하여 재해위로금을 지급하지 아니한 자 2. 제28조제3항의 규정에 의한 신고를 하지 아니한 자 3. 제30조제2항의 규정을 위반하여 훈련비를 반환하지 아니한 자 4. 제40조의 규정에 의한 보고를 하지 아니하거나 거짓의 보고를 한 자 5. 제40조의 규정에 의한 자료의 제출명령에 응하지 아니하거나 거짓의 자료를 제출한 자 6. 제40조의 규정에 의한 관계공무원의 질문에 대하여 거짓의 답변을 한 자 또는 관계 공무원의 지도·감독을 거부·방해·기피한 자 <p>② 제1항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 따라 노동부장관이 부과·징수한다.</p> <p>③ 제2항의 규정에 의한 과태료 처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>④ 제2항의 규정에 의한 과태료 처분을 받은 자가 제3항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 노동부장관은 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 『비송사건절차법』에 의한 과태료의 재판을 한다. <개정 2007.1.26></p> <p>⑤ 제3항의 규정에 의한 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세체납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.</p>
	<p>기능대학법 제22조 (과태료)</p> <p>① 제19조의 규정에 위반한 자는 300만원 이하의 과태료에 처한다.</p> <p>② 제1항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 따라 노동부장관이 부과·징수한다. <신설 2004.12.31></p> <p>③ 제2항의 규정에 의한 과태료 처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다. <신설 2004.12.31></p> <p>④ 제2항의 규정에 의한 과태료 처분을 받은 자가 제3항의 규정에 따라 이의를 제기한 때에는 노동부장관은 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받</p>

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

제재 수단	법 규정 내용
	<p>은 관할법원은 『비송사건절차법』에 의한 과태료의 재판을 한다. <신설 2004.12.31, 2005.12.30></p> <p>⑤ 제3항의 규정에 의한 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세채납처분의 예에 따라 이를 징수한다. <신설 2004.12.31></p> <p>한국산업인력공단법 제28조 (과태료)</p> <p>① 제24조의 규정에 위반한 자는 100만원이하의 과태료에 처한다.</p> <p>② 제1항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 의하여 노동부장관이 부과·징수한다.<신설 1986.5.9></p> <p>③ 제2항의 규정에 의한 과태료처분에 불복이 있는 자는 그 처분이 있음을 안 날로부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.<신설 1986.5.9></p> <p>④ 제2항의 규정에 의한 과태료처분을 받은 자가 제3항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 노동부장관은 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 『비송사건절차법』에 의한 과태료의 재판을 한다.<신설 1986.5.9, 2005.12.30></p> <p>⑤ 제3항의 규정에 의한 기간내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세채납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.<신설 1986.5.9></p> <p>고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 제50조 (과태료)</p> <p>① 다음 각호의 1에 해당하는 자에 대하여는 300만원 이하의 과태료에 처한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제11조의 규정에 의한 보험관계의 신고, 제12조의 규정에 의한 보험관계의 변경신고, 제17조의 규정에 의한 개산보험료의 신고 및 제19조의 규정에 의한 확정보험료의 신고를 하지 아니하거나 거짓 신고를 한 자 2. 제44조의 규정에 의한 요구에 불응하여 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자 또는 같은 요구에 불응하여 관계서류를 제출하지 아니하거나 거짓으로 기재한 관계서류를 제출한 자 3. 제45조제1항의 규정에 의한 질문에 거짓의 답변을 한 자 또는 동항의 규정에 의한 조사를 거부·방해 또는 기피한 자 <p>② 제36조의 규정에 의한 장부 또는 그 밖의 서류를 비치하지 아니하거나 거짓으로 기재를 한 자는 50만원 이하의 과태료에 처한다.</p> <p>③ 제1항 또는 제2항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 따라 노동부장관이 부과·징수한다.</p> <p>④ 제3항의 규정에 의한 과태료처분에 불복하는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>⑤ 제3항의 규정에 의한 과태료처분을 받은 자가 제4항의 규정에 따라 이의를 제기한 때에는 노동부장관은 곧바로 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 『비송사건절차법』에 의한 과태료의 재판을 한다. <개정 2005.12.7></p> <p>⑥ 제4항의 규정에 의한 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세채납처분의 예에 따라 이를 징수한다.</p>

제재 수단	법 규정 내용
	<p>고용보험법 제117조 (과태료)</p> <p>① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주, 보험사무대행기관의 대표자 또는 대리인·사용인, 그 밖의 종업원에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제15조를 위반하여 신고를 하지 아니하거나 거짓으로 신고한 자 2. 제16조제1항을 위반하여 이직확인서를 제출하지 아니하거나 거짓으로 작성하여 제출한 자 3. 제16조제2항 후단을 위반하여 이직확인서를 내주지 아니한 자 4. 제108조제1항에 따른 요구에 불응하여 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자 또는 같은 요구에 불응하여 문서를 제출하지 아니하거나 거짓으로 적은 문서를 제출한 자 5. 제108조제2항에 따른 요구에 불응하여 증명서의 교부를 거부한 자 6. 제109조제1항에 따른 질문에 답변을 하지 아니하거나 거짓으로 진술을 한 자 또는 조사를 거부·방해하거나 기피한 자 <p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 피보험자, 수급자격자 또는 지급되지 아니한 실업급여의 지급을 청구하는 자에게는 100만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제108조제3항에 따른 명령을 위반하여 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자 또는 문서를 제출하지 아니하거나 거짓으로 적은 문서를 제출한 자 또는 출석하지 아니한 자 2. 제109조제1항에 따른 질문에 답변을 하지 아니하거나 거짓으로 진술을 한 자 또는 검사를 거부·방해하거나 기피한 자 <p>③ 제87조에 따른 심사 또는 재심사의 청구를 받아 행하는 심사관 및 심사위원회의 질문에 답변을 하지 아니하거나, 거짓으로 답변한 자 또는 검사를 거부·방해하거나 기피한 자에게는 100만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동부장관이 부과·징수한다.</p> <p>⑤ 제4항에 따른 과태료 처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>⑥ 제4항에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제5항에 따라 이의를 제기하면 노동부장관은 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할 법원은 『비송사건절차법』에 따른 과태료 재판을 한다.</p> <p>⑦ 제5항에 따른 기간에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 내지 아니하면 국세 체납처분의 예에 따라 징수한다.</p>
	<p>근로자복지기본법 제57조 (과태료)</p> <p>① 제6조의 규정에 위반한 자에 대하여는 300만원 이하의 과태료에 처한다.</p> <p>② 다음 각호의 1에 해당하는 자에 대하여는 100만원 이하의 과태료에 처한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제30조, 제31조, 제33조제2항, 제37조제1항 및 제2항, 제39조의 규정에 위반한 자 2. 제54조제1항의 규정에 의한 요구에 불응하여 보고를 하지 아니하거나 허위의 보고

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

제재 수단	법 규정 내용
	<p>를 한 자 또는 동항의 규정에 의한 검사를 거부·방해 또는 기피한 자</p> <p>3. 제54조제2항의 규정에 의한 요구에 불응하여 보고를 하지 아니하거나 허위의 보고를 한 자, 자료를 제출하지 아니하거나 거짓으로 기재한 자료를 제출한 자, 감독상 필요한 그 밖의 명령에 불응한 자 또는 동항의 규정에 의한 검사를 거부·방해하거나 기피한 자</p> <p>③ 제1항 및 제2항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 의하여 주무관청이 부과·징수한다.</p> <p>④ 제3항의 규정에 의한 과태료처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 부과권자에게 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>⑤ 제3항의 규정에 의한 과태료 처분을 받은 자가 제4항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 주무관청은 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 비송사건절차법에 의한 과태료의 재판을 한다.</p> <p>⑥ 제4항의 규정에 의한 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세 또는 지방세체납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.</p>
	<p>사내근로복지기금법 제30조 (과태료)</p> <p>① 다음 각호의 1에 해당하는 자는 50만원이하의 과태료에 처한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제18조의 규정에 위반한 자 2. 삭제<2001.3.28> 3. 정당한 이유없이 제24조제1항 및 제2항의 규정에 의한 지시 또는 명령에 위반하거나 보고를 하지 아니한 자 또는 공무원의 검사를 거부, 방해한 자 <p>② 제1항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 의하여 노동부장관이 부과·징수한다.</p> <p>③ 제2항의 규정에 의한 과태료처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>④ 제2항의 규정에 의한 과태료처분을 받은 자가 제3항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 노동부장관은 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 「비송사건절차법」에 의한 과태료 재판을 한다. <개정 2007.4.27></p> <p>⑤ 제3항의 규정에 의한 기간내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세체납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.</p>
	<p>산업재해보상보험법 제129조 (과태료)</p> <p>① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 200만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제34조를 위반하여 유사명칭을 사용한 자 2. 제45조제1항을 위반하여 공단이 아닌 자에게 진료비를 청구한 자 <p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 100만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제47조제1항에 따른 진료계획을 정당한 사유 없이 제출하지 아니하는 자 2. 제105조제4항(제109조제1항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 질문에 답변하지 아니하거나 거짓된 답변을 하거나 검사를 거부·방해 또는 기피한 자

제재 수단	법 규정 내용
	3. 제114조제1항 또는 제118조에 따른 보고를 하지 아니하거나 거짓된 보고를 한 자 또는 서류나 물건의 제출 명령에 따르지 아니한 자 4. 제117조 또는 제118조에 따른 공단의 소속 직원의 질문에 답변을 거부하거나 조사를 거부·방해 또는 기피한 자 5. 제125조제3항에 따른 신고를 하지 아니한 자 ③ 제1항 또는 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동부장관이 부과·징수한다. ④ 제3항에 따른 과태료 처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다. ⑤ 제3항에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제4항에 따라 이의를 제기하면 노동부장관은 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할 법원은 『비송사건절차법』에 따른 과태료 재판을 한다. ⑥ 제4항의 기간에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 내지 아니하면 국제 체납처분의 예에 따라 징수한다.

(3) 이행강제금

우리의 현행법상 이행강제금 제도가 1991년 5월에 건축법에 도입된 이래 농지법(제65조), 부동산실권리자명의등기에 관한법률(제6조)27), 독점규제및 공정거래에 관한 법률(제17조의 3)28) 등의 법률에 규정되

27) 제6조 (이행강제금) ①제5조제1항제1호의 규정에 의한 과징금을 부과받은 자는 지체없이 당해 부동산에 관한 물건을 자신의 명의로 등기하여야 한다. 다만, 제4조제2항 단서에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하며, 자신의 명의로 등기할 수 없는 정당한 사유가 있는 경우에는 그 사유가 소멸된 후 지체없이 자신의 명의로 등기하여야 한다.

②제1항의 규정을 위반한 자에 대하여는 과징금부과일(제1항 단서 후단의 경우에는 등기할 수 없는 사유가 소멸한 때를 말한다)부터 1년이 경과한 때에 부동산평가액의 100분의 10에 해당하는 금액을, 다시 1년이 경과한 때에 부동산평가액의 100분의 20에 해당하는 금액을 각각 이행강제금으로 부과한다.

③제5조제4항 내지 제7항의 규정은 이행강제금에 관하여 이를 준용한다.

28) 제17조의3 (이행강제금) ①공정거래위원회는 제7조(기업결합의 제한)제1항 또는 제3항의 규정에 위반하여 제16조(시정조치)의 규정에 의하여 시정조치를 받은 후 그 정한 기간내에 이행을 하지 아니하는 자에 대하여 매 1일당 다음 각호의 금액에 1만분의 3을 곱한 금액을 초과하지 아니하는 범위안에서 이행강제금을 부과할 수 있다. 다만, 제7조(기업결합의 제한)제1항제2호의 기업결합을 한 자에 대하여는

어 있다. 이행강제금은 과거에 그것이 개인에게 심리적 압박을 가하는 수단인 점에서, 다시 말하여 인권보장이라는 견지에서 낮게 평가되는 경향이 있었다. 한편 일본에서는 행정벌이 그 이행강제금(집행벌)의 기능을 대신할 수 있다고 본 것이 당해 제도를 폐지한 하나의 이유가 되었다고 한다. 그런데 근래에는 그 이행강제금(집행벌)이 이른바, “새로운 의무이행확보수단”이 가지는 효용을 발휘할 수 있다는 것 등이 이유가 되어 재평가를 받고 있는 것으로 보인다.²⁹⁾ 이러한 이행강제금의 특징으로는,

- ① 이행강제금은 행정벌(벌금 등)과 병과될 수 있다
- ② 의무자가 반항적인 한, 이행강제금은 되풀이 부과되고, 증액될 수 있다. 즉, 행정벌에 대해서는 “이중처벌금지의 원칙”이 적용되는데 대하여, 이행강제금은 위법상태가 존속하는 한, 반복적으로 과해질 수 있는 것이다.
- ③ 의무자가 의무를 이행한 이후에는 이행강제금은 부과, 집행되어서는 안된다.³⁰⁾
- ④ 상대방의 신체나 재산에 직접 실력을 가하지 않는 것이므로 활용이 용이하다.
- ⑤ 사법절차를 거치지 않으므로 집행이 비교적 간단히 끝낼 수 있음을 열거 할 수 있을 것이다.

매 1일당 200만원의 범위안에서 이행강제금을 부과할 수 있다.

1. 제7조(기업결합의 제한)제1항제1호 또는 제5호의 기업결합의 경우에는 취득 또는 소유한 주식의 장부가격과 인수하는 채무의 합계액
 2. 제7조(기업결합의 제한)제1항제3호의 기업결합의 경우에는 합병의 대가로 교부하는 주식의 장부가격과 인수하는 채무의 합계액
 3. 제7조(기업결합의 제한)제1항제4호의 기업결합의 경우에는 영업양수금액
- ②이행강제금의 부과·납부·징수·환급등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. 다만, 체납된 이행강제금은 국세체납처분의 예에 따라 이를 징수한다.
- ③공정거래위원회는 제1항 및 제2항의 규정에 의한 이행강제금의 징수 또는 체납처분에 관한 업무를 국세청장에게 위임할 수 있다.

29) 김남진 “이행강제금과 권리구제” 『고시연구』, 2001, 99면.

30) 전계논문 97면.

이행강제금 부과 범위에 관하여서는, 일본과 우리나라에서 과거에 이행강제금은 남이 대신할 수 없는 작위의무(비대체적 작위의무)나 부작위를 강제하는 수단으로 이해하는 경향이 있었다. 그리고, 건축법 등에 이행강제금제도가 도입된 이후에도 그 이행강제금을 포함한 집행벌이 여전히 비대체적 작위의무나 부작위의무를 강제하기 위한 수단인 것으로 설명하는 문헌이 없지 않다.³¹⁾ 그러나, 종래의 학설은 대체적 작위의무에 대해서는 이행강제금을 부과할 수 있는지에 대해 충분히 검토하고 있지 않았다. 연혁적으로는 일본의 구행정집행법이나 구행정집행령 제5조 제2호가 ‘강제될 행위로서 타인이 대신할 수 없을 때, 또는 부작위를 강제하고자 하는 경우에는 25원 이하의 과료에 처한다.’고 규정하여 부작위의무나 비대체적 작위의무에만 이행강제금을 부과할 수 있도록 규정하고 있었던 것이 그 원인의 하나였을 것으로 추측된다. 이행강제금은 집행벌이 행정벌로 오해되는 것을 피하기 위하여 의도적으로 만들어진 것으로, 독일에서는 “대체적 작위의무”를 강제하기 위해서도 적용될 수 있는 제도로서 발전된 것이다.³²⁾ 그러므로 이행강제금은 그 성격상 부작위의무나 비대체적 작위의무에만 한정되는 것이 아니라 대체적 작위의무를 대상으로 할 수 있으며, 오히려 후자가 실정법상 더 빈번히 활용되고 있다.³³⁾ 또한 고도의 전문기술을 요하는 대체적 작위의무나 토지나 물건의 인도·이전 의무의 경우는 대집행에 의한 강제보다는 이행강제금의 부과에 의한 강제가 보다 합리적이라고 할 것인 바, 이러한 경우에 이행강제금

31) 이러한 견해로는 김동희, 전게서, 429면.

32) 김남진, “대집행과 이행강제금의 이동 및 상호관계” 『법률신문』, 2004. 6. 28.

33) 김종보, “이행강제금의 문제”, 『건축행정분야 행정처분기준 정비방안』, 한국법제연구원 워크샵자료 (2006.9.28), 79면 이하. - 공해규제를 위한 개선명령이나 시설의 이전명령을 이행하지 않는 경우 그 의무가 대체적 작위의무라면 대집행을 하는 것도 가능하다. 그러나 대집행은 사업의 운영 자체를 중단시키는 강력한 수단이므로 소기의 목적을 달성할 때까지 이행강제금을 가하는 것이 더 실효성을 확보하는 방법이 될 수 있다.

제도의 유효성이 있는 것이다.³⁴⁾

제재 수단	법 규정 내용
이 행 강 제 금	<p>근로기준법 제33조 (이행강제금)</p> <p>① 노동위원회는 구제명령(구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 2천만원 이하의 이행강제금을 부과한다.</p> <p>② 노동위원회는 제1항에 따른 이행강제금을 부과하기 30일 전까지 이행강제금을 부과·징수한다는 뜻을 사용자에게 미리 문서로써 알려 주어야 한다.</p> <p>③ 제1항에 따른 이행강제금을 부과할 때에는 이행강제금의 액수, 부과 사유, 납부기한, 수납기관, 이의제기방법 및 이의제기기관 등을 명시한 문서로써 하여야 한다.</p> <p>④ 제1항에 따라 이행강제금을 부과하는 위반행위의 종류와 위반 정도에 따른 금액, 부과·징수된 이행강제금의 반환절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>⑤ 노동위원회는 최초의 구제명령을 한 날을 기준으로 매년 2회의 범위에서 구제명령이 이행될 때까지 반복하여 제1항에 따른 이행강제금을 부과·징수할 수 있다. 이 경우 이행강제금은 2년을 초과하여 부과·징수하지 못한다.</p> <p>⑥ 노동위원회는 구제명령을 받은 자가 구제명령을 이행하면 새로운 이행강제금을 부과하지 아니하되, 구제명령을 이행하기 전에 이미 부과된 이행강제금은 징수하여야 한다.</p> <p>⑦ 노동위원회는 이행강제금 납부의무자가 납부기한까지 이행강제금을 내지 아니하면 기간을 정하여 독촉을 하고 지정된 기간에 제1항에 따른 이행강제금을 내지 아니하면 국세 체납처분의 예에 따라 징수할 수 있다.</p> <p>⑧ 근로자는 구제명령을 받은 사용자가 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니하면 이행기한이 지난 때부터 15일 이내에 그 사실을 노동위원회에 알려줄 수 있다.</p>

(4) 취 소

취소라 함은, 일단 유효하게 성립된 행정행위에 관하여 그 성립에 하자가 있음을 이유로 그 효력을 소멸시키기 위하여 직권으로 행하는 독립된 행정행위를 말한다. 행정행위의 취소사유는 법규위반(위법)의 경우와 공익위반(부당)의 경우 등이다. 예컨대, ① 권한초과, ② 행위능력결여, ③ 공서양속에 반하는 경우, ④ 법규위반, ⑤ 불문법 또는 공익위반, ⑥ 경미한 절차나 형식의 결여 등의 경우는 일반적으로 행정행위의 취소사유가 된다. 사인의 허위, 강박 등 부정행위에 의해서

34) 한국법제연구원, 『행정집행법의 제정방향』 연구보고 95 - 2, 190 - 191면.

행정행위가 행하여진 경우에는 그 결과인 행정행위의 내용이 위법이 아닌 경우라고 하더라도 그 행위에 신뢰보호의 가치가 없기 때문에 취소사유가 된다. 이는 허위의 방법으로 그 행정행위를 발급받은 자는 그 이익이 위법하게 취득되었음을 알아 그 취소가능성도 예상하고 있었기 때문이다. 따라서 부정수단에 의한 행정행위는 그 취소로 인하여 사실상의 불이익이 있어도 이를 감수할 수 밖에 없으며, 행정청이 상대방의 신뢰이익을 고려하지 아니하더라도 재량권의 남용이 되는 것은 아니다.

직권취소는 그것을 정당화할 만한 중대한 공익상의 필요가 있을 경우에도 할 수 있다.

행정행위의 직권취소의 가부를 결정함에 있어서는 한편으로 구체적 위법사유 및 취소로서 달성하고자 하는 공익상 목적과, 다른 한편으로는 상대방이 기득한 권익의 보호, 행정행위의 효력의 유지를 요구하는 제3자의 신뢰의 보호 및 법률생활의 안정 등의 요청을 구체적으로 비교형량해서 개별적으로 결정해야만 한다. 이 경우 비교형량의 결과 개인적 이익을 희생시키는 것이 부득이하다고 인정되는 경우에 한하여 취소할 수 있다. 이는 종래의 위법한 행정행위의 직권취소사유의 원칙이 신뢰보호의 원칙으로 전환되면서 취소권의 제한을 인정할 것을 의미한다.³⁵⁾

제재 수단	법 규정 내용
취 소	<p>진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 시행령 제24조 (건강진단기관의 지정 취소 등)</p> <p>① 법 제15조제2항제4호에서 “그 밖에 노동부령으로 정한 사유”란 다음 각 호의 어느 하나를 말한다.</p> <p>1. 건강진단 결과를 거짓으로 작성하여 제출한 경우</p>

35) 석중현, 일반행정법, 제11판, 삼영사, 2005년, 351면 이하.

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

제재 수단	법 규정 내용
	<p>2. 정당한 사유 없이 건강진단 실시 지시를 3회 이상 이행하지 아니한 경우</p> <p>3. 건강진단 비용을 부당하게 청구한 경우</p> <p>4. 제21조에 따른 정도관리를 2회 이상 받지 아니하거나 정도관리 실시 결과 불합격한 경우</p> <p>5. 건강진단 실시방법이 부적정하거나 그 밖에 지방노동관서의 장이 건강진단기관으로서 부적당하다고 인정할 만한 사유가 있는 경우</p> <p>② 법 제15조에 따른 건강진단기관의 지정취소 또는 업무정지의 기준은 별표 4와 같다.</p> <p>산업안전보건법 제38조 (제조등의 허가)</p> <p>① 제37조제1항 각 호의 어느 하나의 기준에 해당하는 물질로서 대통령령이 정하는 물질을 제조·사용 또는 해체·제거하고자 하는 자는 노동부령이 정하는 바에 의하여 미리 노동부장관의 허가를 받아야 한다. 허가받은 사항을 변경하고자 할 때에도 또한 같다. <개정 2002.12.30, 2006.3.24></p> <p>② 제1항의 규정에 의한 물질의 제조·사용·해체·제거설비, 작업방법 기타 허가의 기준은 노동부장관이 정한다. <개정 2002.12.30></p> <p>③ 제1항의 규정에 의하여 허가를 받은 자(이하 “유해물질제조·사용자등”이라 한다)는 그 제조·사용·해체·제거설비를 제2항의 기준에 적합하도록 유지하여야 하며, 그 기준에 적합한 작업방법에 의하여 물질을 제조·사용 또는 해체·제거하여야 한다. <개정 2002.12.30></p> <p>④ 노동부장관은 유해물질제조·사용자등의 제조·사용·해체·제거설비 또는 작업방법이 제2항의 기준에 적합하지 아니하다고 인정할 때에는 당해 기준에 적합하도록 제조·사용·해체·제거설비를 수리·개조 또는 이전하도록 하거나 당해 기준에 적합한 작업방법에 의하여 그 물질을 제조·사용 또는 해체·제거하도록 명할 수 있다. <개정 2002.12.30></p> <p>⑤ 노동부장관은 유해물질제조·사용자등이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 그 허가를 취소하거나 6월이내의 기간을 정하여 영업을 정지하게 할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하는 때에는 그 허가를 취소하여야 한다. <개정 2000.1.7, 2002.12.30, 2006.3.24></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 허위 기타 부정한 방법으로 허가를 받은 때 2. 제2항의 규정에 의한 허가기준에 적합하지 아니하게 된 때 3. 제3항의 규정에 위반한 때 4. 제4항의 규정에 의한 명령에 위반한 때 5. 자체검사결과이상을 발견하고도 즉시 보수 및 필요한 조치를 하지 아니한 때 6. 삭제 <2006.3.24> <p>⑥ 제1항의 규정에 의한 허가의 신청절차 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.<개정 2000.1.7></p>
	<p>산업안전보건법 제15조의2 (지정의 취소등)</p> <p>① 노동부장관은 안전관리대행기관이 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 그 지정을 취소</p>

제재 수단	법 규정 내용
취 소	<p>하거나 6월이내의 기간을 정하여 그 업무의 정지를 명할 수 있다. 다만, 제1호에 해당 하는 때에는 그 지정을 취소하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 사위 기타 부정한 방법으로 지정을 받은 때 2. 지정요건에 미달하게 된 때 3. 지정받은 사항에 위반하여 업무를 행한 때 4. 기타 대통령령이 정하는 사유에 해당하는 때 <p>② 제1항의 규정에 의하여 지정이 취소된 자는 지정이 취소된 날부터 2년이내에는 안전 관리대행기관으로 지정을 받을 수 없다.</p>
	<p>산업안전보건법 제34조의3 (안전인증의 취소 등)</p> <p>① 노동부장관은 안전인증을 받은 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 안전인증을 취소하거나 6개월 이내의 기간을 정하여 안전인증표시의 사용금지 또는 안전인증기준에 맞게 개선하도록 명할 수 있다. 다만, 제1호의 경우에는 안전인증을 취소하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 안전인증을 받은 경우 2. 안전인증을 받은 안전인증대상기계·기구등의 안전에 관한 성능 등이 안전인증기준에 맞지 아니하게 된 경우 3. 정당한 사유 없이 제34조제5항에 따른 확인을 거부, 기피 또는 방해하는 경우 <p>② 노동부장관은 제1항에 따라 안전인증을 취소한 경우에는 노동부령으로 정하는 바에 따라 이를 공고하여야 한다.</p> <p>③ 제1항에 따라 안전인증이 취소된 자는 안전인증이 취소된 날부터 1년 이내에는 동일한 규격과 형식의 안전인증대상기계·기구 등에 대하여 안전인증을 신청할 수 없다.</p>
	<p>산업안전보건법 시행규칙 제59조의9 (안전인증의 취소 등)</p> <p>① 안전인증기관은 법 제34조의5 각호의 1에 해당하는 사실을 발견한 때에는 그 사실을 증명할 수 있는 서류를 첨부하여 그 제품의 제조자(제품의 제조자가 외국에 소재하는 경우 그 인증기관의 소재지)를 관할하는 지방노동관서의 장에게 지체없이 보고하여야 한다.</p> <p>② 지방노동관서의 장은 법 제34조의5의 규정에 따라 인증을 취소한 때에는 이를 노동부장관에게 보고하여야 한다.</p> <p>③ 노동부장관은 안전인증이 취소된 제품에 대하여는 인증을 취소한 날부터 30일 이내에 그 제품의 품명, 제조형식, 안전인증번호, 제조·수입자명, 대표자, 소재지, 취소일자, 취소사유 등을 관보, 『신문 등의 자유와 기능보장에 관한 법률』 제12조제1항의 규정에 따라 그 보급지역을 전국으로 하여 등록된 일간신문 또는 인터넷 등에 공고하여야 한다.</p>
	<p>산업안전보건법 제72조의5 (등록취소 등)</p> <p>① 등록지원기관은 법 제35조의2제3항의 규정에 의한 취소사유에 해당하는 사실을 확인한 때에는 그 사실을 증명할 수 있는 서류를 첨부하여 해당 등록업체를 관할하는 지방노동관서의 장에게 보고하여야 한다.</p> <p>② 지방노동관서의 장은 법 제35조의2제3항의 규정에 따라 등록을 취소한 때에는 그 사실을 등록지원기관에 통보하여야 한다.</p>

제재 수단	법 규정 내용
취 소	<p>산업안전보건법 제80조 (승인의 취소 등)</p> <p>① 노동부장관은 제78조의 규정에 의하여 승인을 받은 자의 제조·사용설비 또는 작업 방법이 승인기준에 적합하지 아니하게 된 때에는 그 승인을 취소할 수 있다.</p> <p>② 지방노동관서의 장은 법 제38조제5항의 규정에 의하여 허가의 취소 또는 업무의 정지를 명한 때에는 당해 사업장을 관할하는 시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 같다)에게 이를 통보하여야 한다.</p>
	<p>유해·위험작업의 취업제한에 관한 규칙 제6조 (지정의 취소)</p> <p>① 지방노동관서의 장은 지정교육기관이 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 그 지정을 취소할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제4조제1항의 규정에 의한 지정요건에 미달하게 된 때 2. 특정인에 대하여 정당한 사유없이 해당교육의 실시를 거부하거나 이를 대만히 한 때 3. 정당한 사유없이 1월 이상의 휴업으로 인하여 위탁받은 교육업무의 수행에 차질을 가져오게 한 때 4. 기타 법 또는 법에 의한 명령을 위반한 때 <p>② 삭제<1999.1.14></p> <p>③ 제1항의 규정에 의하여 지정이 취소된 지정교육기관은 지체없이 제5조제3항의 규정에 의한 교육기관지정서를 관할지방노동관서의 장에게 반납하여야 한다.</p>
	<p>진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 시행규칙 제6조 (측정기관의 지정취소)</p> <p>지방노동관서의 장은 측정기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 지정을 취소할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 별표 1의 기준에 미달하게 된 경우 2. 측정결과를 거짓으로 적거나 거짓으로 보고한 경우 3. 정당한 사유 없이 작업환경 측정 대행 지시를 이행하지 아니한 경우 4. 측정방법이 부적절하거나 그 밖에 관할 지방노동관서의 장이 측정기관으로서 부적당하다고 인정할 만한 사유가 있는 경우
	<p>진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 시행규칙 제24조 (건강진단기관의 지정취소 등)</p> <p>① 법 제15조제2항제4호에서 “그 밖에 노동부령으로 정한 사유”란 다음 각 호의 어느 하나를 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 건강진단 결과를 거짓으로 작성하여 제출한 경우 2. 정당한 사유 없이 건강진단 실시 지시를 3회 이상 이행하지 아니한 경우 3. 건강진단 비용을 부당하게 청구한 경우 4. 제21조에 따른 정도관리를 2회 이상 받지 아니하거나 정도관리 실시 결과 불합격한 경우 5. 건강진단 실시방법이 부적절하거나 그 밖에 지방노동관서의 장이 건강진단기관으로서 부적당하다고 인정할 만한 사유가 있는 경우 <p>② 법 제15조에 따른 건강진단기관의 지정취소 또는 업무정지의 기준은 별표 4와 같다.</p>

제재 수단	법 규정 내용
취 소	<p>고령자고용촉진법 제11조의3 (고령자인재은행 및 증견전문인력고용지원센터의 지정취소 등)</p> <p>① 노동부장관은 고령자인재은행 또는 증견전문인력고용지원센터로 지정을 받은 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 노동부령이 정하는 바에 의하여 그 지정을 취소할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 무료직업소개사업을 폐지하는 경우 2. 『직업안정법』 제36조의 규정에 의하여 사업의 정지처분을 받은 경우 3. 사업실적 부진 등 노동부장관이 정하는 사유에 해당하는 경우 <p>② 고령자인재은행 또는 증견전문인력고용지원센터로 지정을 받은 자가 그 업무를 폐지하거나 휴업하고자 하는 경우에는 노동부령이 정하는 바에 의하여 노동부장관에게 신고하여야 한다.</p>
	<p>사회적기업 육성법 제18조 (인증의 취소)</p> <p>① 노동부장관은 사회적기업이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 때에는 인증을 취소할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 인증을 받은 때 2. 제8조의 인증요건을 갖추지 못하게 된 때 <p>② 노동부장관은 제1항의 규정에 따라 인증을 취소하려는 때에는 청문을 실시하여야 한다.</p> <p>③ 인증취소의 구체적 기준 및 세부 절차는 노동부령으로 정한다.</p>
	<p>외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제19조 (외국인근로자 고용허가의 취소)</p> <p>① 노동부장관은 다음 각호의 1에 해당하는 사용자에게 대하여 대통령령이 정하는 바에 따라 제8조의 규정에 의한 외국인근로자 고용허가의 취소를 명할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 사용자가 입국 전에 계약한 임금 그 밖의 근로조건을 위반하는 경우 2. 사용자의 임금체불 그 밖의 노동관계법의 위반 등으로 근로계약의 유지가 어렵다고 인정되는 경우 3. 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 고용허가를 받은 경우 <p>② 제1항의 규정에 따라 외국인근로자 고용허가가 취소된 사용자는 고용허가 취소의 명령을 받은 날부터 15일 이내에 그 외국인근로자와의 근로계약을 종료하여야 한다.</p>
	<p>외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 제24조 (외국인근로자 고용허가의 취소)</p> <p>노동부장관이 법 제19조제1항의 규정에 따라 사용자에게 대하여 고용허가의 취소를 명할 때에는 다음 각호의 사항이 포함된 문서로 하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 취소의 사유 2. 해당 외국인근로자와의 근로계약 종료기한 3. 법 제20조의 규정에 의한 외국인근로자 고용의 제한 여부
	<p>직업안정법 제36조 (등록·허가 등의 취소 등 <개정 2007.1.19>)</p> <p>① 노동부장관 또는 시장·군수·구청장은 제18조·제19조·제23조제1항 또는 제33조의</p>

제재 수단	법 규정 내용
취 소	<p>규정에 의하여 신고 또는 등록을 하거나 허가를 받고 사업을 하는 자가 공익을 해할 우려가 있는 경우로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 6월이내의 기간을 정하여 그 사업을 정지하게 하거나 등록 또는 허가를 취소할 수 있다. 다만, 제2호에 해당할 때에는 등록 또는 허가를 취소하여야 한다.<개정 1995·12·29, 1999.2.8, 2007.1.19></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 신고·등록 또는 허가를 한 때 2. 제38조 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 때 3. 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반한 때 <p>② 노동부장관 또는 시장·군수·구청장은 등록 또는 허가의 취소사유가 제38조제5호의 사유에 해당될 때에는 미리 그 임원의 개입에 필요한 기간을 1개월 이상 주어야 한다. <신설 2007.1.19></p> <p>③ 제1항의 규정에 의한 정지 또는 취소의 기준은 노동부령으로 정한다. <개정 2007.1.19></p>
	<p>파견근로자보호 등에 관한 법률 제12조 (허가의 취소 등)</p> <p>① 노동부장관은 파견사업주가 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 근로자파견사업의 허가를 취소하거나 6월 이내의 기간을 정하여 영업정지를 명할 수 있다. 다만, 제1호 또는 제2호에 해당하는 때에는 그 허가를 취소하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 허위 기타 부정한 방법으로 허가를 받은 때 2. 제8조의 규정에 의한 결격사유에 해당하게 된 때 3. 제9조의 규정에 의한 허가의 기준에 미달하게 된 때 4. 이 법 또는 이 법의 규정에 의한 명령 또는 처분에 위반한 때 <p>② 노동부장관은 법인이 제8조제6호의 규정에 의한 결격사유에 해당되어 허가를 취소하고자 하는 경우에는 미리 그 임원의 개입에 필요한 기간을 1월 이상 주어야 한다.</p> <p>③ 노동부장관은 제1항의 규정에 의하여 허가를 취소하고자 하는 경우에는 청문을 실시하여야 한다.</p> <p>④ 제1항의 규정에 의한 근로자파견사업의 허가의 취소 또는 영업정지의 기준은 노동부령으로 정한다.</p>
	<p>국가기술자격법 제24조의2 (수탁기관에 대한 위탁 취소 등)</p> <p>① 주무부장관은 수탁기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 시정명령을 하거나 제23조제2항에 따른 검정업무의 위탁을 취소할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하는 경우에는 검정업무의 위탁을 취소하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 거짓 그 밖의 부정한 방법에 따라 검정업무를 위탁받은 경우 2. 제23조제2항에 따른 위탁기준을 충족하지 못하게 된 경우 3. 제24조제2항에 따라 노동부장관으로부터 통보받은 평가 결과 개선조치가 필요하다고 인정되는 경우 4. 위탁받은 검정업무를 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 처리한 경우 <p>② 노동부장관은 수탁기관이 제1항 각 호의 어느 하나에 해당한다고 판단되는 경우에는 시정명령 또는 검정업무의 위탁 취소를 주무부장관에게 권고할 수 있다.</p>

제재 수단	법 규정 내용
취 소	<p>③ 주무부장은 검정업무의 위탁을 취소하는 경우 그 사실을 노동부장관에게 통보하여야 하고, 노동부장관은 검정업무의 위탁이 취소된 사실을 공고하여야 한다.</p> <p>④ 주무부장은 검정업무의 위탁이 취소되는 경우 수탁기관이 새로 지정될 때까지 검정업무를 대통령령이 정하는 기관 또는 단체로 하여금 대행하게 할 수 있다.</p> <p>[본조신설 2007.4.27]</p>
	<p>국가기술자격법 시행규칙 제34조 (국가기술자격의 취소 또는 정지에 관한 기준)</p> <p>① 법 제16조제2항의 규정에 의한 국가기술자격의 취소 및 정지기준은 별표 18과 같다.</p> <p>② 주무부장은 제1항의 규정에 의하여 행정처분을 함에 있어서 위반행위의 정도, 위반행위의 동기와 결과 등을 고려하여 행정처분을 경감할 수 있다.</p>
	<p>근로자직업능력 개발법 제31조 (지정직업훈련시설의 지정취소 등)</p> <p>① 노동부장관은 제28조의 규정에 의한 지정직업훈련시설이 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 그 시정을 명하거나 그 지정의 취소 또는 1년 이내의 기간을 정하여 직업능력개발훈련의 정지를 명할 수 있다. 다만, 제1호 또는 제3호에 해당하는 경우에는 그 지정을 취소하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 제28조의 규정에 의한 지정을 받은 경우 2. 제28조의 규정에 의한 지정요건에 미달하게 된 경우 3. 제29조 각호의 1에 해당하게 된 경우. 다만, 제29조제10호에 해당하는 경우에 3월 이내에 그 임원을 개임한 때를 제외한다. 4. 정당한 사유없이 계속하여 1년 이상 직업능력개발훈련을 실시하지 아니한 경우 5. 변경지정을 받지 아니하고 지정내용을 변경하는 등 부정한 방법으로 지정직업훈련 시설을 운영한 경우 6. 훈련생의 모집에 있어서 과대 또는 거짓의 광고를 한 경우 7. 시정명령에 따르지 아니한 경우 8. 그 밖에 이 법 또는 이 법에 의한 명령을 위반한 경우 <p>② 제1항의 규정에 의한 시정명령·지정취소 및 정지처분의 세부기준은 그 처분의 사유와 위반의 정도 등을 고려하여 노동부령으로 정한다.</p>
	<p>근로자직업능력 개발법 제35조 (직업능력개발훈련교사의 자격취소 등)</p> <p>① 노동부장관은 직업능력개발훈련교사의 자격을 취득한 자가 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 그 자격을 취소하거나 3년의 범위안에서 그 자격을 정지시킬 수 있다. 다만, 제1호 또는 제2호에 해당하는 경우에는 자격을 취소하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 자격증을 교부받은 경우 2. 제34조제1호 내지 제5호의 1의 규정에 해당하게 된 경우 3. 업무수행을 게을리하여 직업능력개발훈련에 중대한 지장을 초래한 경우 4. 자격증을 대여한 경우 <p>② 제1항의 규정에 의한 자격취소 및 정지처분에 관한 세부기준은 그 처분의 사유와 위반의 정도 등을 고려하여 노동부령으로 정한다.</p>

제재 수단	법 규정 내용
취 소	<p>근로자직업능력 개발법 시행규칙 제13조 (지정직업훈련시설 지정취소 등의 조치기준) 법 제31조의 규정에 의한 지정직업훈련시설에 대한 시정명령·지정취소 및 직업능력개발훈련 정지처분의 구체적인 기준은 별표 3과 같다.</p>
	<p>근로자직업능력 개발법 시행규칙 제17조 (직업능력개발훈련교사의 자격취소 및 자격정지 기준) 법 제35조의 규정에 의한 직업능력개발훈련교사의 자격취소 및 자격정지의 세부기준은 별표 4와 같다.</p>
	<p>근로자직업능력 개발법 제31조 (지정직업훈련시설의 지정취소 등) ① 노동부장관은 제28조의 규정에 의한 지정직업훈련시설이 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 그 시정을 명하거나 그 지정을 취소 또는 1년 이내의 기간을 정하여 직업능력개발훈련의 정지를 명할 수 있다. 다만, 제1호 또는 제3호에 해당하는 경우에는 그 지정을 취소하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 제28조의 규정에 의한 지정을 받은 경우 2. 제28조의 규정에 의한 지정요건에 미달하게 된 경우 3. 제29조 각호의 1에 해당하게 된 경우. 다만, 제29조제10호에 해당하는 경우에 3월 이내에 그 임원을 개임한 때를 제외한다. 4. 정당한 사유없이 계속하여 1년 이상 직업능력개발훈련을 실시하지 아니한 경우 5. 변경지정을 받지 아니하고 지정내용을 변경하는 등 부정한 방법으로 지정직업훈련 시설을 운영한 경우 6. 훈련생의 모집에 있어서 과대 또는 거짓의 광고를 한 경우 7. 시정명령에 따르지 아니한 경우 8. 그 밖에 이 법 또는 이 법에 의한 명령을 위반한 경우 <p>② 제1항의 규정에 의한 시정명령·지정취소 및 정지처분의 세부기준은 그 처분의 사유와 위반의 정도 등을 고려하여 노동부령으로 정한다.</p>
	<p>근로자직업능력 개발법 시행규칙 제13조 (지정직업훈련시설 지정취소 등의 조치기준) 법 제31조의 규정에 의한 지정직업훈련시설에 대한 시정명령·지정취소 및 직업능력개발훈련 정지처분의 구체적인 기준은 별표 3과 같다.</p>
	<p>근로자직업능력 개발법 시행규칙 제17조 (직업능력개발훈련교사의 자격취소 및 자격정지 기준) 법 제35조의 규정에 의한 직업능력개발훈련교사의 자격취소 및 자격정지의 세부기준은 별표 4와 같다.</p>
	<p>기능대학법 제17조 (인가의 취소 등) ① 교육인적자원부장관은 기능대학이 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 그 설립인가를 취소할 수 있다.<개정 2001.1.29></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 허위 기타 부정한 방법으로 제3조의 규정에 의한 인가를 받은 때

제재 수단	법 규정 내용
	2. 제3조제4항의 규정에 의한 시설·설비 등 설립기준에 미달하게 된 때 3. 소정의 휴가기간을 제외하고 정당한 사유없이 2월이상 수업을 하지 아니한 때 ② 교육인적자원부장관이 제1항의 규정에 의하여 기능대학의 설립인가를 취소하고자 하는 경우에는 노동부장관과 협의하여야 한다.<개정 2001.1.29> ③ 교육인적자원부장관은 제1항의 규정에 의하여 기능대학 설립인가를 취소하고자 하는 경우에는 청문을 하여야 한다.<개정 2001.1.29>
	고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 제48조 (보험사무대행기관 인가의 취소) ① 법 제33조제5항의 규정에 따라 공단은 보험사무대행기관이 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 그 인가를 취소할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하는 경우에는 인가를 취소하여야 한다. <ol style="list-style-type: none"> 1. 허위 그 밖의 부정한 방법으로 인가를 받은 경우 2. 정당한 사유없이 계속하여 2월 이상 보험사무를 중단한 경우 3. 보험사무를 허위 그 밖의 부정한 방법으로 운영한 경우 4. 그 밖에 법을 위반하거나 법에 의한 명령에 불응한 경우 ② 공단은 제1항의 규정에 따라 보험사무대행기관의 인가를 취소한 때에는 지체없이 이를 당해 보험사무대행기관 및 보험사무를 위임한 사업주에게 통지하여야 한다.
	산업재해보상보험법 제43조 (산재보험 의료기관의 지정 및 지정취소 등) ① 업무상의 재해를 입은 근로자의 요양을 담당할 의료기관(이하 “산재보험 의료기관”이라 한다)은 다음 각 호와 같다. <ol style="list-style-type: none"> 1. 산재의료원 소속 의료기관 2. 『국민건강보험법』 제40조제2항에 따른 종합전문요양기관 3. 『의료법』 제3조에 따른 의료기관과 『지역보건법』 제7조에 따른 보건소(『지역보건법』 제8조에 따른 보건의료원을 포함한다. 이하 같다)로서 노동부령으로 정하는 인력·시설 등의 기준에 해당하는 의료기관 또는 보건소 중 공단이 지정한 의료기관 또는 보건소 ② 공단은 제1항제3호에 따라 의료기관이나 보건소를 산재보험 의료기관으로 지정할 때에는 다음 각 호의 요소를 고려하여야 한다. <ol style="list-style-type: none"> 1. 의료기관이나 보건소의 인력·시설·장비 및 진료과목 2. 산재보험 의료기관의 지역별 분포 ③ 공단은 제1항제2호 및 제3호에 따른 산재보험 의료기관이 다음 각 호의 어느 하나의 사유에 해당하면 그 지정을 취소(제1항제3호의 경우만 해당된다)하거나 12개월의 범위에서 업무상의 재해를 입은 근로자를 진료할 수 없도록 하는 진료제한 조치 또는 개선명령(이하 “진료제한등의 조치”라 한다)을 할 수 있다. <ol style="list-style-type: none"> 1. 업무상의 재해와 관련된 사항을 거짓이나 그 밖에 부정한 방법으로 진단하거나 증명한 경우 2. 제45조에 따른 진료비를 거짓이나 그 밖에 부정한 방법으로 청구한 경우 3. 제50조에 따른 평가 결과 지정취소나 진료제한등의 조치가 필요한 경우 4. 『의료법』 위반이나 그 밖의 사유로 의료업을 일시적 또는 영구적으로 할 수 없게

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

제재 수단	법 규정 내용
	<p>되거나, 소속 의사가 의료행위를 일시적 또는 영구적으로 할 수 없게 된 경우</p> <p>5. 제1항제3호에 따른 인력·시설 등의 기준에 미치지 못하게 되는 경우</p> <p>6. 진료제한등의 조치를 위반하는 경우</p> <p>④ 공단은 제1항제2호 및 제3호에 따른 산재보험 의료기관이 다음 각 호의 어느 하나의 사유에 해당하면 12개월의 범위에서 진료제한 등의 조치를 할 수 있다.</p> <p>1. 제40조제5항에 따른 요양급여의 산정 기준을 위반하여 제45조에 따른 진료비를 부당하게 청구한 경우</p> <p>2. 제45조제1항을 위반하여 공단이 아닌 자에게 진료비를 청구한 경우</p> <p>3. 제47조제1항에 따른 진료계획을 제출하지 아니하는 경우</p> <p>4. 제118조에 따른 보고, 제출 요구 또는 조사에 응하지 아니하는 경우</p> <p>5. 산재보험 의료기관의 지정 조건을 위반한 경우</p> <p>⑤ 공단은 제3항 또는 제4항에 따라 지정을 취소하거나 진료제한 조치를 하려는 경우에는 청문을 실시하여야 한다.</p> <p>⑥ 제1항제3호에 따른 지정절차, 제3항 및 제4항에 따른 지정취소, 진료제한등의 조치의 기준 및 절차는 노동부령으로 정한다.</p>
	<p>산업재해보상보험법 시행규칙 제85조 (지정의 취소)</p> <p>노동부장관은 지정법인이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 때에는 그 지정을 취소할 수 있다. <개정 2006.8.31></p> <p>1. 목적외의 사업을 한 때</p> <p>2. 제83조 각호의 요건에 해당되지 아니하게 되거나 동요건을 위반한 때</p> <p>3. 삭제 <2006.8.31></p>

(5) 하 명

명령적 행위란 사인이 원래부터 갖고 있는 자유(자연적 자유)를 제한하여 일정한 행위를 할 의무를 부과하거나 또는 부과된 의무를 해제하는 행위를 말한다.

명령적 행위는 공공의 복리 또는 이익을 위하여 개인의 자연적 자유를 제한하거나, 그 제한을 해제하는 행위라는 점에서 국민의 권리 또는 능력의 발생, 변경, 변경, 소멸을 목적으로 하는 형성적 행위와 구별된다. 따라서 명령적 행위에 위반된 행위는 원칙적으로 행정상의

강제집행 또는 행정벌의 대상이 될 뿐이며, 그 행위의 법률상의 효력에는 영향을 미치지 않는다.

하명이란 작위(일정한 행위를 행할 의무를 명하는 행위)·부작위(일정한 행위를 하여서는 아니될 의무를 명하는 행위)·수인(행정청에 의한 실행행사를 감수하고 이에 저항하지 말아야 할 의무를 명하는 행위)·급부(금전, 물품, 근로 등을 제공할 의무를 명하는 행위)를 명하는 행정행위를 말한다.

하명은 법규하명과 하명처분으로 구별할 수 있으나, 하명은 법령에 의거한 행정행위로서 행하여지는 것이 보통이므로, 하명처분만이 행정행위로서의 성질을 가진다. 하명처분은 근거법규의 집행을 위하여 구체적 처분이 있음으로써 비로소 현실적으로 하명의 효과가 발생하는 경우의 하명을 말한다. 하명처분은, ① 불특정다수인에 대하여 행하여지는 경우와, ② 특정의 대상에 대하여 개별적·구체적으로 의무를 명하는 경우로 나누어진다.

하명은 개인의 자연적 자유를 제한하여 의무를 부과시키는 행위이므로 헌법 제37조 제2항에 따라서 법률의 근거를 필요로 한다. 한편 명시적 규정이 없는 한, 하명의 성질은 사익과 공익의 조화의 관점에서 판단되어야 한다. 하명의 대상은 사실행위(폐쇄조치, 폐기처분 등)일 경우와 법률행위(금지, 정지 등)일 경우가 있다.

하명의 효과에 있어, 대인적 하명은 그 상대방에게만 효과가 발생하나, 대물적 하명의 경우에는 그 상대방의 지위를 승계하는 자에게도 미친다. 하명에 의거하여 성립된 의무가 불이행되면 행정상 강제집행이 가해지고, 의무를 위반하면 행정벌이 가해지는 것이 일반적이다.

a. 작위적 하명

제재 수단	법 규정 내용
<p>작위적 하명</p>	<p>근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제11조 (시정명령) 노동부장관은 사용자가 제9조제2항을 위반하여 근로자위원에게 불이익을 주는 처분을 하거나 제10조제1항을 위반하여 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해하는 경우에는 그 시정(시정)을 명할 수 있다.</p>
	<p>노동조합 및 노동관계조정법 제84조 (구제명령) ① 노동위원회는 제83조의 규정에 의한 심문을 종료하고 부당노동행위가 성립한다고 판정한 때에는 사용자에게 구제명령을 발하여야 하며, 부당노동행위가 성립되지 아니한다고 판정한 때에는 그 구제신청을 기각하는 결정을 하여야 한다. ② 제1항의 규정에 의한 판정·명령 및 결정은 서면으로 하되, 이를 당해 사용자와 신청인에게 각각 교부하여야 한다. ③ 관계 당사자는 제1항의 규정에 의한 명령이 있을 때에는 이에 따라야 한다.</p>
	<p>노동조합 및 노동관계조정법 제77조 (긴급조정의 쟁의행위 중지) 관계 당사자는 제76조제3항의 규정에 의한 긴급조정의 결정이 공포된 때에는 즉시 쟁의행위를 중지하여야 하며, 공포일부터 30일이 경과하지 아니하면 쟁의행위를 재개할 수 없다.</p>
	<p>근로자퇴직급여 보장법 제27조 (퇴직연금제도의 폐지·중단의 처리) ① 퇴직연금제도가 폐지되거나 운영이 중단된 경우에는 폐지된 이후 또는 중단된 기간에 대하여는 제2장의 규정에 의한 퇴직금제도를 적용한다. ② 퇴직연금제도의 폐지 또는 운영의 중단으로 인하여 가입자가 급여를 지급받은 경우에는 제8조제2항의 규정에 따라 중간정산되어 지급받은 것으로 본다. 이 경우 중간정산 대상기간의 산정 등에 관하여는 대통령령으로 정한다.</p>
	<p>고령자고용촉진법 제18조 (내용공표 및 취업알선 중단) 노동부장관은 정당한 이유없이 제17조의 규정에 의한 고용확대 요청에 따르지 아니한 자에 대하여 그 내용을 공표하거나 직업안정업무를 행하는 행정기관에서 제공하는 직업지도 및 취업알선 등 고용관련 서비스를 중단할 수 있다.</p>
	<p>장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령 제21조의3 (부당 용자금 또는 기타 징수금의 반환명령 등) ① 법 제23조제1항에 따라 용자금 또는 지원금의 징수를 결정한 경우에는 지체 없이 납부책임이 있는 자에게 그 금액의 납부를 알려야 한다. ② 제1항에 따라 통지를 받은 자는 통지를 받은 날부터 30일 이내에 그 금액을 납부하여야 한다. [본조신설 2008.1.3]</p>

제재 수단	법 규정 내용
작 위 적 하 명	<p>장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령 제30조 (부정 수급금이나 그 밖의 징수금의 반환 명령 등)</p> <p>① 법 제31조제1항에 따라 고용장려금의 징수 또는 추가징수를 결정한 경우에는 지체 없이 납부 책임이 있는 자에게 그 금액을 내도록 알려야 한다.</p> <p>② 제1항에 따라 통지를 받은 자는 통지받은 날부터 30일 이내에 그 금액을 내야 한다.</p>
	<p>직업안정법 제37조 (폐쇄조치)</p> <p>① 노동부장관 또는 시장·군수·구청장은 제18조·제19조·제23조제1항 또는 제33조의 규정에 의한 신고 또는 등록을 하지 아니하거나 허가를 받지 아니하고 사업을 하거나 제36조제1항의 규정에 의한 정지 또는 취소의 명령을 받고도 사업을 계속하는 경우에는 관계공무원으로 하여금 다음 각호의 조치를 하게 할 수 있다.<개정 1995·12·29, 1999.2.8></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 당해 사업소 또는 사무실의 간판 기타 영업표지물의 제거·삭제 2. 당해 사업이 위법한 것임을 알리는 게시물의 부착 3. 당해 사업의 운영을 위하여 필수불가결한 기구 또는 시설물을 사용할 수 없게 하는 봉인 <p>② 제1항의 규정에 의하여 조치를 하는 관계공무원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.</p>
	<p>파견근로자보호 등에 관한 법률 제19조 (폐쇄조치등)</p> <p>① 노동부장관은 허가를 받지 아니하고 근로자파견사업을 하거나 허가의 취소 또는 영업의 정지처분을 받은 후 계속하여 사업을 하는 자에 대하여는 관계공무원으로 하여금 당해 사업을 폐쇄하기 위하여 다음 각호의 조치를 하게 할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 당해 사무소 또는 사무실의 간판 기타 영업표지물의 제거·삭제 2. 당해 사업이 위법한 것임을 알리는 게시물의 부착 3. 당해 사업의 운영을 위하여 필수불가결한 기구 또는 시설물을 사용할 수 없게 하는 봉인 <p>② 제1항의 규정에 의한 조치를 하고자 하는 경우에는 미리 이를 당해 파견사업주 또는 그 대리인에게 서면으로 알려주어야 한다. 다만, 급박한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>③ 제1항의 규정에 의한 조치는 그 사업을 할 수 없게 함에 필요한 최소한의 범위에 그쳐야 한다.</p> <p>④ 제1항의 규정에 의하여 조치를 하는 관계공무원은 그 권한을 표시하는 증표를 관계인에게 내보여야 한다.</p>
	<p>파견근로자보호 등에 관한 법률 제19조 (개선명령)</p> <p>노동부장관은 적정한 파견근로의 확보를 위하여 필요하다고 인정할 때에는 파견사업주에 대하여 근로자파견사업의 운영 및 파견근로자의 고용관리 등에 관한 개선을 명할 수 있다.</p> <p>파견근로자보호 등에 관한 법률 시행규칙 제6조 (폐지신고)</p> <p>① 법 제11조제1항의 규정에 의하여 근로자파견사업을 폐지한 파견사업주는 별지 제7호 서식에 의한 폐지신고서에 허가증을 첨부하여 허가관청에 제출하여야 한다.</p>

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

제재 수단	법 규정 내용
작 위 적 하 명	② 허가관청이 폐지신고를 받은 때에는 별지 제4호서식에 의한 허가관리대장에 그 사실을 기재하여야 한다.
	파견근로자보호 등에 관한 법률 시행규칙 제19조 (보고명령) 법 제38조제1항의 규정에 의한 보고명령은 서면으로 하여야 한다.
	근로자직업능력 개발법 시행규칙 제6조 (직업능력개발훈련 수탁기관에 대한 조치기준 등) ① 법 제16조제5항 후단에 따른 추가징수의 기준은 다음 각 호와 같다. <개정 2007.5.1> 1. 법 제16조제5항제1호가목에 해당하는 경우에는 다음 각 목의 구분에 따른 금액을 추가로 징수한다. 가. 최근 위반행위 적발일 전 5년 동안 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 훈련비용을 신청한 횟수가 없는 경우 : 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 금액의 3배 나. 최근 위반행위 적발일 전 5년 동안 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 훈련비용을 신청한 횟수가 1회인 경우 : 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 금액의 4배 다. 최근 위반행위 적발일 전 5년 동안 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 훈련비용을 신청한 횟수가 2회 이상인 경우 : 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 금액의 5배 2. 법 제16조제5항제1호나목 및 같은 항 제2호에 해당하는 경우에는 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 지급 또는 지원받은 금액에 해당하는 금액을 추가로 징수한다. 3. 제1호 및 제2호에 불구하고 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 비용을 지급 또는 지원 받은 사실을 자진하여 신고한 자에 대하여는 추가징수 하여야 하는 금액의 2분의 1의 범위에서 감경할 수 있다. ② 법 제16조제5항의 규정에 의한 반환명령 및 추가징수의 통지는 별지 제1호서식의 위탁계약해지사 등 지급·지원금 반환·추가징수통지서에 의한다. ③ 법 제16조제6항 및 영 제13조제4항의 규정에 의한 직업능력개발훈련 수탁기관에 대한 시정요구, 위탁계약의 해지, 위탁제한 및 근로자에 대한 수감제한의 구체적 조치기준은 별표 1과 같다.
	근로자직업능력 개발법 시행령 제26조의2 (잔여 귀속재산을 처분·변경한 자에 대한 징수 절차) ① 노동부장관은 법 제32조의2제4항 후단을 위반하여 귀속재산을 처분한 자에 대하여는 법 제32조의2제5항에 따라 처분된 재산에 상당하는 금액을 징수할 수 있다. ② 노동부장관은 법 제32조의2제4항 후단을 위반하여 귀속재산을 변경한 자에 대하여는 60일의 기간을 정하여 원상회복을 명할 수 있다. ③ 노동부장관은 제2항에 따른 기간 안에 원상회복 명령을 이행하지 아니하는 경우에는 법 제32조의2제5항에 따라 그 변경된 재산에 상당하는 금액을 징수할 수 있다.[본조신설 2007.4.26]
	기능장려법 제7조 (기능자격소지자에 대한 인·허가등) ① 국가와 지방자치단체는 영업과 관련된 인·허가 등의 신청을 받은 경우 관계법령에 저촉되지 아니하는 범위 안에서 기능자격소지자에 대하여 우선하여 인·허가 등을 할 수 있다.

제재 수단	법 규정 내용
작 위 적 하 명	② 제1항의 경우에 기능자격소지자가 다수일 경우 특별한 사유가 없는 한 상위등급의 기능자격소지자에게 우선하여 인·허가 등을 하여야 한다.
	직업훈련법시행규칙 제10조 (취업조치) 인정직업훈련을 실시하는 자는 직업훈련을 수료한 자에 대한 훈련생신상기록카드를 별지 제12호 서식에 의하여 작성하여 취업희망자의 관할노동청지방사무소와 취업희망기관에 송부하여야 한다.<개정 1975.5.6>
	고용보험법 제62조 (반환명령 등) ① 직업안정기관의 장은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 지급받은 자에게 지급받은 전체 구직급여의 전부 또는 일부의 반환을 명할 수 있고, 이에 추가하여 노동부령으로 정하는 기준에 따라 그 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 구직급여액에 상당하는 액수 이하의 금액을 징수할 수 있다. ② 제1항의 경우에 거짓이나 그 밖의 부정한 방법이 사업주(사업주의 대리인·사용인, 그 밖의 종업원을 포함한다)의 거짓된 신고·보고 또는 증명으로 인한 것이면 그 사업주도 그 구직급여를 지급받은 자와 연대(연대)하여 책임을 진다. ③ 직업안정기관의 장은 수급자격자 또는 수급자격이 있었던 자에게 잘못 지급된 구직급여가 있으면 그 지급금액을 징수할 수 있다.
	고용보험법 제93조 (원처분등의 집행 정지) ① 심사의 청구는 원처분등의 집행을 정지시키지 아니한다. 다만, 심사관은 원처분등의 집행에 의하여 발생하는 중대한 위해(위해)를 피하기 위하여 긴급한 필요가 있다고 인정하면 직권으로 그 집행을 정지시킬 수 있다. ② 심사관은 제1항 단서에 따라 집행을 정지시키려고 할 때에는 그 이유를 적은 문서로 그 사실을 직업안정기관의 장에게 알려야 한다. ③ 직업안정기관의 장은 제2항에 따른 통지를 받으면 지체 없이 그 집행을 정지하여야 한다. ④ 심사관은 제2항에 따라 집행을 정지시킨 경우에는 지체 없이 심사청구인에게 그 사실을 문서로 알려야 한다.
	고용보험법 시행규칙 제103조 (급여의 지급 제한 등 통지) ① 영 제79조제1항에 따른 구직급여 지급정지에 관한 사전고지는 별지 제91호서식의 구직급여 지급정지 사전고지서에 따른다. ② 영 제79조제3항에 따른 구직급여 지급정지에 관한 통지는 별지 제92호서식의 구직급여 지급 정지 결정 통지서에 따른다.
	고용보험법 시행규칙 제104조 (부정행위에 따른 구직급여 반환명령의 기준) 직업안정기관의 장은 법 제62조제1항에 따라 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 지급받은 자에게 다음 각 호의 기준에 따라 반환을 명하여야 한다. 1. 지급받은 구직급여 전부의 반환을 명할 것 2. 제1호에도 불구하고 영 제80조 각 호의 어느 하나의 사유에 해당하는 자(1회의 부정

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

제재 수단	법 규정 내용
작 위 적 하 명	<p>행위로 한 정한다)의 경우에는 그 사유로 인정받은 실업기간에 대하여 지급받은 구직급여만 반환을 명할 것. 다만, 법 제2조제6호에 따른 일용근로자로서 근로를 제공하여 영 제80조제1호의 사유에 해당하는 자는 부정행위의 횟수에 관계없이 그 사유로 인정받은 실업기간에 대하여 지급받은 구직급여만 반환을 명하여야 한다.</p> <p>3. 제2호 본문과 단서에도 불구하고 영 제80조제1호의 사유에 해당하는 자가 법 제47조제2항에 따라 직업안정기관의 장이 본인이나 사업장에 대한 조사를 하기 전까지 그 부정행위를 자진 신고하는 경우에는 그 실업인정대상기간 중 근로를 제공한 날에 대하여 실업인정을 받아 지급받은 구직급여만 반환을 명할 것(1회의 자진신고로 한정한다)</p>
	<p>고용보험법 시행규칙 제106조 (지급 제한 등의 통지)</p> <p>① 영 제81조에 따른 구직급여의 지급 제한, 구직급여의 반환명령 및 구직급여액에 상당하는 금액의 추가징수에 관한 통지는 별지 제93호서식의 실업급여 지급제한, 반환명령 및 추가징수 결정 통지서에 따른다.</p> <p>② 법 제62조제3항에 따라 잘못 지급된 구직급여금액을 징수하는 경우에는 별지 제94호서식의 실업급여 과오급반환 결정 통지서에 따른다.</p>
	<p>고용보험법 시행규칙 제120조 (지급 제한 등의 통지)</p> <p>① 영 제97조에 따른 육아휴직 급여의 지급 제한, 육아휴직 급여의 반환명령 및 육아휴직 급여액에 상당하는 금액의 추가징수에 관한 통지는 별지 제103호서식의 육아휴직 급여 지급 제한, 반환명령 및 추가징수 결정 통지서에 따른다.</p> <p>② 법 제62조제3항 및 법 제74조에 따라 잘못 지급된 육아휴직 급여금액을 징수하는 경우에는 별지 제100호서식의 육아휴직 급여 과오급반환 결정 통지서에 따른다.</p>
	<p>고용보험법 시행규칙 제125조 (지급 제한 등의 통지)</p> <p>① 영 제103조에 따른 산전후휴가 급여 등의 지급 제한, 산전후휴가 급여 등의 반환명령 및 산전후휴가 급여 등의 지급액에 상당하는 금액의 추가징수에 관한 통지는 별지 제108호서식의 산전후휴가 급여 등의 지급 제한, 반환명령 및 추가징수 결정 통지서에 따른다.</p> <p>② 법 제62조제3항과 법 제77조에 따라 잘못 지급된 산전후휴가 급여 등의 금액을 징수하는 경우에는 별지 제109호서식의 산전 후(유산·사산)휴가 급여 과오급반환 결정 통지서에 따른다.</p>
	<p>고용보험법 시행령 제127조 (원처분의 집행정지 통지)</p> <p>법 제93조제2항에 따른 집행정지 통지 문서에는 다음 각 호의 사항을 적어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 심사청구 사건명 2. 집행정지 대상 처분과 집행정지 내용 3. 청구인의 이름과 주소 4. 피청구인인 처분청의 명칭 5. 집행정지 이유
<p>근로자복지기본법 제38조 (비상장법인의 자사주의 처분<개정 2005.3.31>)</p>	

제재 수단	법 규정 내용
	<p>① 국가는 『자본시장과 금융투자업에 관한 법률』 제9조제13항에 따른 증권시장에 주권이 상장되지 아니한 법인(이하 “비상장법인”이라 한다)의 우리사주조합원이 제33조의 규정에 의하여 취득한 자사주를 불가피하게 처분하고자 하는 경우 환금을 보장하기 위하여 주식의 거래 등에 관하여 필요한 조치를 하도록 노력하여야 한다. <개정 2005.3.31, 2007.8.3></p> <p>② 비상장법인은 우리사주조합이 설립된 이후 3년 이내에 당해 회사 주식이 증권시장에 상장되지 아니한 경우 우리사주조합원이 제33조의 규정에 의하여 취득한 자사주를 환매수하기 위하여 준비금을 적립할 수 있다. <개정 2005.3.31, 2007.8.3></p> <p>③ 비상장법인은 제1항의 규정에 의한 자사주의 환금을 보장하기 위하여 필요한 경우 『상법』 제341조의 규정에 불구하고 우리사주조합원 또는 퇴직하는 우리사주조합원이 보유한 자사주를 취득할 수 있다. 이 경우 취득한 주식은 다음의 방법에 의하여 처분하여야 한다. <개정 2005.3.31></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 우리사주조합에의 출연 2. 『상법』 제342조의 규정의 예에 따른 처분 3. 주주총회 결의에 의하여 주주에게 배당할 이익으로써의 소각
	<p>근로자복지기본법 제56조 (반환명령)</p> <p>① 국가 또는 지방자치단체는 제6조의 규정을 위반한 자에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 따라 보조 또는 융자받은 금액의 전부 또는 일부의 반환을 명할 수 있다.</p> <p>② 국가 또는 지방자치단체는 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 이 법의 규정에 의하여 보조 또는 융자를 받은 자에 대하여 대통령령이 정하는 바에 따라 보조 또는 융자받은 금액의 전부 또는 일부의 반환을 명할 수 있다.</p> <p>③ 제1항 및 제2항의 규정에 의하여 반환명령을 받은 자는 상환기간전이라도 이를 상환하여야 한다.</p>
	<p>사내근로복지기금법 제21조 (시정명령)</p> <p>노동부장관은 사용자 또는 기금이 제12조제2항, 제14조 내지 제17조의 규정에 위반한 때에는 상당한 기간을 정하여 그 시정을 명할 수 있다.</p>
	<p>산업재해보상보험법 제120조 (보험급여의 일시 중지)</p> <p>① 공단은 보험급여를 받고자 하는 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당되면 보험급여의 지급을 일시 중지할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 요양 중인 근로자가 제48조제1항에 따른 공단의 전원 요양 지시를 정당한 사유 없이 따르지 아니하는 경우 2. 제59조에 따라 공단이 직권으로 실시하는 장해등급 재판정 요구에 응하지 아니하는 경우 3. 제114조나 제115조에 따른 보고·서류제출 또는 신고를 하지 아니하는 경우 4. 제117조에 따른 질문이나 조사에 응하지 아니하는 경우 5. 제119조에 따른 진찰 요구에 따르지 아니하는 경우 <p>② 제1항에 따른 일시 중지의 대상이 되는 보험급여의 종류, 일시 중지의 기간 및 일시 중지 절차는 대통령령으로 정한다.</p>

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

제재 수단	법 규정 내용
	<p>산업재해보상보험법 시행령 제36조 (유족보상연금의 지급정지 등)</p> <p>① 법 제43조의3제2항의 규정에 의하여 유족보상연금을 받을 권리가 이전된 경우에 유족보상연금을 새로이 지급받고자 하는 자는 공단에 이를 신청하여야 한다.</p> <p>② 법 제43조의3제3항의 규정에 의하여 유족보상연금수급권자가 1년 이상 행방불명인 경우에는 같은 순위자(같은 순위자가 없는 때에는 다음 순위자)의 신청에 의하여 행방불명된 달의 다음 달 분부터 그 행방불명인 기간 동안 유족보상연금의 지급을 정지한다.</p> <p>③ 제2항의 규정에 의하여 유족보상연금의 지급이 정지된 때에는 같은 순위자(같은 순위자가 없는 때에는 다음 순위자)의 신청에 의하여 법 제43조제2항 및 법 별표 2의 규정에 의하여 산정한 금액의 유족보상연금을 지급할 수 있다. 이 경우 제2항의 규정에 의하여 행방불명이 된 유족보상연금수급권자는 법 제43조제2항 및 법 별표 2의 규정에 의한 가산금액이 적용되는 유족보상연금수급자격자의 범위에서 제외한다.</p> <p>④ 제2항의 규정에 의하여 유족보상연금의 지급이 정지된 자는 언제든지 그 지급정지의 해제를 신청할 수 있다.</p> <p>[전문개정 2000.6.27]</p>
	<p>산업재해보상보험법 시행령 제95조 (보험급여에 관한 결정의 집행정지)</p> <p>① 심사청구는 당해 보험급여에 관한 결정의 집행을 정지시키지 아니한다. 다만, 공단은 그 집행에 의하여 발생할 증대한 손실을 피하기 위하여 긴급한 필요가 있다고 인정할 때에는 그 집행을 정지시킬 수 있다.</p> <p>② 공단은 제1항 단서의 규정에 의하여 집행을 정지시킨 때에는 지체없이 이를 심사청구인 및 당해 보험급여에 관한 결정을 행한 공단의 소속기관에게 문서로 통지하여야 한다.</p> <p>③ 제2항의 규정에 의한 통지서에는 다음 각호의 사항을 기재하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 심사청구 사건명 2. 집행정지 대상인 보험급여에 관한 결정 및 집행정지의 내용 3. 심사청구인의 이름 및 주소 4. 집행정지의 이유

b. 부작위적 하명

제재 수단	법 규정 내용
	<p>공무원의노동조합설립및운영등에관한법률 제4조 (정치활동의 금지) 노동조합과 그 조합원은 정치활동을 하여서는 아니된다.</p>
	<p>공무원의노동조합설립및운영등에관한법률 제11조 (쟁의행위의 금지)</p>

제재 수단	법 규정 내용
부 작 위 적 하 명	노동조합과 그 조합원은 파업·태업 그 밖에 업무의 정상적인 운영을 저해하는 일체의 행위를 하여서는 아니된다.
	교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 제3조 (정치활동의 금지) 교원의 노동조합(이하 “노동조합”이라 한다)은 일체의 정치활동을 하여서는 아니된다.
	교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 제8조 (쟁의행위의 금지) 노동조합과 그 조합원은 파업·태업 기타 업무의 정상적인 운영을 저해하는 일체의 쟁의행위를 하여서는 아니된다.
	노동조합 및 노동관계조정법 제3조 (손해배상 청구의 제한) 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.
	노동조합 및 노동관계조정법 제9조 (차별대우의 금지) 노동조합의 조합원은 어떠한 경우에도 인종·종교·성별·정당 또는 신분에 의하여 차별대우를 받지 아니한다.
	노동조합 및 노동관계조정법 제39조 (근로자의 구속제한) 근로자는 쟁의행위 기간 중에는 현행법외에는 이 법 위반을 이유로 구속되지 아니한다.
	노동조합 및 노동관계조정법 제41조 (쟁의행위의 제한과 금지) ① 노동조합의 쟁의행위는 그 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다. ② 『방위사업법』에 의하여 지정된 주요방위산업체에 종사하는 근로자중 전력, 용수 및 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자는 쟁의행위를 할 수 없으며 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자의 범위는 대통령령으로 정한다.
	노동조합 및 노동관계조정법 제42조 (폭력행위등의 금지) ① 쟁의행위는 폭력이나 파괴행위 또는 생산 기타 주요업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설로서 대통령령이 정하는 시설을 점거하는 형태로 이를 행할 수 없다. ② 사업장의 안전보호시설에 대하여 정상적인 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다. ③ 행정관청은 쟁의행위가 제2항의 행위에 해당한다고 인정하는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 행위를 중지할 것을 통보하여야 한다. 다만, 사태가 급박하여 노동위원회의 의결을 얻을 시간적 여유가 없을 때에는 그 의결을 얻지 아니하고 즉시 그 행위를 중지할 것을 통보할 수 있다. ④ 제3항 단서의 경우에 행정관청은 지체없이 노동위원회의 사후승인을 얻어야 하며 그 승인을 얻지 못한 때에는 그 통보는 그때부터 효력을 상실한다.
노동조합 및 노동관계조정법 제42조의2 (필수유지업무에 대한 쟁의행위의 제한)	

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

제재 수단	법 규정 내용
부 작 위 적 하 명	<p>① 이 법에서 “필수유지업무”라 함은 제71조제2항의 규정에 따른 필수공익사업의 업무 중 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 말한다.</p> <p>② 필수유지업무의 정당한 유지·운행을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다.</p>
	<p>노동조합 및 노동관계조정법 제43조 (사용자의 채용제한)</p> <p>① 사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.</p> <p>② 사용자는 쟁의행위기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.</p> <p>③ 제1항 및 제2항의 규정은 필수공익사업의 사용자가 쟁의행위 기간 중에 한하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하거나 그 업무를 도급 또는 하도급 주는 경우에는 적용하지 아니한다.</p> <p>④ 제3항의 경우 사용자는 당해 사업 또는 사업장 파업참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서 채용 또는 대체하거나 도급 또는 하도급 줄 수 있다. 이 경우 파업참가자 수의 산정 방법 등은 대통령령으로 정한다.</p>
	<p>노동조합 및 노동관계조정법 제44조 (쟁의행위 기간중의 임금지급 요구의 금지)</p> <p>① 사용자는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여는 그 기간 중의 임금을 지급할 의무가 없다.</p> <p>② 노동조합은 쟁의행위 기간에 대한 임금의 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니된다.</p>
	<p>노동조합 및 노동관계조정법 제59조 (출석금지)</p> <p>조정위원회의 위원장 또는 단독조정인은 관계 당사자와 참고인외의 자의 출석을 금할 수 있다</p>
	<p>노동조합 및 노동관계조정법 제63조 (중재시의 쟁의행위의 금지)</p> <p>노동쟁의가 중재에 회부된 때에는 그 날부터 15일간은 쟁의행위를 할 수 없다.</p>
	<p>노동조합 및 노동관계조정법 제67조 (출석금지)</p> <p>중재위원회의 위원장은 관계 당사자와 참고인외의 자의 회의출석을 금할 수 있다.</p>
	<p>근로기준법 제7조 (강제 근로의 금지)</p> <p>사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못한다.</p>
	<p>근로기준법 제8조 (폭행의 금지)</p> <p>사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다.</p>
	<p>근로기준법 제20조 (위약 예정의 금지)</p>

제재 수단	법 규정 내용
부 작 위 적 하 명	사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다.
	근로기준법 제21조 (전차금 상계의 금지) 사용자는 전차금(전차감)이나 그 밖에 근로할 것을 조건으로 하는 전대(전대)채권과 임금을 상계하지 못한다.
	근로기준법 제22조 (강제 저금의 금지) ① 사용자는 근로계약에 덧붙여 강제 저축 또는 저축금의 관리를 규정하는 계약을 체결하지 못한다. ② 사용자가 근로자의 위탁으로 저축을 관리하는 경우에는 다음 각 호의 사항을 지켜야 한다 1. 저축의 종류·기간 및 금융기관을 근로자가 결정하고, 근로자 본인의 이름으로 저축할 것 2. 근로자가 저축증서 등 관련 자료의 열람 또는 반환을 요구할 때에는 즉시 이에 따를 것
	근로기준법 제23조 (해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(징벌)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다. ② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(산전)·산후(산후)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.
	근로기준법 제24조 (경영상 이유에 의한 해고의 제한) ① 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다. ② 제1항의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니 된다. ③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 “근로자대표”라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다. ④ 사용자는 제1항에 따라 대통령령으로 정하는 일정한 규모 이상의 인원을 해고하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동부장관에게 신고하여야 한다. ⑤ 사용자가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 요건을 갖추어 근로자를 해고한 경우에는 제23조제1항에 따른 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다.
근로기준법 제40조 (취업 방해의 금지)	

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

제재 수단	법 규정 내용
<p>부 작 위 적 하 명</p>	<p>누구든지 근로자의 취업을 방해할 목적으로 비밀 기호 또는 명부를 작성·사용하거나 통신을 하여서는 아니 된다.</p>
	<p>근로기준법 제53조 (연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다. ② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조의 근로시간을 연장할 수 있다. ③ 사용자는 특별한 사정이 있으면 노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다. ④ 노동부장관은 제3항에 따른 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다.</p>
	<p>근로기준법 제65조 (사용 금지) ① 사용자는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성(이하 “임산부”라 한다)과 18세 미만자를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다. ② 사용자는 임산부가 아닌 18세 이상의 여성을 제1항에 따른 보건상 유해·위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다. ③ 제1항 및 제2항에 따른 금지 직종은 대통령령으로 정한다.</p>
	<p>근로기준법 제70조 (야간근로와 휴일근로의 제한) ① 사용자는 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다. ② 사용자는 임산부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 노동부장관의 인가를 받으면 그러하지 아니하다. 1. 18세 미만자의 동의를 있는 경우 2. 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의를 있는 경우 3. 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우 ③ 사용자는 제2항의 경우 노동부장관의 인가를 받기 전에 근로자의 건강 및 모성 보호를 위하여 그 시행 여부와 방법 등에 관하여 그 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의하여야 한다.</p>
	<p>근로기준법 제72조 (갱내근로의 금지) 사용자는 여성과 18세 미만인 자를 갱내(갱내)에서 근로시키지 못한다. 다만, 보건·의료, 보도·취재 등 대통령령으로 정하는 업무를 수행하기 위하여 일시적으로 필요한 경우에는 그러하지 아니하다.</p>
	<p>근로기준법 제95조 (제재 규정의 제한) 취업규칙에서 근로자에 대하여 감급(감급)의 제재를 정할 경우에 그 감액은 1회의 금액</p>

제재 수단	법 규정 내용
부 작 위 적 하 명	<p>이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못한다.</p> <p>제105조 (사법경찰권 행사자의 제한)</p> <p>이 법이나 그 밖의 노동 관계 법령에 따른 임검, 서류의 제출, 심문 등의 수사는 검사와 근로감독관이 전담하여 수행한다. 다만, 근로감독관의 직무에 관한 범죄의 수사는 그러하지 아니하다.</p>
	<p>근로자퇴직급여 보장법 시행령 제19조 (사용자에 대한 금지행위)</p> <p>법 제19조제2항제2호에서 “대통령령이 정하는 행위”라 함은 운용관리업무 또는 자산관리업무의 수행에 필요한 자료를 고의로 누락하여 작성하거나 거짓으로 작성하여 퇴직연금사업자에게 제공하는 행위를 말한다.</p>
	<p>근로자퇴직급여 보장법 시행령 제20조 (퇴직연금사업자에 대한 금지행위)</p> <p>법 제20조제2항제4호에서 “대통령령이 정하는 행위”라 함은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 사용자 또는 가입자에게 특정한 운용방법의 가치상승 또는 하락에 대한 단정적이거나 합리적 근거가 없는 판단을 제공하는 행위 2. 사용자 또는 가입자의 운용지시 등 업무수행과 관련하여 알게 된 정보를 자기 또는 제3자의 이익을 위하여 이용하는 행위
	<p>기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제6조 (단시간근로자의 초과근로 제한)</p> <p>① 사용자는 단시간근로자에 대하여 『근로기준법』 제2조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다. 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다.</p> <p>② 단시간근로자는 사용자가 제1항의 규정에 따른 동의를 얻지 아니하고 초과근로를 하게 하는 경우에는 이를 거부할 수 있다.</p>
	<p>기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제12조 (시정명령 등)</p> <p>① 노동위원회는 제10조의 규정에 따른 조사·심문을 종료하고 차별적 처우에 해당된다고 판정한 때에는 사용자에게 시정명령을 발하여야 하고, 차별적 처우에 해당하지 아니한다고 판정한 때에는 그 시정신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.</p> <p>② 제1항의 규정에 따른 판정·시정명령 또는 기각결정은 서면으로 하되 그 이유를 구체적으로 명시하여 관계당사자에게 각각 교부하여야 한다. 이 경우 시정명령을 발하는 때에는 시정명령의 내용 및 이행기한 등을 구체적으로 기재하여야 한다.</p>
	<p>남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제12조 (직장 내 성희롱의 금지)</p> <p>사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.</p> <p>산업보건기준에 관한 규칙 제21조 (출입의 금지)</p>

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

제재 수단	법 규정 내용
부 작 위 적 하 명	<p>밀폐공간에서 행하는 작업에 근로자를 종사하도록 하는 때에는 당해 밀폐공간에서 작업하는 근로자외의 자가 당해 장소에 출입하는 것을 금지시키고 그 뜻을 보기 쉬운 장소에 게시하여야 한다.</p>
	<p>산업보건기준에 관한 규칙 제27조 (소화설비 등에 대한 조치) 사업주는 지하실·기관실·선창 그밖에 통풍이 불충분한 장소에 비치한 소화기 또는 소화설비에 탄산가스를 사용하는 때에는 다음 각호의 조치를 하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 당해 소화기 또는 소화설비가 쉽게 뒤집히거나 손잡이가 쉽게 작동되어 탄산가스가 새지 아니하도록 할 것 2. 소화를 위하여 작동하는 경우 외에 소화기 또는 소화설비를 임의로 작동시키는 것을 금지시키고 그 뜻을 보기 쉬운 장소에 게시할 것
	<p>산업보건기준에 관한 규칙 제28조 (용접 등에 관한 조치) 사업주는 탱크·보일러 또는 반응탑의 내부 등 통풍이 불충분한 장소에서 용접을 하는 작업에 근로자를 종사하도록 하는 때에는 다음 각호의 조치를 하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 작업장소는 적절한 공기상태로 유지할 것 2. 당해 근로자에게 송기마스크 등을 지급하여 착용하도록 할 것
	<p>산업보건기준에 관한 규칙 제33조 (가스배관공사 등에 관한 조치) 사업주는 지하실 또는 맨홀의 내부 그밖에 통풍이 불충분한 장소에서 가스를 공급하는 배관을 해체 또는 부착하는 작업에 근로자를 종사하도록 하는 때에는 다음 각호의 조치를 하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 배관을 해체 또는 부착하는 작업장소에 당해 가스가 들어오지 아니하도록 차단할 것 2. 당해 작업을 행하는 장소는 적절한 공기상태가 유지되도록 환기를 하거나 근로자에게 송기마스크 등을 지급하여 착용하도록 할 것
	<p>산업보건기준에 관한 규칙 제34조 (압기공법에 관한 조치)</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 사업주는 별표 3 제1호의 규정에 의한 지층이나 그와 인접한 장소에서 압기공법에 의하여 작업을 하는 때에는 당해 작업에 의하여 유해가스가 쉐 우려가 있는 지 여부 및 공기 중의 산소농도를 조사하여야 한다. ② 사업주는 제1항의 규정에 의한 조사결과 유해가스가 세고 있거나 공기 중에 산소가 부족한 때에는 즉시 작업을 중지하고 출입을 금지시키는 등 필요한 조치를 하여야 한다.
	<p>산업보건기준에 관한 규칙 제59조 (소음감소 조치) 사업주는 강렬한 소음작업 또는 충격소음작업 장소에 대하여는 기계·기구 등의 대체, 시설의 밀폐·흡음 또는 격리 등 소음감소를 위한 조치를 하여야 한다. 다만, 작업의 성질상 기술적·경제적으로 현저히 곤란하다는 관계 전문가의 의견이 있는 때에는 그러하지 아니하다.</p>
	<p>산업보건기준에 관한 규칙 제61조 (난청발생에 따른 조치) 사업주는 소음으로 인하여 근로자에게 소음성 난청 등의 건강장해가 발생하였거나 발생</p>

제재 수단	법 규정 내용
부 작 위 적 하 명	<p>할 우려가 있는 경우에는 다음 각호의 조치를 하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 당해 작업장의 소음성난청 발생 원인조사 2. 청력손실감소 및 재발방지 대책 마련 3. 제2호의 규정에 의한 대책의 이행여부 확인 4. 작업전환 등 의사의 소견에 따른 조치
	<p>산업보건기준에 관한 규칙 제83조 (감압시의 조치)</p> <p>① 사업주는 기압조절실에서 고압작업자에게 감압을 실시하는 때에는 다음 각호의 조치를 하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 기압조절실의 바닥면의 조도를 20럭스 이상이 되도록 할 것 2. 기압조절실내의 온도가 섭씨 10도 이하로 될 때에는 고압작업자에게 모포 등 적절한 보온용구를 사용하도록 할 것 3. 감압에 필요한 시간이 1시간을 초과하는 경우에는 고압작업자에게 의자 그 밖의 필요한 휴식용구를 지급하여 사용하도록 할 것 <p>② 사업주는 고압작업자에게 기압조절실에서 감압을 하는 때에는 당해 감압에 필요한 시간을 당해 고압작업자에게 미리 널리 알려야 한다.</p>
	<p>산업보건기준에 관한 규칙 제88조 (배기·침하시의 조치)</p> <p>① 사업주는 물속에서 작업을 하기 위하여 만들어진 구조물(이하 “잠함”이라 한다)을 물속으로 가라앉히는 때에는 우선 고압작업자를 잠함의 바깥으로 대피시키고 내부의 공기를 바깥으로 내보내야 한다.</p> <p>② 제1항의 규정에 따라 잠함을 침하시키는 때에는 유해가스의 발생여부 그 밖의 사항을 점검하고 고압작업자에게 건강장해를 일으킬 우려가 없는 지 여부를 확인한 후에 작업하도록 하여야 한다.</p>
	<p>산업보건기준에 관한 규칙 제89조 (발파하는 경우의 조치)</p> <p>사업주는 작업실내에서 발파를 하는 때에는 작업실내의 기압이 발파전의 상태와 같을 때까지는 고압실내에 근로자가 들어가도록 하여서는 아니된다.</p>
	<p>산업보건기준에 관한 규칙 제91조 (잠함작업실 굴착의 제한)</p> <p>사업주는 잠함의 급격한 침하에 의한 고압실내 작업자의 위험을 방지하기 위하여 잠함작업실 아랫부분을 50센티미터 이상 파서는 아니 된다.</p>
	<p>산업보건기준에 관한 규칙 제94조 (고농도 산소의 사용제한)</p> <p>사업주는 잠수 작업을 하는 잠수작업자에게 고농도의 산소만을 들여 마시도록 하여서는 아니된다. 다만, 급부상(급부상) 등으로 중대한 신체상의 장애가 발생한 잠수작업자를 치유하기 위하여 다시 잠수하여 산소를 들이마시게 하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p>
	<p>산업보건기준에 관한 규칙 제99조 (출입금지)</p> <p>사업주는 기압조절실을 설치한 장소 및 조작하는 장소는 관계근로자외의 자의 출입을 금지시키고 그 뜻을 보기 쉬운 장소에 게시하여야 한다.</p>

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

제재 수단	법 규정 내용
부 작 위 적 하 명	<p>산업보건기준에 관한 규칙 제103조 (사고가 발생한 경우의 조치)</p> <p>① 사업주는 송기설비의 고장 그 밖의 사고로 인하여 고압작업자에게 건강장해가 발생할 우려가 있는 때에는 즉시 고압작업자를 외부로 대피시켜야 한다.</p> <p>② 제1항의 규정에 의한 사고가 발생한 때에는 송기설비의 이상유무, 잠함 등의 이상침하 또는 기울진 상태 등을 점검하여 고압작업자에게 건강장해가 발생할 우려가 없는 것을 확인한 후에 출입하도록 하여야 한다.</p>
	<p>산업보건기준에 관한 규칙 제118조 (출입금지 등)</p> <p>사업주는 다음 각호의 1에 해당하는 장소에는 관계근로자외의 자의 출입을 금지시키고 그 뜻을 보기 쉬운 장소에 게시하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 다량의 고열물체를 취급하는 장소 또는 현저히 뜨거운 장소 2. 다량의 저온물체를 취급하는 장소 또는 현저히 차가운 장소
	<p>산업보건기준에 관한 규칙 제140조 (흡연 등의 금지)</p> <p>사업주는 방사성물질 취급작업실 그밖에 방사성물질을 들어 마시거나 섭취할 우려가 있는 작업장에 대하여는 근로자가 담배를 피우거나 음식을 먹지 아니하도록 그 뜻을 보기 쉬운 장소에 게시하여야 한다.</p>
	<p>산업보건기준에 관한 규칙 제149조 (중량물의 제한)</p> <p>사업주는 인력으로 들어올리는 작업에 근로자를 종사하도록 하는 때에는 과도한 중량으로 인하여 근로자의 목·허리 등 근골격계에 무리한 부담을 주지아니하도록 최대한 노력하여야 한다.</p>
	<p>산업보건기준에 관한 규칙 193조 (출입금지 등)</p> <p>① 사업주는 관리대상유해물질을 취급하는 실내작업장에는 관계근로자외의 자의 출입을 금지시키고 그 뜻을 보기 쉬운 장소에 게시하여야 한다. 다만, 관리대상유해물질 중 금속류, 산·알칼리류, 가스상물질류를 1일 평균 함께 100리터(기체인 경우에는 당해 기체의 용적 1세제곱미터를 2리터로 환산한다) 미만을 취급하는 작업장을 제외한다.</p> <p>② 사업주는 관리대상유해물질이나 이에 의하여 오염된 물질은 일정한 장소를 정하여 폐기·저장 등을 하여야 하며 당해 장소에는 관계근로자외의 자의 출입을 금지시키고 그 뜻을 보기 쉬운 장소에 게시하여야 한다.</p>
	<p>산업보건기준에 관한 규칙 제194조 (흡연 등의 금지)</p> <p>사업주는 관리대상유해물질을 취급하는 실내작업장에서는 근로자가 흡연을 하거나 음식을 먹지 아니하도록 하여야 하며 그 뜻을 보기 쉬운 장소에 게시하여야 한다.</p>
	<p>산업보건기준에 관한 규칙 제238조의3 (출입의 금지)</p> <p>사업주는 제237조제1항에 따른 식면해체·제거작업 계획을 숙지하고 제238조의2 각 호의 개인보호구를 착용한 자 외에는 식면해체·제거작업장에 출입하게 하여서는 아니된다.</p>

제재 수단	법 규정 내용
부 작 위 적 하 명	<p>산업보건기준에 관한 규칙 제238조의4 (흡연 등의 금지) 사업주는 석면해체·제거작업장에서 근로자가 담배를 피우거나 음식물을 먹지 아니하도록 하여야 한다.</p>
	<p>산업보건기준에 관한 규칙 제249조 (출입금지 등) ① 사업주는 금지유해물질 제조·사용설비가 설치된 실험실등에는 관계근로자외의 자의 출입을 금지시키고 그 뜻을 별표 11에 따라 출입구에 부착하여야 한다. ② 사업주는 금지유해물질 또는 이에 의하여 오염된 물질은 일정한 장소를 정하여 저장 또는 폐기하여야 하며 당해 장소에는 관계근로자외의 자의 출입을 금지시키고 그 뜻을 보기 쉬운 장소에 게시하여야 한다.</p>
	<p>산업보건기준에 관한 규칙 제250조 (흡연등의 금지) 사업주는 금지유해물질을 제조·사용하는 작업장에서 근로자가 담배를 피우거나 음식물을 먹지 아니하도록 하고 그 뜻을 보기 쉬운 장소에 게시하여야 한다.</p>
	<p>산업안전보건법 제34조의4 (의무안전인증대상기계·기구등의 제조·수입 등의 금지 등) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 의무안전인증대상기계·기구등은 제조·수입·양도·대여·사용하거나 양도·대여의 목적으로 진열할 수 없다. 1. 안전인증을 받지 아니한 경우(제34조제3항에 따라 안전인증이 전부 면제되는 경우를 제외한다) 2. 제34조의3제1항에 따라 안전인증이 취소되거나 안전인증표시의 사용금지명령을 받은 경우 ② 노동부장관은 제1항을 위반하여 의무안전인증대상기계·기구 등을 제조·수입·양도·대여하는 자에게 노동부령으로 정하는 바에 따라 그 의무안전인증대상기계·기구 등을 수거하거나 파기할 것을 명할 수 있다.</p>
	<p>산업안전보건법 제35조의3 (자율안전확인표시의 사용금지 등) 노동부장관은 제35조제1항에 따라 신고된 자율안전확인대상기계·기구등의 안전에 관한 성능이 자율안전기준에 맞지 아니하게 된 경우에는 제35조제1항에 따라 신고한 자에 대하여 6개월 이내의 기간을 정하여 자율안전확인표시의 사용을 금지하거나 자율안전기준에 맞게 개선하도록 명할 수 있다.</p>
	<p>산업안전보건법 제35조의4 (자율안전확인대상기계·기구등의 제조·수입 등의 금지 등) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자율안전확인대상기계·기구등은 제조·수입·양도·대여·사용하거나 양도·대여의 목적으로 진열할 수 없다. 1. 제35조제1항에 따른 신고를 하지 아니한 경우(제35조제1항 단서에 따라 신고가 면제되는 경우를 제외한다) 2. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제35조제1항에 따른 신고를 한 경우 3. 제35조의3에 따라 자율안전확인표시의 사용금지명령을 받은 경우 ② 노동부장관은 제1항을 위반하여 자율안전확인대상기계·기구등을 제조·수입·양</p>

제재 수단	법 규정 내용
부 작 위 적 하 명	<p>도·대여하는 자에 대하여 노동부령으로 정하는 바에 따라 그 자율안전확인대상기계·기구등을 수거하거나 파기할 것을 명할 수 있다.</p>
	<p>산업안전보건법 37조 (제조 등의 금지) ① 누구든지 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 물질로서 대통령령이 정하는 물질을 제조·수입·양도·제공 또는 사용하여서는 아니된다. 1. 직업성 암을 유발하는 것으로 확인되어 근로자의 보건에 특히 해롭다고 인정되는 물질 2. 제39조의 규정에 따라 유해·위험성을 평가하거나 제40조의 규정에 따라 유해·위험성을 조사한 유해인자 가운데 근로자에게 중대한 건강장해를 일으킬 우려가 있는 물질 ② 제1항의 규정에 불구하고 시험·연구를 위한 경우로서 노동부령이 정하는 기준에 적합한 경우는 노동부장관의 승인을 얻어 제1항의 규정에 따른 물질을 제조·수입 또는 사용할 수 있다. ③ 노동부장관은 제2항의 규정에 따라 승인을 얻은 자가 동항의 규정에 따른 기준에 적합하지 아니하게 된 때에는 승인을 취소하여야 한다.</p>
	<p>산업안전보건법 제45조 (질병자의 근로금지·제한) ① 사업주는 전염병, 정신병 또는 근로로 인하여 병세가 현저히 악화될 우려가 있는 질병으로서 노동부령이 정하는 질병에 이환된 자에 대하여는 의사의 진단에 따라 근로를 금지하거나 제한하여야 한다. ② 사업주는 제1항의 규정에 의하여 근로를 금지 또는 제한받은 근로자가 건강을 회복한 때에는 지체없이 취업하게 하여야 한다.</p>
	<p>산업안전보건법 제46조 (근로시간연장의 제한) 사업주는 유해 또는 위험한 작업으로서 대통령령이 정하는 작업에 종사하는 근로자에 대하여는 1일 6시간, 1주 34시간을 초과하여 근로하게 하여서는 아니된다.</p>
	<p>산업안전보건법 제47조 (자격등에 의한 취업제한) ① 사업주는 유해 또는 위험한 작업으로서 노동부령이 정하는 작업에 있어서는 그 작업에 필요한 자격·면허·경험 또는 기능을 가진 근로자외의 자를 당해 작업에 임하게 하여서는 아니된다. ② 노동부장관은 제1항의 규정에 의한 자격·면허 취득자의 양성 또는 근로자의 기능습득을 위하여 교육기관을 지정할 수 있다. ③ 제1항 및 제2항의 규정에 의한 자격·면허·경험·기능 및 교육기관의 지정요건·지정절차 기타 필요한 사항은 노동부령으로 정한다. ④ 제15조의2의 규정은 제2항의 규정에 의한 교육기관에 관하여 이를 준용한다. 이 경우 “안전관리대행기관”은 이를 “교육기관”으로 본다.</p>
	<p>산업안전보건법 제52조의8 (유사명칭의 사용금지) 제52조의4제1항의 규정에 의하여 등록된 지도사가 아닌 자는 산업안전지도사·산업위생지도사 또는 이와 유사한 명칭을 사용하여서는 아니된다.</p>

제재 수단	법 규정 내용
부 작 위 적 하 명	<p>산업안전보건법 시행규칙 제116조 (질병자의 근로금지)</p> <p>① 사업주는 다음 각호의 1에 해당하는 자에 대하여는 법 제45조제1항의 규정에 의하여 근로를 금지하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 전업의 우려가 있는 질병에 걸린자. 다만, 전업을 예방하기 위한 조치를 한 때에는 그러하지 아니하다. 2. 정신분열증·마비성치매 기타 정신질환에 걸린 자 3. 심장·신장·폐등의 질환이 있는 자로서 근로에 의하여 병세가 악화될 우려가 있는 자 4. 제1호 내지 제3호에 준하는 질병으로서 노동부장관이 정하는 질병에 걸린 자 <p>② 사업주는 제1항의 규정에 의하여 근로를 금지하거나 근로를 재개하도록 하는 때에는 미리 보건관리자(의사인 보건관리자에 한한다)·산업보건의 또는 건강진단을 실시한 의사의 의견을 들어야 한다.</p>
	<p>산업안전보건법 제117조 (질병자등의 취업제한)</p> <p>① 사업주는 제99조제2항·제3항·제5항 내지 제7항의 규정에 의한 건강진단결과 유기 화합물·금속류 등의 유해물질에 중독된 자, 당해 유해물질에 중독될 우려가 있다고 의사가 인정하는 자, 진폐의 소견이 있는 자 또는 방사선에 피폭된 자를 당해 유해물질 또는 방사선을 취급하거나 당해 유해물질의 분진·증기 또는 가스가 발산되는 업무 또는 당해 업무로 인하여 근로자의 건강을 악화시킬 우려가 있는 업무에 종사하도록 하여서는 아니된다.</p> <p>② 사업주는 다음 각호의 1에 해당하는 질병이 있는 근로자를 고기압업무에 종사하도록 하여서는 아니된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 감압증 기타 고기압에 의한 장애 또는 그 후유증 2. 결핵·급성상기도감염·진폐·폐기종 기타 호흡기계의 질병 3. 빈혈증·심장관막증·관상동맥경화증·고혈압증 기타 혈액 또는 순환기계의 질병 4. 정신신경증·알코올중독·신경통 기타 정신신경계의 질병 5. 매니에르씨병·중이염 기타 이관협착을 수반하는 이질환 6. 관절염·류마티스 기타 운동기계의 질병 7. 천식·비만증·바세도우씨병 기타 알레르기성·내분비계·물질대사 또는 영양장애 등에 관련된 질병
	<p>한국산업안전공단법 제10조 (임원의 겸직제한)</p> <p>공단의 상근임원 및 직원은 그 직무외의 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하지 못하며 상근임원은 노동부장관의, 직원은 이사장의 허가없이 다른 직무에 종사하지 못한다.</p>
	<p>한국산업안전공단법 제23조 (유사명칭의 사용금지)</p> <p>공단이 아닌 자는 한국산업안전공단 또는 이와 유사한 명칭을 사용하지 못한다.</p>
	<p>건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 제22조 (포상금의 지급제한)</p> <p>다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 포상금을 지급하지 아니할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 신고받은 부정행위의 내용이 언론매체 등에 의하여 신고 전에 공개된 내용이거나 공제회나 관계 행정기관에서 신고 당시에 이미 조사 또는 수사 중인 경우

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

제재 수단	법 규정 내용
부 작 위 적 하 명	2. 공무원이 직무와 관련하여 부정행위를 발견하여 신고한 경우 3. 부정행위를 한 자가 신고한 경우 4. 신고 내용이 불충분하여 부정행위의 확인이 현저히 곤란한 경우 5. 부정행위 신고자가 익명이나 가명으로 신고하여 부정행위 신고자를 확인할 수 없는 경우 6. 포상금을 받을 목적으로 미리 공모하는 등 부정한 방법으로 신고한 경우
	고령자고용촉진법 제4조의2 (고령자 등 고용차별 금지) 사업주는 근로자의 모집, 채용 또는 해고를 함에 있어 정당한 사유없이 고령자 또는 준고령자임을 이유로 차별하여서는 아니된다.
	사회적기업 육성법 제19조 (유사명칭의 사용금지) 사회적기업이 아닌 자는 사회적기업 또는 이와 유사한 명칭을 사용하여서는 아니 된다.
	외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제18조 (취업의 제한) ① 외국인근로자는 입국한 날부터 3년의 범위내에서 취업활동을 할 수 있다. ② 이 법에 따라 국내에서 취업한 후 출국한 외국인으로서 출국한 날부터 6월이 경과되지 아니한 자는 이 법에 따라 다시 취업할 수 없다. <개정 2005.5.31> 제20조 (외국인근로자 고용의 제한) ① 노동부장관은 다음 각호의 1에 해당하는 사용자에 대하여 그 사실이 발생한 날부터 3년간 외국인근로자의 고용을 제한할 수 있다. <개정 2005.12.30> 1. 제8조제4항의 규정에 의한 고용허가서를 발급받지 아니하고 외국인근로자를 고용한 자 2. 제19조제1항의 규정에 따라 외국인근로자의 고용허가가 취소된 자 3. 이 법 또는 출입국관리법을 위반하여 처벌을 받은 자 4. 그 밖의 대통령이 정하는 사유에 해당하는 자 ② 노동부장관은 제1항의 규정에 따라 외국인근로자의 고용을 제한하는 경우에는 그 사용자에게 노동부령이 정하는 바에 따라 통지하여야 한다.
	외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 제25조 (외국인근로자 고용의 제한) 법 제20조제1항제4호에서 “그 밖의 대통령이 정하는 사유에 해당하는 자”라 함은 다음 각호의 1에 해당하는 자를 말한다. 1. 법 제8조의 규정에 따라 외국인근로자 고용허가서를 발급받은 날부터 6월 이내에 내국인근로자를 고용조정으로 이직시킨 자 2. 외국인근로자에 대하여 근로계약에 명시된 사업 또는 사업장외에서 근로를 제공하게 한 자
	장애인고용촉진 및 직업재활법 제23조 (부당 용자 또는 지원금 등의 징수 및 지급제한) ① 노동부장관은 제21조 및 제22조에 따라 용자받거나 지원받은 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 당해 금액 또는 지원에 상응하는 금액을 징수하여야 한다.

제재 수단	법 규정 내용
부 작 위 적 하 명	1. 거짓 또는 그 밖의 부정한 방법으로 용자받거나 지원받은 경우 2. 사업주가 용자 또는 지원금을 제21조제1항 각 호 및 제22조제1항에 따른 사업의 목적에 집행하지 아니한 경우 ② 제1항의 각 호에 해당하는 경우 그 사실이 있는 날부터 3년간 용자 또는 지원을 제한할 수 있다.
	장애인고용촉진 및 직업재활법 제52조 (임원의 겸직 제한) 이사장과 상근 이사는 노동부장관의 승인 없이 다른 직무를 겸할 수 없다.
	장애인고용촉진 및 직업재활법 제65조의2 (비밀누설 등의 금지) 공단의 임원 또는 직원이나 그 직에 있었던 자는 그 직무상 알게 된 비밀을 누설하거나 도용하여서는 아니 된다. [본조신설 2007.12.27]
	장애인고용촉진 및 직업재활법 제66조 (비슷한 명칭의 사용 금지) 공단이 아닌 자는 한국장애인고용촉진공단 또는 이와 비슷한 명칭을 사용하지 못한다.
	장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령 제29조 (고용장려금의 지급제한) 법 제30조제4항에 따라 사업주가 고용한 장애인 근로자가 『고용보험법』 및 『산업재해보상보험법』에 따른 장려금이나 지원금 지급 대상에 해당하여 이를 지급받으면 그 지급기간에는 이 법에 따른 장려금을 지급하지 아니한다.
	직업안정법 제20조 (유료직업소개사업의 등록제한) 제36조의 규정에 의하여 유료직업소개사업의 등록이 취소된 후 1년이 경과되지 아니한 경우에는 동일한 영업장소에서 유료직업소개사업의 등록을 할 수 없다. [전문개정 1999.2.8]
	직업안정법 제21조의3 (연소자에 대한 직업소개 제한) ① 제18조 및 제19조의 규정에 따라 무료직업소개사업 또는 유료직업소개사업을 하는 자와 그 종사자(이하 이 조에서 “직업소개사업자등”이라 한다)는 구직자의 연령을 확인하여야 하며, 18세 미만의 구직자를 소개하는 경우에는 친권자 또는 후견인의 취업동의서를 받아야 한다. ② 직업소개사업자등은 18세 미만의 구직자를 『근로기준법』 제65조의 규정에 따라 18세 미만자의 사용이 금지되는 직종의 업소에 소개하여서는 아니 된다. <개정 2007.4.11> ③ 직업소개사업자등은 『청소년보호법』 제2조제1호의 규정에 따른 청소년인 구직자를 동법 제2조제5호의 규정에 따른 청소년유해업소에 소개하여서는 아니 된다. [전문개정 2007.1.19]
	직업안정법 제21조 (명의대여등의 금지) 제19조제1항의 규정에 의하여 유료직업소개사업을 등록한 자는 타인에게 자기의 성명 또는 상호를 사용하여 직업소개사업을 하게 하거나, 그 등록증을 대여하여서는 아니된

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

제재 수단	법 규정 내용
부 작 위 적 하 명	다.<개정 1999.2.8>
	직업안정법 제21조의2 (선불금 제공금지) 제19조제1항의 규정에 의한 등록을 하여 유료직업소개사업을 하는 자 및 그 종사자는 구직자에게 제공하기 위하여 구인자로부터 선불금을 받아서는 아니된다.<개정 1999.2.8> [본조신설 1997·12·24]
	직업안정법 제26조 (겸업금지) 『식품위생법』 제21조의 규정에 따른 식품접객업 또는 『공중위생관리법』 제2조의 규정에 따른 숙박업을 영위하는 자는 무료직업소개사업 또는 유료직업소개사업을 할 수 없다. [전문개정 2007.1.19]
	직업안정법 제32조 (금품등의 수령의 금지) 근로자를 모집하고자 하는 자와 그 모집에 종사하는 자는 명목의 여하를 불문하고 응모자로부터 그 모집과 관련하여 금품 기타 이익을 취하여서는 아니된다.<개정 1999.2.8>
	직업안정법 제34조 (허위구인광고등 금지) ① 제18조·제19조·제28조·제30조 또는 제33조의 규정에 의한 직업소개사업·근로자 모집 또는 근로자공급사업을 하는 자나 이에 종사하는 자는 허위의 구인광고를 하거나 허위의 구인조건을 제시하여서는 아니된다.<개정 1999.2.8> ② 제1항의 규정에 의한 허위구인광고의 범위등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
	파견근로자보호 등에 관한 법률 제14조 (겸업금지) 다음 각호의 1에 해당하는 사업을 하는 자는 근로자파견사업을 행할 수 없다. 1. 식품위생법 제21조제1항제3호의 규정에 의한 식품접객업 2. 공중위생법 제2조제1항제1호 가목의 규정에 의한 숙박업 3. 가정의례에관한법률 제5조의 규정에 의한 결혼상담 또는 중매행위를 하는 업 4. 기타 대통령령으로 정하는 사업
	파견근로자보호 등에 관한 법률 제15조 (명의대여의 금지) 파견사업주는 자기의 명의로 타인에게 근로자파견사업을 행하게 하여서는 아니된다.
	파견근로자보호 등에 관한 법률 제25조 (파견근로자에 대한 고용제한의 금지) ① 파견사업주는 정당한 이유없이 파견근로자 또는 파견근로자로서 고용되고자 하는 자와 그 고용관계의 종료 후 사용사업주에게 고용되는 것을 금지하는 내용의 근로계약을 체결하여서는 아니된다. ② 파견사업주는 정당한 이유없이 파견근로자의 고용관계의 종료후 사용사업주가 당해 파견근로자를 고용하는 것을 금지하는 내용의 근로자파견계약을 체결하여서는 아니된다.
	파견근로자보호 등에 관한 법률 시행령 제4조 (파견근로자의 사용제한)

제재 수단	법 규정 내용
부 작 위 적 하 명	<p>법 제16조제2항에 따라 『근로기준법』 제24조에 따른 경영상의 이유에 의한 해고를 한 후 당해 업무에 과건근로자를 사용할 수 없는 기간은 2년으로 한다. 다만, 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다)의 동의가 있는 때에는 6월로 한다. <개정 2007.6.18></p>
	<p>국가기술자격법 제11조 (응시의 제한) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 국가기술자격 검정에 응시할 수 없다. 1. 제10조제4항의 규정에 의하여 국가기술자격 검정의 정지 또는 무효처분을 받고 그 처분이 있는 날부터 3년이 경과되지 아니한 자 2. 제16조제1항의 규정에 따라 국가기술자격의 취소처분을 받은 후 그 처분을 받은 날부터 3년 이내에 동일한 국가기술자격의 종목에 응시하고자 하는 자 3. 제16조제1항의 규정에 따라 국가기술자격의 정지처분을 받은 자로서 그 정지기간 중에 동일한 국가기술자격의 종목에 응시하고자 하는 자</p>
	<p>국가기술자격법 제16조 (국가기술자격의 취소 등) ① 주무부장관은 국가기술자격 취득자가 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 그 국가기술자격을 취소하거나 3년 이내의 범위에서 정지시킬 수 있다. 다만, 제1호에 해당하는 경우에는 그 국가기술자격을 취소하여야 한다. 1. 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 국가기술자격을 취득한 경우 2. 제15조제1항의 규정을 위반하여 그 업무를 성실히 수행하지 아니하거나 품위를 손상시켜 공익을 해하거나 타인에게 손해를 가한 경우 3. 제15조제2항의 규정을 위반하여 국가기술자격증을 다른 사람에게 대여한 경우 ② 제1항의 규정에 의한 국가기술자격의 취소 또는 정지에 관한 기준은 그 처분의 사유와 위반의 정도 등을 고려하여 노동부령으로 정한다. 제18조 (명칭의 사용금지) 누구든지 국가기술자격을 취득하지 아니하고는 국가기술자격의 등급 및 종목에 따르는 명칭을 사용하지 못한다. 제19조 (유사자격 등의 검정의 금지) ① 국가가 아닌 자는 다음 각호의 1에 해당하는 분야의 국가기술자격의 검정과 동일하거나 유사한 자격의 검정을 하여서는 아니된다. 1. 사회질서 또는 선량한 풍속을 해할 우려가 있는 분야 2. 국민의 생명·건강 및 안전에 직결되거나 고도의 윤리성이 요구되는 분야 ② 제1항의 규정에 따라 국가만이 검정을 행할 수 있는 국가기술자격의 종목은 정책심의회 의 심의를 거쳐 노동부령으로 정한다.</p>
	<p>국가기술자격법 시행령 제24조 (국가기술자격의 이중취득금지) 국가기술자격취득자는 이미 취득한 국가기술자격의 종목과 동일한 국가기술자격을 이중으로 취득하지 못한다.</p>

제재 수단	법 규정 내용
부 작 위 적 하 명	<p>근로자직업능력 개발법 제25조 (부정행위에 따른 지원의 제한 등)</p> <p>① 노동부장관은 제24조의 규정에 의하여 직업능력개발훈련과정의 인정을 받은 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 시정을 명하거나 당해 훈련과정의 인정을 취소할 수 있다. 다만, 제1호 또는 제2호에 해당하는 경우에는 인정을 취소하여야 한다. <개정 2007.1.26></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 제24조의 규정에 의한 인정을 받은 경우 2. 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 비용의 지원 또는 용자를 받거나 이를 받고자 한 경우 3. 제24조의 규정에 따라 인정받은 내용을 위반하여 직업능력개발훈련을 실시한 경우 4. 시정명령에 따르지 아니한 경우 5. 제40조의 규정에 따른 보고·자료제출 명령에 응하지 아니하거나 거짓으로 응한 경우 <p>② 제1항의 규정에 따라 인정이 취소된 자(제1항제2호에 해당하여 인정이 취소된 자 중 비용이 대통령령이 정하는 금액 미만인 경우를 제외한다)에 대하여는 그 취소일부터 5년의 범위 안에서 제16조제1항의 규정에 의한 직업능력개발훈련의 위탁, 제20조·제22조 및 제23조의 규정에 의한 지원·용자 또는 제24조의 규정에 의한 인정을 하지 아니할 수 있다. <개정 2007.1.26></p> <p>③ 국가·지방자치단체 또는 노동부장관은 제20조 내지 제23조의 규정에 의하여 비용을 지원 또는 용자받고자 하거나 받은 사업주·근로자·사업주단체등 또는 직업능력개발단체가 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 그 사업주·근로자·사업주단체등 또는 직업능력개발단체에 대하여 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 훈련비용 등을 지원 또는 용자받고자 하거나 받은 날(제2호에 해당하는 경우에는 인정이 취소된 날)부터 3년의 범위안에서 제12조 내지 제15조의 규정에 의한 직업능력개발훈련의 수강을 제한하거나 제20조 내지 제23조의 규정에 의한 지원 또는 용자를 하지아니할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 비용을 지원·용자받거나 지원·용자받고자 한 경우 2. 위탁훈련기관과 공모하여 제1항 각호의 1에 해당하는 위법행위를 하여 인정이 취소된 경우 <p>④ 노동부장관은 제1항의 규정에 따라 인정이 취소된 자 또는 제3항의 규정에 따라 수강 또는 지원·용자의 제한을 받은 사업주·근로자·사업주단체등 또는 직업능력개발단체에 대하여 이미 지원 또는 용자된 금액에 대하여는 전부 또는 일부의 반환을 명할 수 있다. 이 경우 노동부령이 정하는 기준에 따라 이미 지원받은 금액 중 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 지원받은 금액에 대하여는 다음 각 호의 구분에 따른 금액을 추가로 징수할 수 있다. <개정 2007.1.26></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제1항의 규정에 따라 인정이 취소된 자 : 다음 각 목의 구분에 따른 금액 <ul style="list-style-type: none"> 가. 대통령령이 정하는 금액 미만의 금액 : 그 금액의 5배에 상당하는 금액 이하의 금액 나. 대통령령이 정하는 금액 이상의 금액 : 그 금액에 상당하는 금액 이하의 금액 2. 제3항의 규정에 따라 수강 또는 지원·용자의 제한을 받은 근로자·사업주·사업주단체등 또는 직업능력개발단체 : 그 금액에 상당하는 금액 이하의 금액 <p>⑤ 제1항 내지 제4항의 규정에 의한 시정명령 및 인정취소의 세부기준, 인정·수강의 제한 및 추가징수에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.</p>

제재 수단	법 규정 내용
부 작 위 적 하 명	<p>근로자직업능력 개발법 시행규칙 제27조 (포상금의 지급제한)</p> <p>① 신고 받은 부정행위의 내용이 언론 매체에 의하여 이미 공개된 내용이거나 이미 조사 또는 수사 중인 경우에는 포상금을 지급하지 아니할 수 있다.</p> <p>② 부정행위 신고자가 노동부 소속 공무원 또는 직원인 경우에는 포상금을 지급하지 아니한다.</p>
	<p>국가기술자격법 시행령 제24조 (국가기술자격의 이중취득금지)</p> <p>국가기술자격취득자는 이미 취득한 국가기술자격의 종목과 동일한 국가기술자격을 이중으로 취득하지 못한다</p> <p>근로자직업능력 개발법 제25조 (부정행위에 따른 지원의 제한 등) ①노동부장관은 제24조의 규정에 의하여 직업능력개발훈련과정의 인정을 받은 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 시정을 명하거나 당해 훈련과정의 인정을 취소할 수 있다. 다만, 제1호 또는 제2호에 해당하는 경우에는 인정을 취소하여야 한다. <개정 2007.1.26></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 제24조의 규정에 의한 인정을 받은 경우 2. 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 비용의 지원 또는 용자를 받거나 이를 받고자 한 경우 3. 제24조의 규정에 따라 인정받은 내용을 위반하여 직업능력개발훈련을 실시한 경우 4. 시정명령에 따르지 아니한 경우 5. 제40조의 규정에 따른 보고·자료제출 명령에 응하지 아니하거나 거짓으로 응한 경우 <p>② 제1항의 규정에 따라 인정이 취소된 자(제1항제2호에 해당하여 인정이 취소된 자 중 비용이 대통령령이 정하는 금액 미만인 경우를 제외한다)에 대하여는 그 취소일로부터 5년의 범위 안에서 제16조제1항의 규정에 의한 직업능력개발훈련의 위탁, 제20조·제22조 및 제23조의 규정에 의한 지원·용자 또는 제24조의 규정에 의한 인정을 하지 아니할 수 있다. <개정 2007.1.26></p> <p>③ 국가·지방자치단체 또는 노동부장관은 제20조 내지 제23조의 규정에 의하여 비용을 지원 또는 용자받고자 하거나 받은 사업주·근로자·사업주단체등 또는 직업능력개발단체가 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 그 사업주·근로자·사업주단체등 또는 직업능력개발단체에 대하여 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 훈련비용 등을 지원 또는 용자받고자 하거나 받은 날(제2호에 해당하는 경우에는 인정이 취소된 날)부터 3년의 범위안에서 제12조 내지 제15조의 규정에 의한 직업능력개발훈련의 수강을 제한하거나 제20조 내지 제23조의 규정에 의한 지원 또는 용자를 하지아니할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 비용을 지원·용자받거나 지원·용자받고자 한 경우 2. 위탁훈련기관과 공모하여 제1항 각호의 1에 해당하는 위법행위를 하여 인정이 취소된 경우 <p>④ 노동부장관은 제1항의 규정에 따라 인정이 취소된 자 또는 제3항의 규정에 따라 수강 또는 지원·용자의 제한을 받은 사업주·근로자·사업주단체등 또는 직업능력개발단체에 대하여 이미 지원 또는 용자된 금액에 대하여는 전부 또는 일부의 반환을 명할 수 있다. 이 경우 노동부령이 정하는 기준에 따라 이미 지원받은 금액 중 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 지원받은 금액에 대하여는 다음 각 호의 구분에 따른 금액을 추가로 징수할 수 있다. <개정 2007.1.26></p>

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

제재 수단	법 규정 내용
	<p>1. 제1항의 규정에 따라 인정이 취소된 자 : 다음 각 목의 구분에 따른 금액 가. 대통령령이 정하는 금액 미만의 금액 : 그 금액의 5배에 상당하는 금액 이하의 금액 나. 대통령령이 정하는 금액 이상의 금액 : 그 금액에 상당하는 금액 이하의 금액</p> <p>2. 제3항의 규정에 따라 수강 또는 지원·용자의 제한을 받은 근로자·사업주·사업주 단체등 또는 직업능력개발단체 : 그 금액에 상당하는 금액 이하의 금액</p> <p>⑤ 제1항 내지 제4항의 규정에 의한 시정명령 및 인정취소의 세부기준, 인정·수강의 제한 및 추가징수에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.</p>
	<p>근로자직업능력 개발법 시행규칙 제9조 (부정행위에 따른 지원의 제한 등)</p> <p>① 법 제25조제4항 후단에 따른 추가 징수의 기준은 다음 각 호와 같다. <개정 2007.5.1></p> <p>1. 법 제25조제4항제1호가목에 해당하는 경우에는 다음 각 목의 구분에 따른 금액을 추가로 징수한다. 가. 최근 위반행위 적발일 전 5년 동안 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 비용을 신청한 횟수가 없는 경우 : 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 지원받은 금액의 3배 나. 최근 위반행위 적발일 전 5년 동안 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 비용을 신청한 횟수가 1회인 경우 : 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 지원받은 금액의 4배 다. 최근 위반행위 적발일 전 5년 동안 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 비용을 신청한 횟수가 2회 이상인 경우 : 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 지원받은 금액의 5배</p> <p>2. 법 제25조제4항제1호나목 및 같은 항 제2호에 해당하는 경우에는 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 지원받은 금액에 해당하는 금액을 추가로 징수한다.</p> <p>3. 제1호 및 제2호에 불구하고 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 비용을 지원받은 사실을 자진하여 신고한 자에 대하여는 추가징수 하여야 하는 금액의 2분의 1의 범위에서 감경할 수 있다.</p> <p>② 법 제25조제4항의 규정에 의한 반환명령 및 추가징수의 통지는 별지 제4호서식의 인정취소사 등 지원·용자금 반환·추가징수통지서에 의한다.</p> <p>③ 법 제25조제5항의 규정에 의한 시정명령 및 인정취소의 세부기준, 인정·수강 제한의 구체적인 기준은 별표 2와 같다.</p>
	<p>근로자직업능력 개발법 시행규칙 제27조 (포상금의 지급제한)</p> <p>① 신고 받은 부정행위의 내용이 언론 매체에 의하여 이미 공개된 내용이거나 이미 조사 또는 수사 중인 경우에는 포상금을 지급하지 아니할 수 있다.</p> <p>② 부정행위 신고자가 노동부 소속 공무원 또는 직원인 경우에는 포상금을 지급하지 아니한다.</p>
	<p>기능대학법 제19조 (유사명칭의 사용금지)</p> <p>기능대학이 아닌 자는 기능대학 또는 이와 유사한 명칭을 사용할 수 없다.</p>
	<p>기능장려법 시행령 제10조 (지원금의 이중지급 금지)</p> <p>① 법 제9조제1항의 규정에 의하여 지원금을 지급받고 있는 자가 법 제14조의 규정에</p>

제재 수단	법 규정 내용
	<p>의하여 기능장려금을 지급받게 된 경우에는 그 지원금을 지급하지 아니한다. <신설 2001.7.30></p> <p>② 법 제9조제1항의 규정에 의하여 지원금을 지급받고 있는 자가 다른 법령에 의하여 지원금을 지급받게 된 때에는 이를 신고하여야 하며, 이 경우 노동부장관은 이 법에 의한 지원금의 지급을 즉시 중단하여야 한다.</p> <p>③ 노동부장관은 법 제9조제1항 단서의 규정에 의하여 이 법에 의한 지원금을 지급받을 수 없는 자에게 지원금이 지급된 때에는 지체없이 이를 회수하여야 한다.</p>
	<p>직업훈련법시행규칙 제19조 (응시자격의 제한) 법 또는 시행령에 의한 면허 또는 자격시험에 응시하여 부정행위를 한 자로서 2년이 경과되지 아니한 자는 기능검정에 응시할 수 없다.</p>
	<p>한국산업인력공단법 제10조 (비상근임원의 보수제한) 임원중 비상근이사에 대하여는 보수를 지급하지 아니한다. 다만, 실비의 보상은 그러하지 아니하다.</p>
	<p>한국산업인력공단법 제11조 (임원의 겸직제한) 공단의 임원중 이사장, 상근이사 및 감사는 노동부장관의 승인없이 다른 직무를 겸할 수 없다.</p>
	<p>한국산업인력공단법 제24조 (유사명칭의 사용금지) 공단이 아닌 자는 한국산업인력공단 또는 이와 유사한 명칭을 사용하지 못한다.<개정 1991.1.14, 1997.12.24></p>
	<p>고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 제53조 (보험사무대행기관에 대한 지원제한)</p> <p>① 공단은 보험사무대행기관이 보험료 그 밖의 징수금의 징수에 손실을 초래하게 한 경우에는 그 손실에 해당하는 금액을 징수사무대행지원금과 피보험자관리대행지원금에서 감액할 수 있다.</p> <p>② 공단은 보험사무대행기관이 고용보험 피보험자격의 취득·상실신고 등을 게을리하여 관할직업안정기관의 장으로부터 시정명령을 2회 이상 받고도 불응한 경우에는 해당 보험사무대행기관에 대한 피보험자관리대행지원금의 100분의 50을 감액하고, 시정명령을 3회 이상 받고도 불응한 경우에는 피보험관리자대행지원금을 지급하지 아니한다.</p>
	<p>고용보험법 제18조 (피보험자격 이중 취득의 제한) 근로자가 보험관계가 성립되어 있는 둘 이상의 사업에 동시에 고용되어 있는 경우에는 노동부령으로 정하는 바에 따라 그 중 한 사업의 근로자로서의 피보험자격을 취득한다.</p>
	<p>고용보험법 제35조 (부정행위에 따른 지원의 제한 등)</p> <p>① 노동부장관은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 이 장의 규정에 따른 고용안정·직업능력개발 사업의 지원을 받은 자 또는 받으려는 자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 지원을 제한하거나 이미 지원된 것을 반환하도록 명할 수 있다.</p>

제재 수단	법 규정 내용
	<p>② 노동부장관은 제1항에 따라 반환을 명하는 경우에는 이에 추가하여 노동부령으로 정하는 기준에 따라 그 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 금액에 상당하는 액수 이하의 금액을 징수할 수 있다. 다만, 『근로자직업능력 개발법』 제2조제1호의 직업능력개발 훈련을 실시하는 자에 대하여는 같은 법 제16조제5항제1호 및 제25조제4항제1호를 준용한다.</p> <p>③ 노동부장관은 보험료를 체납한 자에게는 노동부장관이 정하는 바에 따라 이 장의 규정에 따른 고용안정·직업능력개발 사업의 지원을 하지 아니할 수 있다.</p>
	<p>고용보험법 제58조 (이직 사유에 따른 수급자격의 제한) 제40조에도 불구하고 피보험자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당한다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우에는 수급자격이 없는 것으로 본다.</p> <p>1. 중대한 귀책사유(귀책사유)로 해고된 피보험자로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우 가. 『형법』 또는 직무와 관련된 법률을 위반하여 금고 이상의 형을 선고받은 경우 나. 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 경우 다. 정당한 사유 없이 근로계약 또는 취업규칙 등을 위반하여 장기간 무단 결근한 경우</p> <p>2. 자기 사정으로 이직한 피보험자로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우 가. 전직 또는 자영업을 하기 위하여 이직한 경우 나. 제1호의 중대한 귀책사유가 있는 자가 해고되지 아니하고 사업주의 권고로 이직한 경우 다. 그 밖에 노동부령으로 정하는 정당한 사유에 해당하지 아니하는 사유로 이직한 경우</p>
	<p>고용보험법 제60조 (훈련 거부 등에 따른 급여의 지급 제한)</p> <p>① 수급자격자가 직업안정기관의 장이 소개하는 직업에 취직하는 것을 거부하거나 직업안정기관의 장이 지시한 직업능력개발 훈련 등을 거부하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 구직급여의 지급을 정지한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 정당한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>1. 소개된 직업 또는 직업능력개발 훈련 등을 받도록 지시된 직종이 수급자격자의 능력에 맞지 아니하는 경우 2. 취직하거나 직업능력개발 훈련 등을 받기 위하여 주거의 이전이 필요하나 그 이전이 곤란한 경우 3. 소개된 직업의 임금 수준이 같은 지역의 같은 종류의 업무 또는 같은 정도의 기능에 대한 통상의 임금 수준에 비하여 100분의 20 이상 낮은 경우 등 노동부장관이 정하는 기준에 해당하는 경우 4. 그 밖에 정당한 사유가 있는 경우</p> <p>② 수급자격자가 정당한 사유 없이 노동부장관이 정하는 기준에 따라 직업안정기관의 장이 실시하는 재취업 촉진을 위한 직업 지도를 거부하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 구직급여의 지급을 정지한다.</p> <p>③ 제1항 단서 및 제2항에서의 정당한 사유의 유무(유무)에 대한 인정은 노동부장관이 정하는 기준에 따라 직업안정기관의 장이 행한다.</p>

제재 수단	법 규정 내용
	<p>④ 제1항과 제2항에 따라 구직급여의 지급을 정지하는 기간은 1개월의 범위에서 노동부장관이 정하여 고시한다.</p> <p>고용보험법 제61조 (부정행위에 따른 급여의 지급 제한)</p> <p>① 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 실업급여를 받았거나 받으려 한 자에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 구직급여를 지급하지 아니한다. 다만, 그 급여와 관련된 이직 이후에 새로 수급자격을 취득한 경우 그 새로운 수급자격에 따른 구직급여에 대하여는 그러하지 아니하다.</p> <p>② 제1항 본문에도 불구하고 거짓이나 그 밖의 부정한 방법이 제47조제1항에 따른 신고의무의 불이행 또는 거짓의 신고 등 대통령령으로 정하는 사유에 해당하면 그 실업인정대상기간에 한하여 구직급여를 지급하지 아니한다. 다만, 2회 이상의 위반행위를 한 경우에는 제1항 본문에 따른다.</p> <p>③ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 실업급여를 지급받았거나 받으려 한 자가 제1항 또는 제2항에 따라 구직급여를 지급받을 수 없게 된 경우에도 제50조제3항 및 같은 조 제4항을 적용할 때는 그 구직급여를 지급받은 것으로 본다.</p> <p>④ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 실업급여를 지급받았거나 받으려 한 자가 제1항 또는 제2항에 따라 구직급여를 지급받을 수 없게 된 경우에도 제63조제2항을 적용할 때는 그 지급받을 수 없게 된 일수분의 구직급여를 지급받은 것으로 본다.</p> <p>고용보험법 제68조 (취업촉진 수당의 지급 제한)</p> <p>① 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 실업급여를 받았거나 받으려 한 자에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 취업촉진 수당을 지급하지 아니한다. 다만, 그 급여와 관련된 이직 이후에 새로 수급자격을 취득하면 그 새로운 수급자격에 따른 취업촉진 수당은 그러하지 아니하다.</p> <p>② 제1항 본문에도 불구하고 거짓이나 그 밖의 부정한 방법이 제47조제1항에 따른 신고의무의 불이행 또는 거짓의 신고 등 대통령령으로 정하는 사유에 해당하면 취업촉진 수당의 지급을 제한하지 아니한다. 다만, 2회 이상의 위반행위를 한 경우에는 제1항 본문에 따른다.</p> <p>③ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 실업급여를 지급받았거나 받으려 한 자가 제1항 또는 제2항에 따라 취업촉진 수당을 지급받을 수 없게 되어 조기재취업 수당을 지급받지 못하게 된 경우에도 제64조제4항을 적용할 때는 그 지급받을 수 없게 된 조기재취업 수당을 지급받은 것으로 본다.</p> <p>고용보험법 제73조 (급여의 지급 제한 등)</p> <p>① 피보험자가 육아휴직 급여 기간 중에 그 사업에서 이직하거나 새로 취업한 경우에는 그 이직 또는 취업하였을 때부터 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다.</p> <p>② 피보험자가 사업주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 지급받은 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 급여를 감액하여 지급할 수 있다.</p>

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

제재 수단	법 규정 내용
	<p>③ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 자에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다. 다만, 그 급여와 관련된 육아휴직 이후에 새로 육아휴직 급여 요건을 갖춘 경우 그 새로운 요건에 따른 육아휴직 급여는 그러하지 아니하다.</p>
	<p>고용보험법 제105조 (불이익 처우의 금지) 사업주는 근로자가 제17조에 따른 확인의 청구를 한 것을 이유로 그 근로자에게 해고나 그 밖의 불이익한 처우를 하여서는 아니 된다.</p>
	<p>고용보험법 시행규칙 제80조 (보험료체납에 따른 지원제한) 법에 따른 고용안정·직업능력개발사업의 지원을 받으려는 자가 지원금·장려금이나 직업능력개발 훈련비용을 신청할 때까지 『고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률』에 따른 고용보험료를 체납하면 법 제35조제3항에 따라 지원금·장려금이나 직업능력개발 훈련비용을 지급하지 아니한다.</p>
	<p>고용보험법 시행규칙 제101조 (이직 사유에 따른 수급자격의 제한 기준) ① 법 제58조제1호나목의 “노동부령으로 정하는 기준”은 별표 1과 같다. ② 법 제58조제2호나목의 “노동부령으로 정하는 정당한 사유”는 별표 2와 같다.</p>
	<p>고용보험법 시행규칙 제160조 (포상금의 지급 제한) ① 포상금은 부정행위가 있었던 날부터 1년 이내에 신고한 경우에만 지급한다. ② 제157조제2항에 따라 신고 받은 부정행위의 내용이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 포상금을 지급하지 아니할 수 있다. 1. 언론매체에 의하여 이미 공개된 내용이거나 이미 조사 또는 수사 중인 경우 2. 공무원(직업안정기관에 두는 민간직업상담원 등을 포함한다)이 직무와 관련하여 부정행위를 발견하여 신고한 경우 3. 부정행위를 한 자가 신고한 경우 4. 신고내용이 충분하지 아니하여 부정행위의 확인이 어려운 경우 5. 부정행위 신고자가 익명이나 가명으로 신고하여 부정행위 신고자를 확인할 수 없는 경우 6. 포상금을 받을 목적으로 사전에 공모하는 등의 부정한 방법으로 신고한 경우</p>
	<p>고용보험법 시행령 제56조 (부정행위에 따른 지원금 등의 지급 제한) ① 노동부장관은 법 제35조제1항에 따라 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 다음 각 호의 지원금, 장려금 또는 직업능력개발 훈련비용을 받거나 받으려는 자에게는 그 나머지 지원금, 장려금 또는 직업능력개발 훈련비용이나 지급받으려는 지원금, 장려금, 직업능력개발 훈련비용은 지급하지 아니하며, 이미 지급된 지원금, 장려금 또는 직업능력개발 훈련비용에 대하여는 반환을 명하여야 한다. 1. 제13조부터 제17조까지, 제19조, 제22조부터 제38조까지 및 제55조에 따른 지원금이나 장려금 2. 제41조, 제43조부터 제54조까지의 규정에 따른 직업능력개발 훈련비용</p>

제재 수단	법 규정 내용
	<p>② 법 제35조제1항에 따라 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제1항 각 호의 지원금, 장려금이나 직업능력개발 훈련비용을 받거나 받으려 한 자에 대하여는 지원금, 장려금 또는 직업능력개발 훈련비용을 받은 날이나 지급 신청을 한 날부터 1년 동안 지원금, 장려금 또는 직업능력개발 훈련비용을 지급하지 아니하며, 노동부장관은 지급제한 기간에 지급된 지원금, 장려금 또는 직업능력개발 훈련비용에 대하여는 반환을 명하여야 한다.</p> <p>③ 제1항이나 제2항에 따른 반환(법 제35조제2항에 따른 추가징수를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)명령을 받은 자는 그 통지를 받은 날부터 30일 이내에 통지받은 금액을 납부하여야 한다. 이 경우 납부방식은 일시 납부를 원칙으로 하되, 납부금액이 1천만 원을 초과하고 그 사업의 개산보험료의 2분의 1을 초과하는 경우에는 노동부장관이 정하는 바에 따라 나누어 낼 수 있다.</p> <p>④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 반환 명령을 받은 자가 정해진 기간에 납부 의무를 이행하지 아니하는 경우에는 그 의무를 이행하지 아니한 기간 동안 지원금, 장려금 또는 직업능력개발 훈련비용을 지급하지 아니한다.</p>
	<p>고용보험법 시행령 제115조 (현금 취급의 금지) 기금지출관과 기금출납공무원은 현금을 보관하거나 출납할 수 없다. 다만, 『국고금관리법』 제22조제4항과 같은 법 제24조에 따른 경우에는 그러하지 아니하다.</p>
	<p>근로자복지기본법 제6조 (목적의 사용금지) 누구든지 근로자복지를 위하여 보조 또는 용자받은 자금은 그 목적사업에만 사용하여야 한다.</p>
	<p>근로자복지기본법 제32조의3 (우선배정 및 우리사주매수선택권 부여의 제한) 제32조 및 제32조의2제1항의 규정에 불구하고 우리사주조합이 설립된 회사는 우리사주조합 또는 우리사주조합원이 이미 보유하고 있는 주식에 우선배정 주식 및 우리사주매수선택권을 행사할 경우 취득할 주식을 합산한 주식수가 신규로 발행되는 주식(우리사주매수선택권 부여로 발행할 신주를 포함한다)과 이미 발행된 주식을 합산한 주식의 총수의 100분의 20을 초과하도록 우선배정하거나 우리사주매수선택권을 부여할 수 없다. [본조신설 2005.3.31]</p>
	<p>근로자복지기본법 제37조 (우리사주조합 등의 거래제한)</p> <p>① 우리사주조합은 우리사주조합이 소유하는 자사주 및 우리사주조합원이 우리사주조합을 통해 배정받은 자사주를 대통령령이 정하는 수탁기관에 위탁하여야 한다.</p> <p>② 우리사주조합 또는 우리사주조합원은 제1항의 규정에 의하여 위탁된 자사주를 양도하거나 담보로 제공할 수 없다. 다만, 제32조의4제3항의 경우 등 대통령령이 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2005.3.31></p> <p>③ 제2항 단서의 규정에 의하여 자사주를 담보로 제공받은 담보권자는 제34조의 규정에 의한 위탁기간 중에는 담보권을 실행할 수 없다. <신설 2005.3.31></p> <p>④ 우리사주조합은 제35조의 규정에 의하여 조성되는 우리사주조합기금을 대통령령이 정하는 금융기관에 위탁하여야 한다. <개정 2005.3.31></p> <p>⑤ 우리사주조합은 규약에 의하여 우리사주조합원이 자사주를 인출하는 경우 우리사주</p>

제재 수단	법 규정 내용
	<p>조합·우리사주조합원 순으로 우선하여 매입하도록 할 수 있다.</p>
	<p>사내근로복지기금법 제26조 (유사명칭의 사용금지) 이 법에 의한 기금이 아닌 자는 그 명칭중 에 사내근로복지기금 기타 이와 유사한 명칭을 사용하지 못한다.</p>
	<p>산업재해보상보험법 제21조 (임직원의 겸직 제한 등) ① 공단의 상임임원과 직원은 그 업무 외에 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하지 못하며, 상임임원은 노동부장관의, 직원은 이사장의 허가를 받지 아니하고는 다른 직무를 겸할 수 없다. ② 공단의 임직원이나 그 직에 있었던 자는 그 직무상 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니된다.</p>
	<p>산업재해보상보험법 제34조 (유사명칭의 사용 금지) ① 공단이 아닌 자는 근로복지공단 또는 이와 비슷한 명칭을 사용하지 못한다. ② 산재의료원이 아닌 자는 한국산재의료원 또는 이와 비슷한 명칭을 사용하지 못한다.</p>
	<p>산업재해보상보험법 제64조 (유족보상연금 수급자격자의 자격 상실과 지급 정지 등) ① 유족보상연금 수급자격자인 유족이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 자격을 잃는다. 1. 사망한 경우 2. 재혼한 때(사망한 근로자의 배우자만 해당하며, 재혼에는 사실상 혼인 관계에 있는 경우를 포함한다) 3. 사망한 근로자와의 친족 관계가 끝난 경우 4. 자녀·손자녀 또는 형제자매가 18세가 된 경우 5. 제63조제1항제4호에 따른 장애인이었던 자로서 그 장애 상태가 해소된 경우 6. 근로자가 사망할 당시 대한민국 국민이었던 유족보상연금 수급자격자가 국적을 상실하고 외국에서 거주하고 있거나 외국에서 거주하기 위하여 출국하는 경우 7. 대한민국 국민이 아닌 유족보상연금 수급자격자가 외국에서 거주하기 위하여 출국하는 경우 ② 유족보상연금을 받을 권리가 있는 유족보상연금 수급자격자(이하 “유족보상연금 수급권자”라 한다)가 그 자격을 잃은 경우에 유족보상연금을 받을 권리는 같은 순위자가 있으면 같은 순위자에게, 같은 순위자가 없으면 다음 순위자에게 이전된다. ③ 유족보상연금 수급권자가 3개월 이상 행방불명이면 대통령령으로 정하는 바에 따라 연금 지급을 정지하고, 다음 순위자에게 유족보상연금을 지급한다.</p>
	<p>산업재해보상보험법 제83조 (보험급여 지급의 제한) ① 공단은 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당되면 보험급여의 전부 또는 일부를 지급하지 아니할 수 있다.</p>

제재 수단	법 규정 내용
	<p>1. 요양 중인 근로자가 정당한 사유 없이 요양에 관한 지시를 위반하여 부상·질병 또는 장해 상태를 악화시키거나 치유를 방해한 경우</p> <p>2. 장해보상연금 수급권자가 제59조에 따른 장해등급 재판정 전에 자해(자해) 등 고의로 장해 상태를 악화시킨 경</p> <p>② 공단은 제1항에 따라 보험급여를 지급하지 아니하기로 결정하면 지체 없이 이를 관계 보험가입자와 근로자에게 알려야 한다.</p> <p>③ 제1항에 따른 보험급여 지급 제한의 대상이 되는 보험급여의 종류 및 제한 범위는 대통령령으로 정한다.</p>
	<p>산업재해보상보험법 시행규칙 제87조의3 (직장복귀지원금 지급제한)</p> <p>공단은 영 제82조의2제5항의 규정에 의하여 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」에 의한 산재보험료 그 밖에 징수금을 체납하거나 해당 근로자의 임금을 체불한 사업주에 대하여 당해 체납된 징수금을 납부하거나 체불된 임금을 지급할 때까지 직장복귀지원금을 지급하지 아니한다. <개정 2004.12.31, 2006.8.31></p> <p>[본조신설 2003.7.1]</p>
	<p>산업재해보상보험법 시행령 제91조 (현금취급의 금지)</p> <p>기금지출관과 기금출납공무원은 현금을 보관 또는 출납할 수 없다. 다만, 「국고금관리법」 제24조의 규정에 의한 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2004.10.29, 2006.8.17></p>
	<p>산업재해보상보험법 시행령 제113조의4 (중·소기업사업주에 대한 보험급여 지급의 제한)</p> <p>법 제105조의4제4항의 규정에 의하여 보험료를 체납한 기간 중에 발생한 업무상의 재해에 대하여는 법 제38조제1항의 규정에 의한 보험급여를 지급하지 아니한다.</p> <p>[본조신설 2000.6.27]</p>

3. 노동행정법상 제재적 행정처분기준 현황

이상의 노동행정 관련법령을 검토한 결과 그 가운데 제재적 행정처분의 기준을 규정하고 있는 대표적 법령 및 처분의 기준의 종류는 다음과 같다.

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

법령명	처분기준의 종류	관련조항
공인노무사법 시행령 별표 4	과태료의 부과기준	법 제30조 과태료 영 제27조 제3항 과태료의 부과
노동위원회법 시행령 별표 3	과태료의 부과기준	법 제33조 과태료 영 제12조 제3항 과태료의 부과·징수
노동조합 및 노동관계조정법 시행령 별표 2	과태료의 부과기준	법 제95조 과태료 영 제34조 제3항 과태료의 부과
근로기준법 시행령 별표 3	이행강제금의 부과기준	법 제33조 이행강제금 영 제13조 이행강제금의 부과기준
근로기준법 시행령 별표 7	과태료의 부과기준	법 제116조 과태료 영 제60조 제3항 과태료의 부과
근로자퇴직급여 보장법 시행령 별표	과태료의 부과기준	법 제35조 과태료 영 제26조 제3항 과태료의 부과·징수
기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령 별표 3	과태료의 부과기준	법 제24조 과태료 영 제6조 과태료의 부과
임금채권보장법 시행령 별표 3	과태료의 부과기준	법 제30조 과태료 영 제26조 제3항 과태료의 부과·징수
최저임금법 시행령 별표	과태료의 부과기준	법 제31조 과태료 영 제22조 제3항 과태료의 부과·징수
산업안전보건법 시행령 별표 4의2	과징금의 산정기준	법 제15조의3 과징금 영 제15조의6 과징금의 부과
산업안전보건법 시행령 별표 13	과태료의 부과기준	법 제72조 과태료 영 제48조 과태료의 부과

법령명	처분기준의 종류	관련조항
산업안전보건법 시행규칙 별표 20	제재적 행정처분의 기준	법 제63조의2제2항 처분기준 규칙 제143조의2 지정취소·업무정지등의 기준
진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 시행령 별표 2	과태료 부과기준	법 제37조 과태료 영 제18조 과태료의 부과
건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령 별표	과태료 부과기준	법 제26조 과태료 영 제20조 과태료 부과·징수
고령자고용촉진법 시행령 별표 2	과태료의 부과기준	법 제24조 과태료 영 제9조 과태료의 부과
고용정책기본법 시행령 별표	과태료 부과기준	법 제35조 과태료 영 제26조 과태료의 부과
장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령 별표 2	과태료 부과기준	법 제86조 과태료 영 제83조 과태료 부과징수
직업안정법 시행령 별표	과태료 부과기준	법 제49조 과태료 영 제38조 제3항 과태료의 부과
직업안정법 시행규칙 별표2	제재적 행정처분 기준	법 제36조 제3항 사업의 정지 또는 등록·허가의 취소 영 제42조 제1항 사업의 정지 또는 등록·허가의 취소기준
청년실업해소특별법시행 령 별표	과태료의 부과기준	법 제19조 제2항 과태료 영 제13조 제3항 과태료의 부과·징수
과건근로자보호 등에 관한 법률 시행령 별표 2	과태료 부과기준	법 제46조 제5항 과태료 영 제7조 제3항 과태료의 부과·징수
과건근로자보호 등에 관한 법률 시행규칙	제재적 행정처분기준	법 제12조 제4항 허가의 취소 또는 영업정지

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

법령명	처분기준의 종류	관련조항
별표		영 제7조 허가취소 또는 영업정지의 기준
근로자직업능력 개발법 시행령 별표2	과태료 부과기준	법 제48조 과태료 영 제35조 과태료의 부과·징수
고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 별표 2	과태료 부과기준	법 제50조 과태료 영 제57조 제3항 과태료의 부과
고용보험법 시행령 별표 2	과태료 부과기준	법 제117조 과태료 영 제146조 제3항 과태료의 부과
근로자복지기본법 시행령 별표	과태료부과기준	법 제57조 과태료 영 제38조 제3항 과태료의 부과·징수
사내근로복지기금법 시행령 별표	과태료의 부과기준	법 제30조 과태료 영 제29조 제3항 과태료의 부과
산업재해보상보험법 시행령 별표 9	과태료 부과기준	법 제129조 과태료 영 제114조 제3항 과태료의 부과

위 표에서 보는 바와 같이, 노동행정 관련법령상 제재적 행정처분의 종류로는 과태료부과처분, 이행강제금 부과처분, 지정 등의 취소 및 업무 등의 정지 등과 같은 제재적 행정처분, 과징금부과처분이 있는 것으로 파악되었다.

노동행정 관련법령을 살펴보면, 노동행정법상의 각종 의무 불이행 또는 의무위반에 대하여는 징역, 벌금 등 형벌에 의한 처벌이 주류를 이루고 있으며, 또한 대부분의 법령이 과태료부과처분에 관한 규정을 두고 있다. 이에 반하여 지정 등의 취소 및 업무 등의 정지, 과징금부

과처분, 이행강제금부과처분은 소수의 법령에서 규정되고 있어 보건 행정, 건축행정 분야 등 다른 행정 분야와 비교하여 다소 적게 규정되고 있다.

이러한 이유는 명확하지 않으나, 업무 등의 정지 등과 제재적 행정처분은 경제, 산업활동의 위축을 초래할 수 있다는 우려와 그로 인하여 근로자가 입게 되는 피해 등을 고려한 것으로 판단되어 진다.

II. 노동행정법상 행정처분기준 분석

1. 제재적 행정처분기준의 법적 성질 및 평가와 문제점

(1) 제재적 행정처분기준의 법적 성질

재량행위인 제재적 행정처분기준의 현행법령상 대통령에 규정하는 입법례도 있고, 부령에 규정하는 입법례도 있으나 노동행정 관련법령은 대통령에 규정하고 있는 경우는 찾아볼 수 없고 모두 부령(시행규칙)에 규정하고 있다.

제재적 행정처분의 기준의 법적 성질에 대하여는 학설상 실질설(행정규칙설), 형식설(법규명령설), 수권여부기준설 등이 대립하고 있다. 먼저 실질설은 당해 규범의 실질을 중시하여 재량적 제재처분의 기준이 법규명령의 형식으로 규정되어 있다고 하더라도 당해 규범은 행정규칙으로 보아야 하며, 이렇게 보는 것이 구체적으로 타당한 해결이 가능하게 해준다고 한다.

형식설은 규범의 형식을 중시하여 재량적 제재처분의 기준이 법규의 형식으로 규정되어 있는 이상 법규라고 보아야 한다는 견해이다. 형식설에서는 제재적 행정처분의 기준의 효력에 대하여 다시 견해가 나뉘는데, 엄격한 대외적 구속력을 인정하는 견해와 신축적 구속력을 인정하는 견해, 최고한도로서의 구속력만 인정하는 견해로 나뉜다. 한편 최근에는 수권여부기준설도 주장되고 있는데, 상위법에서 법규명

령의 형식에 의한 기준설정의 근거를 부여하고 있는 경우에는 법규명령으로 복, 법령의 수권 없이 제정된 처분의 기준은 행정규칙으로 보아야 한다는 견해이다.

한편 판례는 제재적 행정처분의 기준을 부령의 형식으로 정한 경우는 그 성질을 행정규칙의 성질을 가지며 대외적으로 국민이나 법원을 구속하는 것은 아니라고 보면서도(법령의 수권여부를 불문), 제재적 행정처분의 기준을 대통령령의 형식으로 정한 경우는 당해 기준을 법규명령으로 보고 있다.

노동행정 관련법령에 규정되어 있는 제재적 행정처분의 기준의 법적 성질에 관한 판례는 아직까지 없는 것으로 보이는데, 이러한 판례의 입장은 노동행정 관련법령의 경우에도 그대로 유지될 것으로 생각된다. 이러한 판례의 입장에 의하면 위에서 살펴본 산업안전보건법 시행규칙 제143조의2 별표 20 및 직업안정법 시행규칙 42조 별표 2의 법적 성질도 행정규칙으로 보게 될 것이다.

생각건대 제재적 행정처분의 기준이 법규명령의 형식으로 규정되어 있는 이상 그 성질은 법규명령으로 보아야 할 것이다. 다만 이와 같이 그 법적 성질을 법규명령으로 보는 경우 문제점은 형식설에서 주장하는 바와 같이 개별사안에서 구체적으로 타당한 해결이 가능하지 않으며, 제재적 행정처분을 재량행위로 규정한 법률의 취지에 반한다는 문제가 있다. 이 문제점은 제재적 행정처분의 기준을 법규명령의 형식으로 정하는 경우에 가중·감경사유를 두어 구체적 타당한 해결을 도모할 수 있도록 하는 것이 바람직하다고 할 것이다.³⁶⁾

(2) 평가와 문제점

노동행정 관련법령은 제재적 행정처분의 기준을 부령으로 정하고 있는데, 이는 타당한 것이라고 할 것이다. 제재적 행정처분의 기준을

36) 박균성, 행정법론(상), 박영사, 2008, 211-220면 참조.

대통령령으로 정한 입법례는 다분히 법원의 판례를 고려한 것에서 연유한 것이기 때문이다.

산업안전보건법 시행규칙은 제143조의2 제1항에서 지정 등의 취소 또는 업무 등의 정지기준은 별표 20과 같다고 하면서도 제2항에서 노동부장관 또는 지방노동관서의 장은 제1항의 기준에 의하여 행정처분을 함에 있어서는 처분의 상대방의 고의·과실 여부 기타 정상을 참작하여 행정처분을 감경 또는 가중할 수 있도록 규정하고 있는데, 위에서 언급한 바와 같이 이는 가중·감경사유를 두어 구체적 타당한 해결을 도모할 수 있도록 하는 것이 바람직할 것이라는 입장에서는 타당한 입법이라고 할 것이다. 다만, 가중·감경사유로 고려할 기준으로 단순히 상대방의 고의·과실 여부 기타 정상을 참작하도록 하고 있으나 보다 구체적인 사유를 적시하는 것이 필요하다고 하겠다.

한편 직업안정법 시행규칙 제42조는 사업의 정지 또는 등록·허가의 취소기준은 별표 2와 같다고 하면서도 산업안전보건법 시행규칙과 같은 가중·감경사유를 전혀 두고 있지 않은 것은 문제라고 할 것이다.

2. 이행강제금부과처분의 기준

(1) 근로기준법상의 이행강제금부과처분의 기준

이행강제금은 일정한 의무를 간접적·강제적으로 이행시키기 위하여 일정한 기간 안에 의무이행이 없을 때에 일정한 금전납부의무를 부과할 것을 계고하고 그 기간 안에 이행을 하지 않는 경우에 그 금전납부의무를 부과하는 것을 말하며, 반복적 부과를 할 수 있는 것이 특징이다. 노동행정 관련법령 중 이행강제금부과처분을 규정하고 있는 법률로는 근로기준법이 있는데, 그 규정은 다음과 같다.

근로기준법

- 제33조 (이행강제금) ① 노동위원회는 구제명령(구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 2천만원 이하의 이행강제금을 부과한다.
- ② 노동위원회는 제1항에 따른 이행강제금을 부과하기 30일 전까지 이행강제금을 부과·징수한다는 뜻을 사용자에게 미리 문서로써 알려 주어야 한다.
- ③ 제1항에 따른 이행강제금을 부과할 때에는 이행강제금의 액수, 부과 사유, 납부기한, 수납기관, 이의제기방법 및 이의제기기관 등을 명시한 문서로써 하여야 한다.
- ④ 제1항에 따라 이행강제금을 부과하는 위반행위의 종류와 위반 정도에 따른 금액, 부과·징수된 이행강제금의 반환절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- ⑤ 노동위원회는 최초의 구제명령을 한 날을 기준으로 매년 2회의 범위에서 구제명령이 이행될 때까지 반복하여 제1항에 따른 이행강제금을 부과·징수할 수 있다. 이 경우 이행강제금은 2년을 초과하여 부과·징수하지 못한다.
- ⑥-⑧ 생략

근로기준법 시행령

제13조 (이행강제금의 부과기준) 법 제33조제4항에 따른 위반행위의 종류와 위반 정도에 따른 이행강제금의 부과기준은 별표 3과 같다.

[별표 3]

이행강제금의 부과기준(제13조 관련)

위반행위	해당 법조문	금액
정당한 이유 없는 해고에 대한 구제명령을 이행하지 아니 한 자	법 제33조 제1항	500만원 이상 2,000만원 이하

위반행위	해당 법조문	금액
정당한 이유 없는 휴직, 정직(停職)에 대한 구제 명령을 이행하지 아니 한 자	법 제33조 제1항	250만원 이상 1,000만원 이하
정당한 이유 없는 전직(轉職), 감봉에 대한 구제 명령을 이행하지 아니 한 자	법 제33조 제1항	200만원 이상 500만원 이하
정당한 이유 없는 그 밖의 징벌(懲罰)에 대한 구 제명령을 이행하지 아니 한 자	법 제33조 제1항	100만원 이상 500만원 이하

※ 비고 : 구체적인 이행강제금의 금액은 위반행위의 종류에 따른 부과금액의 범위에서 위반행위의 동기, 고의·과실 등 사용자의 귀책 정도, 구제명령 이행을 위한 노력의 정도, 구제명령을 이행하지 아니한 기간 등을 고려하여 결정한다.

(2) 평가와 문제점

근로기준법시행령 제13조 별표2의 이행강제금의 부과기준을 살펴보면, 구체적인 이행강제금의 금액은 위반행위의 동기, 고의·과실 등 사용자의 귀책정도, 구제명령 이행을 위한 노력의 정도, 구제명령을 이행하지 아니한 기간 등을 고려하여 결정하도록 하여 구체적 타당성을 도모하고 있는 것은, 이러한 규정을 전혀 두고 있지 않은 이행강제금의 산정기준을 정하고 있는 건축법시행령 제115조의2 별표 15와 비교하여 볼 때 타당한 입법으로 생각된다. 다만 이행강제금의 최고한도와 최저한도의 편차가 매우 심하게 규정되어 있어 보다 구체적인 기준의 설정이 요구된다고 할 것이다.

3. 과태료부과처분의 기준

(1) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률상의 과태료 부과처분의 기준

노동행정 관련법률은 대부분 과태료부과처분을 규정하고 있는데, 과태료부과처분의 구체적 기준은 시행령에서 규정하고 있다. 아래에서는 그 구체적 예로 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률상의 과태료부과처분의 기준을 살펴보기로 한다. 그 근거규정은 다음과 같다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제39조 (과태료) ① 사업주가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제14조제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생이 확인되었는데도 지체 없이 행위자에게 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하지 아니한 경우
2. 제14조의2제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우
3. 제18조의2제1항을 위반하여 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하였는데도 3일의 휴가를 주지 아니한 경우
4. 제19조의2제2항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하였으면서도 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하지 아니하거나, 육아휴직의 사용 또는 그 밖의 조치를 통한 지원 여부에 관하여 해당 근로자와 협의하지 아니한 경우
5. 제19조의3제2항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건을 서면으로 정하지 아니한 경우

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제13조제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 예방 교육을 하지 아니한 자
2. 제17조의3제1항을 위반하여 시행계획을 제출하지 아니한 자
3. 제17조의3제2항을 위반하여 남녀 근로자 현황을 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자
4. 제17조의4제1항을 위반하여 이행실적을 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자(제17조의3제3항에 따라 시행계획을 제출한 자가 이행실적을 제출하지 아니하는 경우는 제외한다)
5. 제18조제4항을 위반하여 관계 서류의 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력하지 아니한 자
6. 제31조제1항에 따른 보고 또는 관계 서류의 제출을 거부하거나 거짓으로 보고 또는 제출한 자
7. 제31조제1항에 따른 검사를 거부, 방해 또는 기피한 자
8. 제33조를 위반하여 관계 서류를 3년간 보존하지 아니한 자
- ④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동부장관이 부과·징수한다.
- ⑤ 제4항에 따른 과태료 처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.
- ⑥ 제4항에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제5항에 따라 이의를 제기하면 노동부장관은 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할 법원은 『비송사건절차법』에 따른 과태료 재판을 한다.
- ⑦ 제5항에 따른 기간에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 내지 아니한 때에는 국세 체납처분의 예에 따라 징수한다.

위반행위의 종류별 과태료 부과기준(제22조제1항 관련)

위반행위	해당 법조문	금액
1. 사업주가 법 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우 가. 직장 내 성희롱과 관련하여 최근 3년 이내에 과태료처분을 받은 사실이 있는 사람이 다시 직장 내 성희롱을 한 경우	법 제39조제1항	1천만원

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

위반행위	해당 법조문	금액
나. 한 사람에게 수차례 직장 내 성희롱을 하거나 2명 이상에게 직장 내 성희롱을 한 경우 다. 그 밖의 직장 내 성희롱을 한 경우		500만원 300만원
2. 사업주가 법 제14조제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생이 확인되었는데도 지체 없이 행위자에게 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하지 아니한 경우	법 제39조제2항 제1호	400만원
3. 사업주가 법 제14조의2제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 입었음을 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우	법 제39조제2항 제2호	500만원
4. 사업주가 법 제18조의2제1항을 위반하여 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하였는데도 3일의 휴가를 주지 아니한 경우	법 제39조제2항 제3호	500만원
5. 사업주가 법 제19조의2제2항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하였으면서도 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하지 아니하거나, 육아휴직의 사용 또는 그 밖의 조치를 통한 지원 여부에 관하여 해당 근로자와 협의하지 아니한 경우	법 제39조제2항 제4호	400만원
6. 사업주가 법 제19조의3제2항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건을 서면으로 정하지 아니한 경우	법 제39조제2항 제5호	400만원
7. 사업주가 법 제13조제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 예방교육을 하지 아니한 경우	법 제39조제3항 제1호	200만원
8. 사업주가 법 제17조의3제1항을 위반하여 시행계획을 제출하지 아니한 경우	법 제39조제3항 제2호	300만원

위반행위	해당 법조문	금액
9. 사업주가 법 제17조의3제2항을 위반하여 남녀 근로자 현황을 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 경우	법 제39조제3항 제3호	300만원
10. 사업주가 법 제17조의4제1항을 위반하여 이행 실적을 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 경우(법 제17조의3제3항에 따라 시행계획을 제출한 자가 이행실적을 제출하지 아니하는 경우는 제외한다)	법 제39조제3항 제4호	300만원
11. 사업주가 법 제18조제4항을 위반하여 관계 서류의 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력하지 아니한 경우	법 제39조제3항 제5호	200만원
12. 사업주가 법 제31조제1항에 따른 보고 또는 관계서류의 제출을 거부하거나 거짓으로 보고 또는 제출한 경우	법 제39조제3항 제6호	200만원
13. 법 제31조제1항에 따른 검사를 거부, 방해 또는 기피한 경우	법 제39조제3항 제7호	200만원
14. 사업주가 법 제33조를 위반하여 관계 서류를 3년간 보존하지 아니한 경우	법 제39조제3항 제8호	200만원

비고 : 노동부장관은 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여 과태료 부과금액을 2분의 1의 범위에서 늘리거나 줄일 수 있다. 이 경우 과태료의 총액은 법 제39조제1항부터 제3항까지의 규정 중 해당 조항의 과태료 상한액을 초과할 수 없다.

(2) 평가와 문제점

남녀고용평등법 시행령 제25조 제3항 및 별표의 비고에서는 과태료의 금액을 정함에 있어서는 당해 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여 부과금액의 2분의 1의 범위 안에서 이를 가중 또는 감경할 수

있도록 하여 구체적 타당성 있는 해결을 도모하고 있다. 이러한 규정은 남녀고용평등법 시행령뿐만 아니라 노동행정 관련법령의 거의 대부분에서 일률적으로 이와 거의 동일한 규정을 두고 있다. 그러나 감경·가중사유로 고려하여야 할 요소로 위반행위의 동기와 결과 등만을 규정하고 있는 것은 부과금액의 2분의 1 범위 안에서 감경·가중할 수 있음을 고려할 때 지나치게 단순하다는 문제점이 있다.

2007년에 제정된 질서위반행위규제법은 행정청 및 법원이 과태료를 정함에 있어 질서위반행위의 동기·목적·방법·결과, 질서위반행위 이후의 당사자의 태도와 정황, 질서위반행위자의 연령·재산상태·환경, 그 밖에 과태료의 사전에 필요하다고 인정되는 사유를 고려하도록 하여(제14조) 과태료 부과시 고려하여 할 요소를 제시하고 있어 향후 과태료 관련 행정처분기준의 설정에 영향을 미치리라 고려된다.

제 3 장 노동분야 행정심판청구사건의 주요 유형별 사례분석

제 1 절 서 론

국무총리행정심판위원회(이하 “위원회”라고 약칭함)에서 2007년 한 해 동안 처리한 행정심판청구사건 중 노동 분야의 사건이 차지하는 비중은 상당하다. 특히 도로교통 관련 사건과 보훈 관련 사건을 제외하면 위원회가 다룬 사건의 거의 3분의 1 이상이 노동 분야와 관련된 사건이다.

그런데 노동 분야에서 특이한 점은 사건의 수에 비해 상당히 정형화된 사건 유형이 심판청구되고 있다는 점이다. 즉, 사업의 종류와 산재보험료의 소급적용 문제, 신규고용촉진장려금·중소기업전문인력채용장려금·고용유지지원금 및 고령자고용촉진장려금 등 고용안정사업의 일환으로 지원되는 각종 장려금과 지원금의 부정수급에 따른 반환 명령의 대상범위, 체당금의 지급을 위한 근로자성의 판단과 관련된 쟁점, 보험사무대행에 대한 대가로서의 지원금의 지급과 관련된 보험사무 위수탁관계의 진정성 등이 전체 노동 분야에 관한 행정심판 청구사건의 80% 이상을 차지하고 있다.

따라서 노동 분야에서 행정처분기준이 갖는 문제점과 개선점을 행정심판제도를 통해 드러나는 사실만으로 판단하려는 접근 자세는 일정 부분 한계가 있는 것은 사실이겠지만, 다행스러운 것은 다른 분야와는 달리 적어도 현재까지는 노동 관련 업무가 국가사무로서 지방자치단체에 위임되거나 이양된 사무가 아니라 중앙정부가 직접 행하는 업무가 대부분이기 때문에 행정쟁송제도를 통해 노동 분야의 행정처분기준이 갖는 문제점을 찾고자 하는 경우에는 국무총리행정심판위원회에서 다루어졌던 행정심판 청구사건의 주요 유형을 분석하는 것이

충분하지는 않더라도 상당히 유용한 방법이 될 수 있다고 생각한다. 때문에 이러한 전제에서 사업의 종류와 산재보험료의 소급적용, 고용안정사업의 일환으로 지원되는 각종 장려금과 지원금의 부정수급에 따른 반환명령의 대상범위, 체당금의 지급을 위한 근로자성의 판단, 보험사무대행에 대한 대가로서의 지원금의 지급과 관련된 보험사무 위수탁관계의 진정성 등에 관한 분쟁에서 나타난 문제의식을 토대로 이들 네 가지 유형을 대표적 유형으로 구분하고, 각각의 유형별 대표 사례를 선정하여 각각의 유형이 갖는 쟁점을 분석하고 그 시사점을 제시하고자 한다.

제 2 절 주요 유형별 사례와 시사점

I. 사업종류 변경과 산재보험료의 소급징수

1. 사업종류와 산재보험료를 관계 개관

근로자를 1인 이상 고용하는 사업주는 산재보험에 가입하여야 한다. 이 때 사업주가 부담하는 산재보험료는 그 사업주가 경영하는 사업의 임금총액에 같은 종류의 사업에 적용되는 보험료율을 곱한 금액으로 결정이 되는데, 여기서 산재보험료율은 매년 9월 30일 현재 과거 3년 동안의 임금총액에 대한 산재보험급여총액의 비율을 기초로 하여, 『산업재해보상보험법』에 의한 연금 등 산재보험급여에 드는 금액, 재해예방 및 재해근로자의 복지증진에 드는 비용 등을 고려하여 ‘사업의 종류’별로 구분하여 노동부장관이 정하여 고시하게 되며, 따라서 사업주의 입장에서는 자신이 영위하는 사업의 종류가 어떻게 분류되느냐에 따라 산재보험료의 크기가 결정되므로 사업의 종류를 둘러싼 분쟁은 노동 분야에서 행정심판청구사건의 주가 되고 있다.

2. 구체적 사례³⁷⁾

(1) 사건의 개요

청구인은 2003. 9. 1. 사업의 종류를 자동차제조 및 수리업으로 산업재해보상보험에 가입하여 산재보험료를 납부하여 왔으나, 피청구인이 청구인의 사업종류가 각종기계 또는 동 부속품제조업에 해당되고, 청구인이 산재보험료의 산정기준인 임금총액을 적게 신고하였다는 이유로 2006. 10. 20. 청구인에게 사업종류를 변경하여 그에 따른 산재보험료의 차액을 2003년도부터 2006년도까지 산재보험 확정보험료 및 개산보험료로 3,552만 2,180원, 임금총액을 적게 신고한 것에 따른 2004년도부터 2006년도까지의 가산금 및 연체금 175만 3,620원 등 총 3,727만 5,800원을 부과하는 처분을 하였다.

(2) 당사자들의 주장

1) 청구인측 주장

청구인은 피청구인이 통지한 보험관계성립통지서를 신뢰하여 자동차제조 및 수리업으로 산재보험료를 납부하여 왔으나, 피청구인이 직권으로 각종기계 또는 동 부속품제조업으로 사업종류를 변경하여 2003년도 분까지 소급하여 산재보험료를 추가로 징수하였는바, 당초부터 사업종류가 각종기계 또는 동 부속품제조업임을 알았더라면 ○○자동차(주)와 도급단가를 산정함에 있어 추가되는 산재보험료를 받을 수 있었음에도 추가된 산재보험료를 받지 못하게 되었으므로 신뢰보호원칙과 소급부과금지원칙을 위반한 것이므로 위법·부당하다.

37) 국행심 2006-18294 산재보험료등부과처분취소청구사건 참조

2) 피청구인측 주장

사업종류의 착오적용에 대한 청구인의 귀책사유는 없다고 하더라도 사업종류를 정정하고 산재보험료를 부과한 이 처분은 관계법령에서 정하고 있는 규정에 따라 청구인이 납부하여야 할 보험료를 고지한 것이고, 청구인의 이익을 침해하였다고 볼 수 없으며, 산재보험제도의 공익적인 측면에서 볼 때, 신뢰보호원칙에 반한다고 볼 수 없고, 보험료 징수권 소멸시효도 완성되지 않았으므로 적법하다

(3) 주요 사실관계

- ① 청구인의 사업자등록증에 의하면, 청구인은 2003. 9. 1. 개업하였고, 사업장소재지는 ○○자동차(주) 소재보전부 내이며, 종목은 “기계장비 보전용역”으로 되어 있다.
- ② 청구인은 2003. 9. 1. 피청구인에게 사업의 종류를 “보전용역·소사장제”로 하여 산재보험관계성립신고서를 제출하였고, 피청구인은 2003. 9. 24. 청구인에게 사업의 종류를 “자동차제조 및 수리업”으로 하여 성립일을 “2003. 9. 1.”로 하는 산재보험관계성립통지를 하였다.
- ③ 청구인이 ○○자동차(주)와 체결한 도급계약서에 의하면, 청구인은 ○○자동차(주)의 소재보전부 내에서 단조 1, 2공장 장비, 코어머신 및 컨베이어 벨트 보수 등 자동차생산설비기계의 수리 및 유지보수를 주된 업무로 하고 있다.
- ④ 피청구인의 보험료조사 징수통지서에 의하면, 청구인은 피청구인에게 산재보험료의 산정기준이 되는 임금총액을 2004년도 1억 3,208만 4,981원, 2005년도 4,415만 3,584원, 2006년도 4,415만 3,584원 등 총 2억 2,039만 2,149원을 적게 신고하였고, 이에 따른 개산보험료를 납부하지 않았다.

- ⑤ 피청구인은 2006. 7. 27. 청구인에게 2005년도 확정보험료 정산실시 과정에서 사업의 종류가 착오로 적용된 사실이 확인되어 사업의 종류를 2003. 9. 1.부터 각종기계 또는 동 부속품 제조업으로 정정한다고 통보하였다.
- ⑥ 피청구인은 청구인의 사업종류가 각종기계 또는 동 부속품제조업에 해당되고, 청구인이 산재보험료의 산정기준인 임금총액을 적게 신고하였다는 이유로 2006. 10. 20. 청구인에게 이 처분을 하였다.

(4) 사건의 쟁점

이 사건에서 청구인은 자신의 사업종류가 각종기계 또는 동 부속품 제조업에 해당한다는 사실에 대하여는 다투지 않고, 다만 변경된 사업종류를 소급적용한 것의 문제점을 신뢰보호원칙위반의 문제와 연계하여 처분이 정당하지 못함을 주장하고 있다.

(5) 위원회 의결결과 : 청구 기각

청구인의 주된 업무는 ○○자동차(주) 소재보전부 내에서 단조 1, 2 공장 장비, 코어머신 및 컨베이어벨트 보수 등 자동차생산설비기계의 수리 및 유지보수업무로 되어 있는 점에 비추어 볼 때, 청구인의 사업종류는 각종기계 또는 동 부속품제조업에 해당된다고 할 것이므로 피청구인이 청구인에게 사업종류를 변경하여 그에 따른 산재보험료의 차액인 2003년도부터 2006년도까지 확정보험료 및 개산보험료 3,552만 2,180원을 부과한 것이 위법·부당하다고 할 수 없고, 또한 청구인은 피청구인에게 2004년도부터 2006년도까지의 산재보험료의 산정기준이 되는 임금총액 총 2억 2,039만 2,149원을 적게 신고하였고, 이에 따른 개산보험료를 납부하지 않았으므로 피청구인이 청구인에게 2004년도부터 2006년도까지 가산금 및 연체금 175만 3,620원을 부과한 것이 위법·부당하다고 할 수 없다. 따라서 피청구인이 청구인의 사업

종류가 각종기계 또는 동 부속품제조업에 해당되고, 청구인이 산재보험료의 산정기준인 임금총액을 적게 신고하였다는 이유로 행한 이 처분이 위법·부당하다고 할 수 없다.

한편, 청구인은 피청구인이 통지한 보험관계성립통지서를 신뢰하여 산재보험료를 납부하여 왔는바, 당초부터 사업종류가 각종기계 또는 동 부속품제조업임을 알았다라면 ○○자동차(주)와 도급단가를 산정함에 있어 추가되는 산재보험료를 받을 수 있었음에도 추가된 산재보험료를 받지 못하게 되었으므로 신뢰보호원칙과 소급부과금지원칙에 반한다고 주장하나, 일반적으로 행정상의 법률관계에 있어서 행정청의 행위에 대하여 신뢰보호원칙이 적용되기 위해서는, 첫째 행정청이 개인에 대하여 신뢰의 대상이 되는 공적인 견해표명을 하여야 하고, 둘째 행정청의 견해표명이 정당하다고 신뢰한 데 대하여 그 개인에게 귀책사유가 없어야 하며, 셋째 그 개인이 그 견해표명을 신뢰하고 어떠한 행위를 하였어야 하고, 넷째 행정청이 위 견해표명에 반하는 처분을 함으로써 그 견해표명을 신뢰한 개인의 이익이 침해되는 결과가 초래되어야 할 것인바, 원래 행정처분을 한 처분청은 그 행위에 하자가 있는 경우에는 원칙적으로 별도의 법적근거가 없더라도 스스로 이를 직권으로 취소할 수 있는 것이고, 관계법령을 살펴보다라도 사업종류의 분류에 착오가 있을 경우 피청구인이 이를 정정할 수 있도록 규정하고 있어 사업종류가 잘못 분류되었을 경우 차후 다시 정정될 수 있음을 청구인도 예측할 수 있다고 보이는 점, 피청구인이 청구인에게 추가로 납부하도록 부과한 산재보험료는 청구인이 정상적으로 납입하였어야 할 금액인 점, 당초부터 청구인의 사업종류가 각종기계 또는 동 부속품제조업으로 분류되었다고 하더라도 청구인이 ○○자동차(주)로부터 도급을 받음에 있어 청구인의 도급금액에 추가된 산재보험료가 반드시 산정되어야 하는 것은 아닌 점 등을 종합적으로 고려하여 볼 때, 피청구인이 사업종류를 변경하여 추가된 산재보험료를

부과한 것으로 인해 청구인에게 어떠한 보호받을 이익의 침해가 있었다고 볼 수 없고, 『고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률』 제41조, 제43조에 의하면, 보험료, 그 밖의 징수금을 징수하거나 그 반환을 받을 권리는 3년으로 확정보험료의 소멸시효는 다음 연도의 첫날부터 진행한다고 되어 있어 2003년도 확정보험료까지는 부과할 수 있으므로 신뢰보호원칙과 소급부과금지원칙에 반한다는 청구인의 주장은 인정할 수 없다.

3. 사례 분석 및 시사점

(1) 처분의 근거법령

『고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률』 제14조제3항, 같은 법 시행령 제13조에 의하면, 산재보험료율은 매년 9월 30일 현재 과거 3년 동안의 임금총액에 대한 산재보험급여총액의 비율을 기초로 하여, 『산업재해보상보험법』에 의한 연금 등 산재보험급여에 드는 금액, 재해예방 및 재해근로자의 복지증진 등에 드는 비용 등을 고려하여 사업의 종류별로 구분하여 노동부령으로 정하여 고시하도록 되어 있고, 이에 따라 노동부장관이 제2002-34호로 고시한 2003년도 산재보험료율에 의하면, 기타 각종기계 또는 동 부분품을 제조·가공 또는 수리하는 사업은 각종기계 또는 동 부속품제조업으로 분류되어 있으며, 『고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률』 제19조제1항·제4항, 제24조, 제25조에 의하면, 공단은 사업주가 매 보험연도의 말일까지 사용한 근로자에게 지급한 임금총액에 산재보험료율을 곱하여 산정한 확정보험료를 사실과 다르게 신고한 경우 사실을 조사하여 확정보험료를 산정한 후 개산보험료를 납부하지 아니한 사업주에 대하여는 그 확정보험료의 전액을 징수하도록 되어 있고, 그 징수하여야 할 보험료의 100분의 10에 상당하는

금액을 가산금으로 징수하도록 되어 있으며, 사업주가 납부기한까지 보험료, 같은 법에 의한 그 밖의 징수금을 납부하지 아니한 때에는 그 연체기간에 대하여 36월을 초과하지 아니하는 범위 안에서 은행의 연체이자율 등을 고려하여 월단위로 연체금을 징수한다고 되어 있다.

(2) 쟁점의 소재

이 사건은 의견상 신뢰보호원칙의 인정여부를 둘러싼 논쟁이 핵심적인 쟁점으로 보인다. 그러나 후술하는 바와 같이 전통적인 신뢰보호원칙 이론에 비추어 보면 위원회에서 판단하였듯이 이 사건을 신뢰보호원칙이 인정되는 사건이라고 보기는 어렵다는 것이 비교적 명백하다. 다만, 필자로서는 신뢰보호원칙을 논하기에 앞서 변경된 사업종류를 소급적용하여 산재보험 가산금을 납부하게 하는 것이 정책적으로 타당한 것인가에 대한 근본적인 의문을 가지고 있으며, 이러한 의미에서 이 사건은 향후 사업종류와 소급적용 문제에 관한 깊이 있는 정책적 검토를 요청하게 하는 쟁점이 숨어 있다고 본다.

(3) 위원회의 판단

위원회에서는 청구인의 주장에 대하여 i) 행정처분을 한 처분청은 그 행위에 하자가 있는 경우에는 원칙적으로 별도의 법적 근거가 없더라도 스스로 이를 직권으로 취소할 수 있는 것이고, ii) 『고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률』과 관계법령들을 살펴보다도 산재보험료율의 요율적용에 착오가 있을 경우 피청구인이 이를 경정할 수 있도록 규정하고 있어 보험료율의 산정이 잘못 적용되었을 경우 차후 다시 변경 조치될 수 있음을 청구인도 충분히 예측가능하며, iii) 피청구인이 청구인에게 추가로 납부하도록 부과한 산재보험료는 청구인이 정상적으로 납입하였어야 할 금액이라는 점을 감안하면, 결과적으로 이로 인해 청구인에게 어떠한 보호받을 이익

의 침해가 있는 것으로 볼 수는 없다는 등의 논거로 청구인의 주장을 배척하였다.

(4) 시사점

이 사건의 구조를 살펴보면, 먼저 청구인은 처음부터 자신이 적용받아야 할 사업종류가 정확했다라면 청구인이 도급자와의 계약시 그에 관한 부분을 반영하여 계약을 체결할 수 있었을 것이고, 다음으로 설령 사업종류를 변경하여 그에 맞는 산재보험료를 다시 산정한 경우에도 사업종류가 변경된 해당 보험사업년도부터 변경된 사업종류를 적용하여야 하는 것이지 소급적용하는 것은 신뢰보호에 반한다고 주장하고 있다.

그런데 행정법 학자와 판례에 따르면, 일반적으로 행정상의 법률관계에 있어서 행정청의 행위에 대하여 신뢰보호원칙이 적용되기 위해서는, i) 행정청이 개인에 대하여 신뢰의 대상이 되는 공적인 견해표명을 하여야 하고, ii) 행정청의 견해표명이 정당하다고 신뢰한 데 대하여 그 개인에게 귀책사유가 없어야 하며, iii) 그 개인이 그 견해표명을 신뢰하고 어떠한 행위를 하였어야 하고, iv) 행정청이 위 견해표명에 반하는 처분을 함으로써 그 견해표명을 신뢰한 개인의 이익이 침해되는 결과가 초래되어야 한다고 한다.

확실히 이러한 전통적인 신뢰보호원칙 이론에 비추어 보면 청구인의 주장은 받아들이기 어려울 수 있다. 왜냐하면, 관계법령에서 정하고 있는 바와 같이 산재보험가입신고와 산재보험료의 납부는 자진신고를 통해 이루어지게 되므로 산재보험료 산정의 기준이 되는 사업의 종류는 사업주가 처음부터 자신의 사업이 산재보험료율표상 어떤 사업에 해당하는지를 스스로 조사하여 정당한 산재보험료를 납부할 것이 요구되고, 따라서 만일 사업주 스스로가 잘못된 사업종류를 적용하여 산재보험료를 납부하였다면 잘못 납부한 책임은 사업주에게 있

기 때문이다. 그러나 한편으로는 청구인의 주장과 같이 변경된 사업 종류를 소급적용하는 것이 정책적으로 반드시 타당한 것이냐의 문제에 대해서는 한 번 더 생각해 볼 필요가 있다. 산재보험료의 산정을 위한 사업의 종류는 산재보험요율표에서 기준으로 제시된 바에 따라 구분하게 되지만, 산재보험요율표는 매우 복잡하여 사업주가 자기의 사업이 어디에 해당하는지를 알기는 그렇게 간단한 문제가 아니며, 또한 산재보험을 관리하는 입장에서도 비록 산재보험료 납부체계가 자진신고체제로 규정되어 있다고 하더라도 관리차원에서의 주기적인 확인은 필요하다고 할 것인데, 이 사건에서와 같이 청구인이 2003년 9월부터 영위해온 사업의 종류를 피청구인이 2006년에 직권으로 변경하고 이를 2004년도 분까지 소급하여 가산금 등을 부과한 것은 지나치게 행정편의주의적인 것이 아닌가 하는 의문이 든다. 따라서 사건으로서는 사업주가 새롭게 산재보험관계의 성립을 신고하고, 자신이 적용받게 될 사업의 종류를 결정할 때에는 근로복지공단으로 하여금 확인을 받을 수 있도록 하되, 만일 사업주가 근로복지공단으로부터 확인을 받지 않고 사업종류를 결정하였다가 나중에 사업종류가 잘못 적용되었다는 것이 적발된 경우라면 몰라도 적어도 근로복지공단의 확인을 받아 사업종류를 확정된 경우에는 후일 사업종류의 잘못된 확정을 시정하여 사업종류를 변경하더라도 소급하여 적용하지는 않도록 하는 것이 타당한 입법정책이라고 본다.

II. 「고용보험법」상 고용안정사업(지원금·장려금) 관련 분쟁

1. 고용안정사업(각종 지원금·장려금제도) 개관

「고용보험법」에 의하면, 노동부장관이 고령자 등 노동시장의 통상적인 조건하에서 취업이 특히 곤란한 자의 고용을 촉진하기 위하여 이

들을 새로 고용하거나, 고용안정에 필요한 조치를 취하는 사업주 또는 사업주가 취하는 고용안정조치에 해당된 근로자에 대하여 각종 필요한 장려금·지원금을 지급하는 제도를 규정하고 있는데, 동법 제3장 이하에서 이를 포괄하여 고용안정사업이라는 제목으로 세부적으로 정하고 있다.³⁸⁾

고용안정사업과 관련한 행정심판청구사건의 주요 유형으로는 요건 미달이라는 이유로 장려금 또는 지원금의 지급을 거부한 경우와 부정수급한 경우(청구인의 허위 기타 부정한 방법으로 수급한 경우)를 들 수 있다.

그런데 부정수급의 경우에는 특히 쟁점이 되었고 지금도 쟁점이 되는 사건 유형으로는 i) 장려금반환명령(청구인이 장려금 지급대상이 아닌 자를 대상으로 허위로 고용보험의 피보험자격 취득신고를 하는 등 부정한 방법으로 장려금을 지급받은 경우 피청구인이 청구인에게 지급한 장려금을 반환하도록 하는 명령) 관련 사건, ii) 지급제한처분(청구인이 부정한 방법으로 장려금을 지급받거나 지급받으려 한 날부

38) 고용안정사업의 체계

사 업 목 적	장려금·지원금 내용
고용창출의 지원	중소기업근로자시간단축지원금
	교대제전환지원금
	중소기업고용환경개선지원금
	중소기업전문인력채용장려금
	중소기업신규업종진출지원금
고용조정의 지원	고용유지지원금
	전직지원장려금
	재고용장려금
취약계층 고용촉진 지원	고령자고용촉진장려금
	신규고용촉진장려금
	중장년훈련수료자채용장려금
	육아휴직장려금 및 대체인력채용장려금
건설근로자 고용안정 지원	건설근로자 퇴직공제부금의 지원
	건설근로자 고용안정 지원금
고용촉진시설에 대한 지원	직장보육시설 보육교사 등 인건비 지원
	직장보육시설 설치비 용자·지원

터 1년간 각종 지원금·장려금의 지급을 제한하는 처분) 관련 사건, iii) 추가징수처분(피청구인이 청구인이 부정한 방법으로 장려금을 지급받은 경우 부정하게 지급받은 장려금의 100분의 100에 해당하는 금액을 징벌적인 의미에서 추가징수하는 처분) 관련 사건이 거의 대부분이라고 할 수 있다.

2. 구체적 사례³⁹⁾

(1) 사건의 개요

청구인이 2005. 8. 10. 신규고용촉진장려금(이하 “장려금”이라고 약칭함)의 지급대상이 아닌 자를 지급대상으로 하여 장려금의 지급을 신청함으로써 장려금을 최초로 지급받았고, 2006. 12. 12. 동일한 위반행위로 장려금을 다시 신청하였다는 이유로 피청구인이 2007. 1. 22. 청구인에게 부정한 방법으로 지급받은 장려금에 대한 반환명령을 하였고, 또한 「고용보험법」에 따른 각종 지원금과 장려금의 지급을 각각 1년간(2005. 8. 10. ~ 2007. 12. 11.) 제한하는 처분과 그 지급제한기간에 지급된 장려금 8,298만 9,180원의 반환명령 및 부정한 방법으로 지급받은 장려금에 대한 추가징수액 6,685만 1,220원을 각각 부과하는 처분을 하였다.

(2) 당사자들의 주장

1) 청구인측 주장

- ① 청구인은 ○○(주)와 양해각서를 체결하여 콜센터를 구축하고, 근로자 85명을 채용하는 과정에서 피청구인에게 상담을 한 결과 그 중 23명이 장려금 지급대상자라는 안내에 따라 2005. 7. 26. 장려금을 신청하였으며, 그 후에도 장려금을 신청한 대상자 중 일부

39) 국행심 2007-08527 신규고용촉진장려금반환명령등취소청구사건 참조

가 부적격자라고 확인되어 지급에서 제외된 경우 외에는 피청구인으로부터 장려금을 정상적으로 지급받아 왔다.

- ② 이와 같이 피청구인이 장려금 제도를 안내해 주어 청구인은 이 제도를 처음 알게 되었고 그 후에도 피청구인의 안내에 따라 장려금을 신청하여 지급을 받아 온 것임에도 그에 반하여 청구인에게 한 피청구인의 이 사건 처분은 신뢰보호원칙에 위배되는 것이고, 또한 청구인은 고의 또는 기망의 의사를 가지고 장려금의 지급대상이 아닌 자에 대하여 장려금을 지급받거나 지급받으려 한 적이 없었으며, 청구인 소속 담당직원들이 장려금 제도에 대하여 잘 몰라 장려금의 지급대상이 아닌 자에 대해서도 장려금을 신청하여 지급받은 것임에도 불구하고, 피청구인이 이를 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 장려금을 신청하여 지급받아 온 것으로 보아 청구인에게 한 이 처분은 위법·부당하다.

2) 피청구인측 주장

- ① 『고용안정사업 각종 지원금·장려금 부정수급방지업무 처리규정』에 따르면, 청구인이 『고용보험법』을 잘 알지 못하여 부정수급행위를 한 경우에도 부정수급행위로 보도록 되어 있고, 청구인은 신규직원 채용과 관련하여 2005년도 3분기부터 2006년도 2분기까지 총 4회에 걸친 ‘컨택센터협의회’ 개최시에 노동부의 고용지원사업을 통해 장려금대상자를 채용할 경우 장려금 지급이 가능하다는 내용과 그 업무를 담당하는 부서를 안내받았으며, 피청구인 소속 취업 업무담당자가 청구인에게 장려금의 지급대상자인지 여부를 확인해 줄 때에도 실직기간 중 구직자의 정확한 근무경력을 확인할 수 없으므로 장려금 업무담당자에게 장려금의 지급이 가능한지 여부를 확인하라고 안내하였으나, 청구인은 장려금의 지급을 신청한 대상자의 구체적인 근무경력 자료를 제출하지 않았고, 신

규 직원이 장려금의 지급대상자에 해당하는지 여부에 대해 피청구인 소속 장려금 업무담당자에게 문의도 하지 않았다.

- ② 피청구인은 장려금 지급신청대상자 중 부적격자가 포함되어 있다고 기재한 일부지급통지서를 청구인에게 여러 차례 발송한 사실이 있었으므로 청구인 소속 직원이 장려금 제도를 잘 알지 못하였다고 보기는 어렵고, 청구인은 신규직원 채용시 제출받은 이력서와 입사지원서를 통해 구직자의 최종 근무경력 등을 확인할 수 있으며, 이를 통해 신규직원이 장려금의 지급대상자가 되는지 여부를 충분히 알 수 있었는바, 청구인은 장려금의 지급대상이 아닌 자를 대상으로 부정한 방법으로 장려금을 지급받았거나 지급 받으려고 한 것으로 볼 수 있으므로, 피청구인의 이 처분은 적법·타당하다.

(3) 주요 사실관계

- ① 청구인은 2005. 7. 26. 피청구인에게 신규 채용한 고령자 등 85명 중 23명에 대해 장려금을 신청하여 2005. 8. 10. 장려금을 최초로 지급받는 등 14회에 걸쳐 장려금을 신청하여 총 1억 4,984만 400원의 장려금을 지급받았고, 2006. 12. 12. 마지막으로 장려금을 신청하였는데, 장려금신청대상자 총 44명의 신규 채용 직원 중 17명이 장려금의 지급요건을 갖추지 못하였다.
- ② 피청구인 소속 취업 업무담당자가 작성한 확인서에 따르면, 청구인이 참석한 2005년도 3분기부터 2006년도 2분기까지 총 4회에 이르는 ‘컨택센터협의회’ 개최시에 청구인에게 장려금의 지급을 담당하는 부서를 안내하였고, 청구인이 신규 채용 예정자들이 장려금의 지급대상자인지 여부에 대한 조회 요청을 하여 ‘고용보험 및 고용정보 전산망’으로 조회한 결과를 청구인에게 통보해 주면서 그 조회 결과는 전산망상으로 근무경력을 조회한 것에 불과하

므로, 신규 채용 예정자들이 장려금의 지급대상자인지 여부는 담당부서에서 이력서, 근로자 면담 등을 통해 구체적인 근무경력을 확인한 후 최종적으로 결정됨을 청구인 소속 채용담당자들에게 안내하였다는 내용이 기재되어 있다.

- ③ 피청구인은 청구인이 신청한 2005년도 12월분, 2006년도 2월분, 2006년도 4월분, 2006년도 5월분, 2006년도 6월분 등의 장려금에 대하여 그 지급신청대상자 중 일부 근로자가 장려금 지급대상에 해당하지 않는다는 이유로, 오영주 등 장려금의 지급대상이 아닌 자에 대해서는 장려금을 지급하지 않는다고 기재한 일부지급통지서를 청구인에게 여러 차례(2006. 1. 17. 등) 송부하였다.
- ④ 청구인이 장려금을 신청한 근로자 중 A(2005. 12. 2. 신청)는 구직표를 통해 2005년 5월부터 2005년 10월까지 △△통신에서 근무한 사실, B(2005. 12. 2. 신청)는 이력서를 통해 2005년 6월부터 2005년 10월까지 XX클럽에서 근무한 사실, C(2006. 8. 31. 신청)는 입사지원서 등을 통해 2006년 2월부터 2006년 4월까지 SS정보에서 근무한 사실, D(2006. 4. 10. 신청)는 입사지원서를 통해 2006년 2월부터 2006년 3월까지 ZZ생명에서 근무한 사실을 각각 확인할 수 있다.
- ⑤ 피청구인은 2007. 1. 22. 청구인이 2005. 8. 10. 부정한 방법으로 장려금을 지급받았고, 2006. 12. 12. 부정한 방법으로 장려금을 신청하였다는 이유로 청구인에게 부정한 방법으로 지급받은 장려금에 대한 반환명령과 이 사건 처분을 하였다.

(4) 사건의 쟁점

이 사건은 청구인의 장려금 지급신청이 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 신청한 행위에 해당하는지 여부와 피청구인 소속 직원의 도움을 받아 직원을 채용하고 장려금을 지급신청한 것이 신뢰보호원칙 이론

을 통하여 보호받을 수 있는지 여부 그리고 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 장려금을 지급받거나 지급받고자 한 것으로 인정되는 경우 피청구인이 청구인에게 지급제한기간에 지급된 장려금 전액을 반환하도록 명하는 것이 위 고용보험관계법령의 규정과 취지에 부합하는지 여부가 쟁점이 되었다.

(5) 위원회 의결결과 : 청구 기각

청구인은 장려금의 지급신청을 함에 있어서 고의로 부정한 방법에 따른 신청을 한 것이 아니라 장려금 제도에 대해 잘 몰라서 피청구인 소속 직원이 안내한 대로 신청하여 장려금을 지급받아 온 것일 뿐인데, 피청구인이 그러한 사실을 부정한 방법으로 장려금을 지급받거나 지급받으려고 한 것으로 보아 한 이 사건 처분은 위법·부당하다고 주장하나, 일반적으로 행정상의 법률관계에 있어서 행정청의 행위에 대하여 신뢰보호의 원칙이 적용되기 위해서는, 첫째 행정청이 개인에 대하여 신뢰의 대상이 되는 공적인 견해표명을 하여야 하고, 둘째 행정청의 견해표명이 정당하다고 신뢰한데 대하여 그 개인에게 귀책사유가 없어야 하며, 셋째 그 개인이 행정청의 견해표명을 신뢰하고 이에 상응하는 어떠한 행위를 했어야 하고, 넷째 행정청이 그 견해표명에 반하는 처분을 함으로써 그 견해표명을 신뢰한 개인의 이익이 침해되는 결과가 초래되어야 하는바, 둘째 요건에서 말하는 귀책사유라 함은 행정청의 견해표명의 하자가 상대방 등 관계자의 사실은폐나 기타 사위의 방법에 의한 신청행위 등 부정행위에 기인한 것이거나 그러한 부정행위가 없다고 하더라도 하자가 있음을 알았거나 중대한 과실로 알지 못한 경우 등을 의미한다고 해석함이 상당하고, 귀책사유의 유무는 청구인, 피청구인 등 관계자 모두를 기준으로 판단하여야 하는데, i) 피청구인은 청구인이 신청한 장려금에 대해 일부지급통지서를 송부하면서 장려금의 지급대상이 아닌 자는 지급에서 제외됨을

여러 차례 알려 준 점, ii) 청구인은 피청구인의 안내에 따른 것이라고 하나, 피청구인은 ‘컨택센터협의회’ 개최시에 장려금의 담당 부서를 4회에 걸쳐 안내하였고, 피청구인 소속 취업 업무담당자가 장려금의 지급대상자에 해당하는지 여부는 담당 부서에서 최종적으로 결정함을 안내한 점, iii) 청구인은 A 등 4명이 구직서, 이력서, 입사지원서 등을 통해 장려금의 지급대상자가 아님을 쉽게 확인할 수 있었음에도 A 등 4명의 근무경력을 제대로 확인하지 않았고 그 4명에 대한 이력서, 입사지원서 등 관련 자료를 피청구인에게 제출하지도 않은 점, iv) 청구인이 피청구인에게 신청한 장려금의 지급대상자 총 44명 중 17명(38.6%)이 장려금의 지급요건을 갖추지 못하였던 자임에 비추어 청구인이 단순한 업무상 미숙 또는 과실로 장려금의 지급대상이 아닌 자에 대해 장려금을 신청할 것으로 보기 어려운 점, v) 청구인도 장려금 신청에 있어 업무상 미숙 또는 과실이 있었던 점을 인정하고 있는 점 등을 종합적으로 고려할 때, 피청구인 소속 직원인 취업 업무담당자는 장려금 업무담당자가 아니므로 장려금의 지급과 관련한 취업 업무담당자의 견해표명이 신뢰의 대상이 되는 공적인 견해표명이라고 보기 어렵고 그러한 견해표명이 정당하다고 신뢰한데 대해 청구인에게도 귀책사유가 있었다고 할 것이므로 피청구인의 이 사건 처분이 신뢰보호원칙에 위배된다고 보기 어렵고, 또한 청구인은 신규 고용한 근로자가 지급대상자가 되는지 여부에 관한 사항을 쉽게 확인할 수 있었음에도 그러한 사항을 제대로 확인하지 않거나 그러한 사항을 확인할 수 있는 자료를 제출하지 않고 장려금을 신청하여 지급받거나 지급받으려고 한 행위를 한 것이 인정되므로, 청구인이 부정수급행위를 하였다는 이유로 한 피청구인의 이 사건 처분이 위법·부당하다고 할 수 없다.

다음으로, 청구인이 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 장려금을 지급받거나 지급받고자 한 것으로 인정되는 경우 피청구인이 청구인에게 지

지급제한기간에 지급된 장려금 전액을 반환하도록 명하는 것이 위 고용보험관계법령의 규정과 취지에 부합하는지와 객관성과 합리성을 갖추었다고 볼 수 있는지를 부가적으로 살펴볼 필요가 있다.

위와 관련된 고용보험관계법령의 규정을 살펴보면, 구 「고용보험법」 제26조의5제1항에 따르면 노동부장관은 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 고용안정사업의 지원을 받은 자 또는 받으려는 자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 지원을 제한하거나 이미 지원된 것을 반환하도록 명할 수 있고, 같은 법 제26조의5제2항에 따르면 제1항에 따른 반환을 명하는 경우에는 이에 추가하여 노동부령으로 정하는 기준에 따라 그 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 금액에 상당하는 액수 이하의 금액을 징수할 수 있으며, 「고용보험법 시행령」 제35조의4제1항에 따르면 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 장려금을 지급받거나 지급받고자 한 자에 대하여는 그 잔여 장려금 또는 지급받고자 한 장려금은 이를 지급하지 아니하며, 이미 지급된 장려금에 대하여는 반환을 명하여야 하고, 같은 법 시행령 제35조의4제2항에 따르면 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 장려금을 지급받거나 지급받고자 한 자에 대하여는 장려금을 지급받은 날 또는 지급받고자 한 사실이 있는 날부터 1년간 장려금을 지급하지 아니하며, 노동부장관은 지급제한기간 동안에 지급된 장려금에 대하여는 반환을 명하여야 한다고 규정하고 있다.

위와 같은 규정에 비추어 보면, i) 장려금을 부정한 방법으로 지급받은 자가 지급제한기간에 장려금을 신청하더라도 그 지급제한기간 동안에는 장려금이 지급되지 않아야 지급제한기간을 설정한 본래의 목적을 달성할 수 있다고 할 것인데, 「고용보험법 시행령」 제35조의4제2항이 지급제한기간의 기산점을 부정한 방법으로 장려금을 지급받은 날 또는 지급받고자 한 날로 규정하고 있어 지급제한기간의 기산점이 지급제한기간을 설정하는 시점보다 항상 앞설 수밖에 없으므로,

장려금을 최초로 신청한 때에 부정수급으로 적발되는 경우를 제외하고는 지급제한기간 동안에는 지급되지 않아야 할 장려금이 이미 사업주에게 지급한 상태가 되어 지급제한기간을 설정한 본래의 목적을 제대로 달성할 수 없는 점, ii) 『고용보험법 시행령』 제35조의4제2항은 지급제한기간 동안에 지급된 장려금에 대해서는 반드시 반환을 명하도록 규정하고 있고 위와 같이 지급제한기간이 과거로 소급하여 설정되므로, 지급제한기간 동안에 이미 지급한 장려금 중 고용보험관계법령이 정한 법적 요건을 충족하는 장려금까지도 소급하여 사업주에게 반환을 명할 수밖에 없는 불합리한 점이 발생하는 점, iii) 부정한 방법으로 지급받은 장려금에 대한 반환명령만으로도 보험재정상의 손실회복이라는 목적을 달성할 수 있고, 부정한 방법으로 지급받거나 지급받고자 한 행위에 대한 징벌적인 조치로써 부정수급액상당액을 추가 징수하는 동시에 지급제한기간도 설정하도록 하고 있으며, 그 징벌적 조치로서 입법목적의 달성이 어렵다고 판단되는 경우에는 법률의 개정을 통하여 징벌적 조치의 내용을 강화하는 등의 방법으로 입법목적의 달성이 가능한 것으로 보이는 점에 비추어 볼 때, 『고용보험법 시행령』 제35조의4제2항에 따라 지급제한기간 중 부정한 방법으로 지급받은 장려금이 아닌 이미 지급된 다른 피보험자에 대한 적법한 장려금까지도 소급하여 반환을 명하는 것은 사업주에게 예상치 못한 재정운영상 어려움을 초래하는 등의 가혹한 측면이 있다고 볼 수 있는 점, iv) 부정한 방법에 의해 지급된 장려금이 아닌 이미 지급된 다른 피보험자에 대한 적법한 장려금까지도 반환을 명하게 된다면, 고용안정사업의 지원을 받은 사업주가 다수의 피보험자 등에 대해 장기간에 걸쳐 고용안정을 위한 조치를 취하는 경우 신청한 피보험자의 수나 신청기간에 따라 반환범위에 차이가 발생하는 불합리한 결과가 초래될 수 있는 점 등을 종합적으로 고려할 때, 『고용보험법 시행령』

제35조의4제2항은 구 「고용보험법」 제26조의5제1항에서 예정하고 있는 합리적인 범위를 벗어나는 문제가 있다고 할 것이다.

그러나, 구 「고용보험법」 제26조의5제1항은 노동부장관은 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 장려금을 지급받은 자 또는 지급받고자 한 자에 대해 ‘대통령령이 정하는 바에 따라’ 그 지원을 제한할 수 있고, 이미 지원된 것에 대해 반환을 명할 수 있다고 규정하고 있는데, 장려금의 목적과 취지, 그 내용 등을 감안하면 부정행위가 있는 경우 노동부장관이 어떠한 지원제한조치 또는 반환명령을 하도록 할 것인지 여부에 대해서도 대통령령에 위임하고 있다고 봄이 상당하고, 그에 따라 「고용보험법 시행령」 제35조의4제1항은 부정한 방법으로 지급된 장려금에 대해 반환을 명하도록 하면서, 같은 조 제2항에서는 부정한 방법으로 지급받은 장려금에 해당하는지 여부를 특별히 구별하지 않고 지급제한기간 동안에 이미 지급된 장려금에 대해 반드시 반환을 명하도록 규정하였는바, 「고용보험법 시행령」 제35조의4제2항 중 ‘노동부장관은 지급제한기간 동안에 지급된 장려금에 대하여는 반환을 명하여야 한다.’고 규정한 부분이 위에서 살펴본 합리적인 범위를 벗어나는 문제가 있다고 하여 당연무효가 되는 것은 아니고, 따라서 당연무효라고 볼 만한 특별한 사정이 없는 이상 「행정심판법」에 따른 행정심판절차에서는 그 규정 부분이 적법·유효하다는 것을 전제로 하여 판단할 수밖에 없으므로, 부정한 방법으로 장려금을 지급받은 경우에는, 위에서 살펴본 바와 같은 문제점은 있다고 하더라도, 피청구인은 「고용보험법 시행령」 제35조의4제2항에 따라 청구인에게 지급제한기간 동안에 지급한 장려금 전액을 반환하도록 명할 수밖에 없다고 할 것이다.

3. 사례 분석 및 시사점

(1) 처분의 근거법령

구 「고용보험법」 제18조, 제26조의5, 제84조, 「고용보험법 시행령」 제22조의2, 제35조의4, 제123조제1항제3호·제4호, 「고용보험법 시행규칙」 제32조의6, 제43조의9 등의 규정을 종합해 보면, 직업안정기관의 장은 고령자 등 노동시장의 통상적인 조건하에서는 취업이 특히 곤란한 자의 고용을 촉진하기 위하여 고령자 등을 새로이 고용하거나 기타 이들의 고용안정에 필요한 조치를 취하는 사업주 또는 사업주가 취하는 고용안정조치에 해당된 근로자에 대하여는 필요한 지원을 할 수 있고, 사업주가 직업안정기관 그 밖의 노동부령이 정하는 기관에 구직을 신청한 날부터 기산하여 대상자별 실업기간(29세 이하인 자의 경우 3개월 등)을 초과하여 실업상태에 있는 자를 피보험자로 고용하고 당해 고용 전 3월부터 고용 후 6월까지 고용조정으로 근로자를 이직시키지 아니하는 경우에는 장려금을 지급하도록 되어 있으며, 직업안정기관의 장은 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 고용안정사업의 지원을 받거나 받으려고 한 자에 대하여는 그 지원을 제한하거나 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 장려금은 반환하도록 되어 있고, 그 장려금을 지급받거나 지급받고자 한 날부터 1년간 각종 지원금 또는 장려금을 지급하지 아니하며 그 지급제한기간 동안에 지급된 지원금과 장려금은 반환하여야 하고, 지급받은 금액 중 거짓 그 밖의 부정한 방법에 의한 것으로 인정되는 금액에 해당하는 금액을 추가 징수할 수 있다고 규정되어 있고, 또한 「고용안정사업 각종 지원금·장려금 부정수급방지업무 처리규정」 제3조 및 별표에 따르면 대상자 등의 허위신고를 거짓 그 밖의 부정한 방법을 통한 부정수급사례로 들고 있고 「고용보험법」을 잘 알지 못하여 부정수급행위를 한 경우도 부정

수급행위로 보도록 규정하고 있다.

(2) 쟁점의 소재

위원회의 의결결과에서 본 바와 같이 청구인의 장려금 지급신청 행위는 부정수급에 해당하고 신뢰보호원칙을 통해 구제될 수는 없다고 하는 것이 옳다고 할 것이므로 이 부분에 대해서는 쟁점 소개를 생략하기로 한다.

그러나 부정수급에 해당한다고 하더라도 부정수급으로 인한 지급제한기간에 정당하게 지급받은 장려금 부분까지 반환하도록 하는 것이 타당한 것인지에 대해서는 관계법령의 규정과 정책적 타당성이라는 측면에서 세밀하게 검토해 볼 필요가 있다.

(3) 위원회의 판단

부정수급으로 인한 장려금의 지급제한기간에 청구인이 정당하게 지급받은 장려금도 반환대상이 되는가의 여부에 대해서 위원회에서는 「고용보험법 시행령」 제35조의4제2항 중 ‘노동부장관은 지급제한기간 동안에 지급된 장려금에 대하여는 반환을 명하여야 한다.’고 규정한 부분이 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 고용안정사업의 지원을 받은 자 또는 받으려는 자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 지원을 제한하거나 이미 지원된 것을 반환하도록 명할 수 있다고 규정되어 있는 구 「고용보험법」 제26조의5제1항의 합리적인 범위를 벗어나는 문제가 있다는 점을 인정하면서도 이러한 불합리한 점이 있다고 해서 「고용보험법 시행령」 제35조의4제2항이 당연무효가 되는 것은 아니고, 따라서 당연무효라고 볼 만한 특별한 사정이 없는 이상 「행정심판법」에 따른 행정심판절차에서는 그 규정 부분이 적법·유효하다는 것을 전제로 하여 판단할 수밖에 없으므로, 부정한 방법으로 장려금을 지급받은 경우에는, 피청구인으로서 「고용보험법 시행령」

제35조의4제2항에 따라 청구인에게 지급제한기간 동안에 지급한 장려금 전액을 반환하도록 명할 수밖에 없다고 인정하면서 청구인의 청구를 기각하였다.

(4) 시사점

위원회의 의결결과에서 본 바와 같이 부정수급으로 인한 반환명령의 범위를 규정하고 있는 「고용보험법 시행령」 제35조의4제2항은 모법과의 관계와 입법정책적인 측면에서 모두 문제가 있다고 본다.

「고용보험법 시행령」 제35조의4제2항의 근거가 되는 구 「고용보험법」 제26조의5제1항은 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 고용안정사업의 지원을 받은 자 또는 받으려는 자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 지원을 제한하거나 이미 지원된 것을 반환하도록 명할 수 있다고 규정하고 있는데, 여기서 “대통령령으로 정하는 바에 따라 그 지원을 제한하거나 이미 지원된 것을 반환하도록 명할 수 있다”는 부분이 지급제한기간에 지급된 정당한 장려금까지 모두 반환명령의 대상으로 할 수 있다고 하기에는 지나치게 위임범위를 확장한 면이 보여지고, 또한 정책적인 측면에서 보았을 때에도 i) 지급제한기간 중 부정한 방법으로 지급받은 장려금이 아니라 이미 지급된 다른 피보험자에 대한 적법한 장려금까지도 소급하여 반환을 명하는 것은 사업주에게 예상할 수 없는 재정운영상 어려움을 초래하는 가혹한 측면이 있고, ii) 부정한 방법에 의해 지급된 장려금이 아닌 이미 지급된 다른 피보험자에 대한 적법한 장려금까지도 반환을 명하게 되면, 고용안정사업의 지원을 받은 사업주가 다수의 피보험자 등에 대해 장기간에 걸쳐 고용안정을 위한 조치를 취하는 경우 신청한 피보험자의 수나 신청기간에 따라 반환범위에 차이가 발생하는 불합리한 결과가 초래될 수 있다는 점을 지적하지 않을 수 없다. 따라서 정책결정자가 정책적으로 부정수급으로 인한 지급제한기간에 지급된 정당한 부분까지 반환명령

의 대상으로 하려 한다면, 법률에서 이에 관한 명문근거를 두어 입법적으로 명확하게 해결할 필요가 있다고 본다. 다만, 필자로서는 부정수급으로 인한 지급제한기간에 지급된 정당한 부분까지 반환명령의 대상으로 하는 것은 위에서 언급했듯이 정책적으로도 타당하다고 보이지 않으므로 이 부분에 대해서는 해당 법률의 소관부처에서 이 정책을 계속 유지할 것인지에 대한 재검토가 필요하다고 본다.

Ⅲ. 체당금 관련 분쟁

1. 체당금제도 개관

체당금이란 근로자가 기업이 도산하여 임금·휴업수당 및 퇴직금을 지급받지 못하고 퇴직한 경우 국가가 사업주를 대신하여 지급하는 임금·휴업수당 또는 퇴직금을 말한다. 체당금을 지급받기 위해서는 체당금의 지급사유, 미지급임금액, 퇴직일 등 법령에서 정한 지급요건에 대한 지방노동관서의 장의 확인이 필요하며, 만일 이에 대한 확인을 받지 못하는 경우 체당금을 지급받을 수 없게 된다.

체당금과 관련한 행정심판청구사건은 체당금 지급을 위한 기본적인 요건이 되는 것으로서 지급을 신청한 자가 근로자에 해당하는지 여부에 관한 다툼이 거의 대부분을 차지하고 있다.

2. 구체적 사례⁴⁰⁾

(1) 사건의 개요

청구인은 2007. 3. 30. 피청구인에게 체당금지급대상확인신청을 하였으나, 피청구인은 2007. 4. 19. 청구인이 도산한 (주)○○테크놀리지의 동기이사라는 이유로 체당금지급대상 부적격확인처분을 하였다.

40) 국행심 2007-09199 체당금지급대상부적격확인처분취소청구사건 참조

(2) 당사자들의 주장

1) 청구인측 주장

피청구인은 등기감사이면서 (주)○○테크놀리지(이하 “이 사건 회사”라고 약칭함)의 마케팅본부장으로 재직하던 A감사에 대해서는 체당금지급대상으로 인정한 반면, 청구인은 법인등기부등본에 기재된 이사라는 이유만을 들어 체당금지급대상으로 인정하지 않았으나, 청구인은 i) 마케팅본부장과 연구소장에 비하여 연봉은 같거나 작았고 소속된 부하직원이 가장 적었던 점, ii) 퇴직금과 4대 보험에 있어서 다른 직원들과 동일한 대우를 받았던 점, iii) 이 사건 회사가 연평균 15인 이하의 소규모 회사인 특성상 자금, 총무, 인사 등 관리업무를 하였고 임원으로서의 실질적인 권한을 행사하지 않았던 점, iv) 30만원 이상의 운영자금의 사용은 대표이사의 사전결재를 받아야 하고, 30만원 이하의 운영자금도 집행 후 사후결재를 반드시 받아야 하며, 대규모 자금이 소요되거나 신규인력을 채용하는 경우에 있어 다른 이사와 대표이사와는 달리 실질적인 결정권한이 없었던 점, v) 이 사건 회사의 설립 당시 법인 설립의 형식적 요건인 이사 수를 충족하기 위해 불가피하게 이사로 등기된 점, vi) 대표이사 등의 실질적인 소유자에 의해 명의신탁된 주식을 보유하고 있었던 점 등에 비추어 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공한 것이므로 이 사건 처분은 위법·부당하다.

2) 피청구인측 주장

청구인은 2000. 7. 7. 이 사건 회사의 설립 당시 청구인이 동의하여 등기이사가 된 것이고, 『상법』 제382조제2항에서 “회사와 이사의 관계는 위임에 관한 규정을 준용한다”라고 규정하고 있어 주식회사의 이사는 근로자로 볼 수 없음이 명백하고, 『민법』 제40조는 이사의 임면

에 관한 사항을 정관 기재사항으로, 같은 법 제49조는 이사의 성명과 주소를 법인의 등기사항으로 명시하고 있는바, 이는 이사가 업무대표권과 업무집행권을 가지고 있음을 공적으로 증명하는 것이므로 등기이사를 근로자로 볼 수는 없고, 또한 청구인은 등기이사이지만 인사·노무관리 등 회사경영에 대해 일반적인 권한이 없고 사용종속관계에서 근로를 제공하였다고 주장하나, 이는 청구인이 객관적인 입증자료 없이 일방적으로 주장하는 것에 불과하므로 이 사건 처분이 위법·부당하다고 할 수 없다.

(3) 주요 사실관계

- ① 이 사건 회사에 근무하였던 직원 A는 2006. 10. 24. 이 사건 회사가 사업활동이 정지 중에 있고 사업의 재개 전망이 없으며 임금 및 퇴직금을 지급할 능력이 없다며 피청구인에게 도산등사실 인정신청서를 제출하였고, 피청구인은 이 사건 회사가 상시근로자수가 10인이고, 2006. 9. 20. 사업이 정지된 것으로 보아 2007. 1. 12. 도산등사실인정대상 사업장임을 통지하였다.
- ② 피청구인이 2005. 10. 24.부터 2008. 10. 23.까지 퇴직한 자 중에서 최종 3월분의 임금 또는 휴업수당과 최종 3년간의 퇴직금을 지급받지 못한 자는 확인신청서와 체당금지급청구서를 제출하도록 함에 따라, 2006. 7. 31. 퇴직한 청구인은 최종 3월분의 임금(999만 9,000원)과 최종 3년간의 퇴직금(978만 1,620원)을 합하여 총 1,020만원의 체당금이 있다는 이유로 2007. 3. 30. 피청구인에게 체당금지급사유확인신청서와 체당금지급청구서를 제출하였다.
- ③ 피청구인은 2007. 3. 30. 청구인과 함께 체당금지급사유확인신청서와 체당금지급청구서를 제출한 감사(등기감사이며 마케팅본부장이라는 직책을 보유함)에 대해서는 2007. 4. 17. 체당금지급대상으로 인정하였다.

- ④ 법인등기부등본에 따르면 이 사건 회사는 2003. 9. 25. 현재 자본 총액이 10억 8천만원이고, 이사는 대표이사 B, 이사 C, 청구인 3인으로 등기되어 있었고, 청구인은 이 사건 회사 설립 당시부터 도산할 때까지 계속 이사로 등기되어 있었으며, 2006년 1월부터 5월까지의 급여대장에 따르면 청구인은 특별한 직책을 맡은 바 없이 이 사건 회사의 기획관리 이사로 재직하였고, 사장(대표이사)을 제외하고는 가장 높은 보수(연봉 4천만원, 월급여액 333만 3,000원, 원천징수액을 제외하고 실제 수령하는 월급여액 291만 5,000원)를 지급받고 있었으며, 근로소득세, 국민연금액, 의료보험료, 고용보험료가 월급여액에서 원천징수되고 있었다.
- ⑤ 급여대장에 따르면 이 사건 회사의 조직은 기획관리, 마케팅, 연구소로 이루어져 있었고, 기획관리에는 사장, 청구인(기획관리 이사), 사원 1 등 총 3인이, 마케팅에는 감사(마케팅 이사), 선임연구원 1, 사원 1 등 총 3인이, 연구소에는 연구소장 1, 선임연구원 1, 연구원 3 등 총 5인이 근무한 것으로 되어 있는 반면, 청구인이 제출한 이 사건 회사의 인력현황 자료에 따르면 대표이사 아래에 기획과 재무, 마케팅과 판매, 연구소, 디자인 등으로 업무를 분장하고, 청구인은 ‘Planning & Finance’ 업무를 담당하는 것으로 되어 있다.
- ⑥ 피청구인이 2007. 4. 13. 이 사건 회사의 대표이사 B를 참고인으로 참석하게 하여 문답을 실시하고 작성한 진술조서에 따르면, 대표이사 B는 이 사건 회사 설립시 법인 설립에 따른 등기이사의 정족수 문제가 있어 청구인에게 이사로 등기하도록 강요하였고, 청구인은 급여나 근무규정에 있어서 다른 직원과 동일하게 적용 받았으며, 청구인을 근로자로 고용하여 사업장 내에서 근무하게 하였고, 주례회의를 통해 청구인에게 매일 여러 차례 소소한 내용까지 보고하고 결재 또는 지시를 받아 업무를 수행하게 하였으며,

청구인은 30만원 이하의 경우에만 선 지급 후 보고하는 형태로 운영하게 하여 경영에 대한 자율적인 권한이나 전결권을 부여한 사항이 없다는 내용이 기재되어 있다.

- ⑦ 급여대장에 따르면 청구인은 급여대장의 간이결재란에 대표이사의 결재 없이 전결 처리하였던 반면, 2006년도 1월 급여 지급을 위한 품의서에 따르면, 급여 지급은 전결규정에 의해 사장전결사항으로 되어 있고, 청구인이 서명한 후 대표이사가 결재하였다.
- ⑧ 법무법인 XX가 2001. 3. 23.자로 공증인가한 주식명의신탁 인증서에 따르면 이 사건 회사의 대표이사와 D(공동설립자) 소유의 주식을 청구인 명의로 이 사건 회사의 주주명부에 기재하고, 그 실질소유자는 대표이사와 D 2인이고 각 50%를 소유하는 것으로 기재되어 있다.
- ⑨ 이 사건 회사의 정관에 따르면 이사는 주주총회에서 출석한 주주의 의결권 과반수로 선임하되, 발행주식 총수의 4분의 1 이상의 수로 하여야 하고 그 임기는 3년이며, 이사는 사장(대표이사)을 보좌하고 이사회에서 정하는 바에 따라 이 사건 회사의 업무를 분장 집행하도록 하고 있다.
- ⑩ 청구인이 제출한 이사회 의사록에 따르면 청구인은 2003. 9. 15. 11:00경 이 사건 회사 본점 회의실에서 개최된 이사회에 참석하여 우선주 발행, 보통주 발행, 전환사채 발행 등에 대하여 의결권을 행사하였고 이사회 의사록에 직접 서명·무인한 사실이 있었으며, 청구인이 제출한 자금이체 의뢰서에 따르면 이 사건 회사의 연구소는 2004. 11. 22. 기안된 ‘도시바 노트북 하드 디스크 데이터 복구비(165만원)’의 집행시 협조란에 청구인의 서명을 받은 후 대표이사의 결재를 받았고, 이 사건 회사의 기획관리 분야에서 2004. 11. 12. ‘겉기 뽕뽕이 모듈제작비(380만 832원)’, 2004. 11. 22. 작성된 ‘중국출장일비(144만 7,530원)’와 ‘운영자금(45만 2,470원)’의

집행시에는 청구인이 결재를 한 후 대표이사의 결재를 받았다.

(4) 사건의 쟁점

이 사건은 법인의 등기이사를 체당금의 지급대상이 되는 근로자로 볼 수 있는지 여부가 쟁점이다.

(5) 위원회 의결결과 : 청구 인용

『근로기준법』에 따른 근로자에 해당하는지 여부는 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 여기서 말하는 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적(對償的) 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다.

이러한 점에서 볼 때, 일반적으로 주식회사로 등기된 이사, 감사 등 임원은 회사로부터 일정한 사무처리의 위임을 받고 있는 것이므로, 사용자의 지휘·감독 아래 일정한 근로를 제공하고 소정의 임금을 받는 고용관계에 있는 것이 아니며, 따라서 일정한 보수를 받는 경우에도 이를 『근로기준법』 소정의 임금이라 할 수 없다고 할 것이다. 다만, 주식회사의 이사 또는 감사 등 임원이라고 하더라도 그 지위 또는 명칭이 형식적·명목적인 것이고 실제로는 매일 출근하여 업무집행권을 갖는 대표이사나 사용자의 지휘·감독 아래 일정한 근로를 제

공하면서 그 대가로 보수를 받는 관계에 있다거나 또는 주식회사로부터 위임받은 사무를 처리하는 외에 대표이사 등의 지휘·감독 아래 일정한 노무를 담당하고 그 대가로 일정한 보수를 지급받아 왔다면 그러한 임원은 근로자에 해당한다고 할 것이다.

피청구인은 청구인이 등기이사로서 업무대표권과 업무집행권을 가지고 있었고 청구인의 주장 외에는 대표이사 아래에서 종속적인 근로 관계에 있었다는 객관적인 입증자료가 없으므로 청구인을 근로자로 볼 수 없다고 주장하나, 위 인정사실에 의하면, i) 주식명의신탁 인 증서에 따르면 이 사건 회사의 설립 당시 실제 청구인이 보유한 주식 이 없었고, 이 사건 회사의 대표이사에 대한 참고인 진술조서에 따르면 청구인이 등기이사로 등재된 것도 대표이사의 강력한 요구에 의한 것이라는 점, ii) 이 사건 회사의 인력현황 및 급여대장에 따르면 청구인은 이사로서의 업무 외에도 기획, 재무 등 일반관리업무를 수행한 것으로 볼 수 있는 점, iii) 이 사건 회사의 대표이사에 대한 참고인 진술조서에 따르면 청구인은 기획, 재무 등 일반관리업무 전반을 대표이사의 결재 또는 지시를 받아 일일이 처리한 것으로 볼 수 있는 점, iv) 이 사건 회사의 자금이체의뢰서와 급여지급문서에 따르면 청구인이 약 50만원 이상의 자금 집행을 함에 있어서도 대표이사의 결재가 있어야 처리가 가능했던 것으로 볼 수 있는 점, v) 이 사건 회사는 도산할 당시 상근근로자수가 약 10인 정도에 지나지 않는 소규모 회사인 점, vi) 급여대장에 따르면 다른 직원들과 마찬가지로 월 333만 3,000원을 고정적으로 지급받고 있었고 청구인의 근로소득세와 4대 사회보험료가 원천징수 되고 있었던 점, vii) 등기감사이면서 마케팅 이사로 재직한 지형원에 대해서는 근로자로 보아 체당금을 지급한 점 등을 종합적으로 고려할 때, 청구인이 이사회 결의에 참석한 사실이 있고 이 사건 회사의 설립 당시부터 도산시까지 계속 이사로 등 기된 점은 있다고 하더라도, 그 지위 또는 명칭이 형식적·명목적인

것이고 실제로는 이 사건 회사로부터 위임받은 사무를 처리하는 외에 대표이사의 지휘·감독 아래 일정한 노무를 담당하고 그 대가로 일정한 보수를 지급받아 왔다고 할 것이므로 청구인은 근로자에 해당하고, 따라서 피청구인이 청구인이 근로자가 아니라는 이유로 행한 이 사건 처분은 위법·부당하다.

3. 사례 분석 및 시사점

(1) 처분의 근거법령

『근로기준법』 제2조제1항제1호, 『임금채권보장법』 제2조·제3조·제6조와 같은 법 시행령 제4조부터 제10조까지의 규정을 종합해 보면, ‘근로자’란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자이고, 『산업재해보상보험법』에 따른 사업장으로서 6개월 이상 해당 사업을 행한 사업주가 도산등사실인정을 받은 경우에는 도산등사실인정신청일의 1년 전이 되는 날 이후부터 3년 이내에 해당 사업장에서 퇴직한 근로자는 지급받지 못한 최종 3개월분의 임금, 최종 3년분의 퇴직금 및 최종 3월분의 휴업수당(즉, 체당금)에 대하여 피청구인에게 도산등사실인정이 있는 날부터 2년 이내에 지급을 청구할 수 있으며, 체당금의 지급을 청구하는 근로자는 도산등사실인정이 있는 날, 퇴직일, 지급받아야 할 체당금 등에 관하여 체당금 지급청구와 함께 피청구인의 확인을 받도록 규정하고 있다.

(2) 쟁점의 소재

체당금의 지급대상이 되기 위해서는 가장 먼저 체당금의 지급을 신청한 자가 도산 등 사실인정을 받은 업체의 근로자여부가 먼저 결정되어야 한다. 만약 체당금의 지급을 신청한 자가 근로자가 아니라면 그 자에게는 체당금의 지급 신청권이 처음부터 발생하지 않기 때문이다.

일반적으로 주식회사로 등기된 이사, 감사 등 임원은 회사로부터 일정한 사무처리의 위임을 받고 있는 것이므로, 사용자의 지휘·감독 아래 일정한 근로를 제공하고 소정의 임금을 받는 고용관계에 있지 않아 통상적으로 법인의 이사나 감사 등 임원은 근로자가 아니라고 본다. 그러나 문제는 형식적으로는 이사 또는 감사 등 임원으로 등기되어 있는 자라고 할지라도 법인의 임원 중에는 그 실질에 있어서 근로자로서의 지위에 있는 경우가 종종 있다. 가령 소규모 영세 법인에 명목상으로는 등기된 이사이지만 그 업무는 대표이사의 지휘·감독을 받으면서 종속적 노동을 제공하고 그 대가로 임금을 지급받는 등기이사가 존재하는 것이 현실이다. 이와 같이 「상법」상 법인의 등기이사라 하더라도 그 실질에 있어서는 근로자인 등기이사를 단순히 등기이사라는 이유만으로 그들의 근로자성을 부정하고 체당금 신청권을 인정하지 않는 것이 옳은 것인지 여부가 이 사건에 내재해 있는 쟁점의 본질이라고 할 수 있다.

(3) 위원회의 판단

이 사건에서 위원회는 체당금의 지급을 신청한 자가 비록 자신의 소속 법인에 등기되어 있는 이사라고 할지라도 그 이사가 수행하는 업무의 성격, 사용종속성 정도, 보수의 임금적 성격 여부 등 소위 근로자성 인정여부에 관한 일반이론에 따라 개별적·구체적으로 근로자에 해당하는지 여부를 따져야 한다는 입장에서 비록 청구인이 등기이사라고는 하더라도, i) 이 사건 회사의 설립 당시 실제 청구인이 보유한株式이 없었고, 청구인이 등기이사로 등재된 것도 대표이사의 강력한 요구에 의한 것이고, ii) 청구인이 이사로서의 업무 외에도 기획, 재무 등 일반관리업무를 수행하였으며, iii) 청구인이 기획, 재무 등 일반관리업무 전반을 대표이사의 결재 또는 지시를 받아 일일이 처리한 사정 등을 종합적으로 고려할 때 청구인이 사용자와의 관계에

서 종속노동을 제공한 것으로 볼 수 있다고 판단하고, 또한 청구인이 다른 직원들과 마찬가지로 월 333만 3,000원을 고정적으로 지급받고 있었고 청구인의 근로소득세와 4대 사회보험료가 원천징수 되고 있었던 점에 비추어 그 고정급을 근로의 대가인 임금으로 볼 수 있다고 판단하여 청구인의 주장을 받아들여지게 되었다.

(4) 시사점

지금까지 행정심판이 제기된 체당금 지급거부 사건에서 특히 문제가 되고 그 빈도가 상당한 쟁점이 이 사건과 같이 등기이사의 근로자성 인정여부의 문제였다. 그런데 이러한 유형의 사건에서 피청구인이 되는 지방노동관서에서는 등기이사의 경우에는 실체적인 진실을 따져 보지도 않고 단지 등기이사라는 이유만으로 근로자성을 부인하는 경향이 있다.

물론 등기이사는 공적장부를 통하여 외부적으로는 법인의 임원이라는 사실이 공시되므로 기본적으로 근로자가 아니라는 추정을 받게 된다. 그러나 체당금 제도가 생겨나게 된 배경이 열악한 영세업체에서 근로하는 임금노동자가 자신이 일하는 업체가 도산하여 임금이나 퇴직금 등을 지급받지 못하는 경우 이를 구제하려는 사회적 필요성에서 출발하고 있다는 입법취지를 생각하면, 단순히 등기되어 있는 이사라는 이유만으로 획일적으로 근로자성을 부인하는 것은 타당하지 않으며, 오히려 여러 정황을 조사하고 신중하게 판단하여 근로자성이 인정된다면 체당금 지급대상으로 인정하는 것이 제도의 취지를 반영하는 것이라고 할 수 있다.

참고로 판례도 “『근로기준법』의 적용을 받는 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어서 임금을 목적으로 종속적 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 할 것이므로, 회사의 이사 또는 감사 등 임원이라고 하더라도

그 지위 또는 명칭이 형식적·명목적인 것이고 실제로는 매일 출근하여 업무집행권을 갖는 대표이사나 사용자의 지휘·감독 아래 일정한 근로를 제공하면서 그 대가로 보수를 받는 관계에 있다거나 또는 회사로부터 위임받은 사무를 처리하는 외에 대표이사 등의 지휘·감독 아래 일정한 노무를 담당하고 그 대가로 일정한 보수를 지급받아 왔다면 그러한 임원은 근로기준법상의 근로자에 해당한다 할 것이다”(대법원 2003. 9. 26. 선고 2002다64681 판결)라고 함으로써 등기된 이사라고 하더라도 확일적으로 근로자성을 부인하는 것은 옳지 않다고 보고 있다.

IV. 보험사무대행지원금의 지급거부와 관련된 분쟁

1. 보험사무대행지원제도 개관

보험사무대행지원금제도란 근로복지공단으로부터 인가를 받은 보험사무대행기관이 사업주로부터 보험사무의 처리를 위탁받아 사업주를 대신하여 보험사무를 수행한 경우 그 대가로 지원금을 지급함으로써, 사업주의 보험사무의 직접 처리에 따른 부담을 덜어주고 사업주의 보험가입을 촉진하며, 보험료가 적정하게 징수될 수 있도록 하기 위한 공익상의 필요에 따라 마련된 제도이다. 보험사무대행지원금과 관련한 분쟁은 주로 대행자와 위탁사업주와의 위수탁관계를 입증할 수 있는 서류의 비치 여부가 쟁점이 되고 있다.

2. 구체적 사례⁴¹⁾

(1) 사건의 개요

청구인이 2006. 7. 피청구인에게 2005년도 하반기 징수사무대행지원금과 2005년도 3, 4분기 피보험자관리대행지원금(이하 “보험사무대행

41) 국행심 2007-05822 보험사무대행지원금 일부지급거부처분 취소청구사건 참조

지원금”이라고 약칭함) 등 총 1,795만원을 지급해 달라고 신청을 하였으나, 피청구인은 청구인이 보험사무를 대행함에 있어 234개사로부터 사무위탁서에 갈음하여 임금총액신고서로 보험사무를 수임했다는 이유로, 2006. 12. 14. 청구인에게 청구인이 신청한 보험사무대행지원금 중 1,088만원의 지급을 거부하였다.

(2) 당사자들의 주장

1) 청구인측 주장

- ① 청구인이 보험사무를 수임하면서 사용한 임금총액신고서를 보면 사업장의 제반정보 등이 기재되어 있고, ‘사무대행기관인 청구인에게 위의 사무처리를 위탁합니다’라는 문구가 명시되어 있으며, 사업주의 인감이 날인되어 있으므로 사업주의 청구인에 대한 보험사무의 위임은 보험사무 위임내용을 인정한 진의에 의한 의사 표시로서 『민법』상 위임의 효과를 발생시킬 뿐만 아니라, 법정 양식인 사무위탁서와 청구인이 사용한 임금총액신고서를 비교해보면, 위탁사항, 위임여부, 사업주의 날인 등이 동일하게 존재하므로 사무위탁서에 갈음하여 사용해도 법률상 하자가 없다.
- ② 피청구인이 이 사건 처분을 행한 2006. 12. 14.을 기준으로 『고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률』, 같은 법 시행령과 같은 법 시행규칙의 서식을 살펴보면 사무위탁서라는 서식 자체가 존재하지 않았으므로 위 사무위탁서를 사용할 수 없었던 정당한 사정이 존재하므로 피청구인의 처분은 취소되어야 한다.

2) 피청구인측 주장

- ① 보험사무 위탁이란 사업주가 보험사무를 의뢰하고 사무대행기관이 이를 승낙하는 법률관계로서 『민법』상 위임에 해당하는 것인데, 이러한 법의 취지를 반영하는 법정 양식인 사무위탁서를 보면

사업주가 보험사무를 의뢰하는 부분과 사무대행기관이 이를 승낙 또는 불승낙하는 부분으로 구성되어 있고, 사무대행기관은 사업주의 사무의뢰에 대해 승낙 여부를 결정·표시하여 절취선 아랫부분을 사업주에게 교부하도록 되어 있으므로, 청구인이 주장하는 바와 같이 임금총액신고서가 그 기재된 내용과 사업주의 날인으로 보아 사업주가 청구인에게 사무의뢰의 의사표시를 했더라도, ‘보험사무 위탁신청 → 승낙 → 업무대행’이라는 절차를 위반한 행위이다.

- ② 사무위탁서는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」에 규정된 것이 아니라 ‘적용·징수관리규정’ 제38조에서 별지 제40호서식으로 명시하고 있고, ‘적용·징수관리규정’이 개정되기 전에도 ‘산업재해보상보험및임금채권보장서식규정’ 별지 제62호서식으로 명시했음에도, 사무위탁서 서식 자체가 존재하지 않았으므로 이 처분이 부당하다는 청구인의 주장은 인정할 수 없다.

(3) 주요 사실관계

- ① 청구인은 2005년 1월에 피청구인으로부터 보험사무대행기관으로 인가받은 자로서, 2005년도에 420개소의 사업장으로부터 보험사무대행을 위탁받아 보험사무를 대행하였는데, 피청구인은 피청구인 공단의 보험사무대행기관 특별지도·점검계획에 따라 청구인이 2005년도에 수임한 내역에 대해 특별지도·점검을 실시한 결과, 청구인이 2005년도에 234개 업체로부터 사무위탁서에 갈음하여 임금총액신고서로 사무수임을 한 사실을 적발하였다.
- ② 피청구인이 주장하는 사무위탁서의 서식은 이 처분 당시의 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙」에는 규정되어 있지 않고, 피청구인 공단의 ‘산업재해보상보

험및임금채권보장서식규정'(2005. 3. 11. 규정 제305호) 제58조를 보면, “보험료징수법 제33조제1항의 규정에 의하여 보험가입자(또는 사업주)가 보험사무대행기관에 보험사무를 위탁하는 사무위탁서는 별지 제62호서식에 의한다”고 규정되어 있으며, 피청구인 공단의 적용·징수관리규정(2006. 7. 5. 규정 제365호) 제38조를 보면, “보험료징수법 제33조제1항의 규정에 의하여 보험가입자(또는 사업주)가 보험사무대행기관에 보험사무를 위탁하는 사무위탁서는 별지 제40호서식에 의한다”고 규정되어 있는데, 별지 서식인 위 사무위탁서를 보면, 위탁사업주가 위탁사항[고용보험 및 산업재해보상보험(임금채권 포함)관련 사무]에 대해 사무의 처리를 위탁한다는 취지를 보험사무대행기관에 표시하고 서명 또는 날인하는 형식으로 이루어져 있다.

- ③ 청구인이 사용한 임금총액신고서를 보면, 별지 서식인 위 사무위탁서와 마찬가지로 사업주가 고용보험·산재보험·임금채권 등에 관한 사무를 청구인에게 위탁한다는 취지가 서면의 상단 오른쪽에 인쇄되어 있고, 서면의 하단에 전년도 월별 근로자수 및 임금 지급내역 및 금년도 임금추정액 등을 기재하게 되어 있으며, 사업주가 전년도 확정보험료와 금년도 개산보험료 신고서에 같음하여 임금총액신고서를 제출한다는 취지와 함께 사업주가 서명·날인하도록 되어 있다.
- ④ 피청구인 공단 이사장이 2006년 7월에 피청구인에게 보낸 ‘보험사무대행기관 특별지도점검에 따른 처분기준’에는 i) 사업주의 사무위탁서 없이 수입신고를 하고 지원금을 받은 경우, ii) 사업주의 사무위탁서가 아닌 임의로 작성된 사무위탁서를 기초로 수입신고를 하고 지원금을 받은 경우, iii) 기타 허위 그 밖에 부정한 방법으로 지원금을 받은 경우를 지원금 회수 사유로 정해놓고 있다.

(4) 사건의 쟁점

이 사건은 청구인이 사무위탁서라고 주장하는 서면을 청구인과 위탁사업주 간의 보험사무에 관한 위수탁관계를 증명하는 서면(보험사무위임관계서류)으로 인정할 수 있는지 여부가 핵심쟁점이다.

(5) 위원회 의결결과 : 청구 인용

청구인이 사업주로부터 보험사무를 위임받으면서 별도의 사무위탁서를 작성하지 않은 것은 사실이나, 사업주가 작성한 임금총액신고서에 사무위탁서가 포함되어 있는 점, 위 사무위탁서에 사업주의 서명·날인은 없으나 임금총액신고서에 사업주가 서명·날인한 것으로 보아 위 서면에 기재되어 있는 보험사무 위탁과 관련하여 사업주가 위탁의사가 있음을 인정하고 서명·날인한 것으로 추정할 수 있는 점, 피청구인이 보험사무대행기관으로부터 이미 지급한 지원금을 회수하거나 지원금의 지급을 거부하는 것은 사무위탁서 등을 작성하지 않고 허위로 수입신고를 하고 지원금을 받거나 기타 부정한 방법으로 지원금을 받는 것을 막기 위한 취지인바, 청구인의 경우 피청구인이 주장하는 별도의 사무위탁서를 사용하지 않고 임금총액신고서로 갈음했을 뿐 실제로 보험사무를 위탁받아 수행한 점, 이 사건 처분일을 기준으로 이전에 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」, 같은 법 시행령 및 시행규칙 등 관계법령에는 사무위탁서라는 서식이 규정되어 있지 않았던 점, 피청구인의 지원금 회수 기준을 보면 사업주의 사무위탁서가 아닌 임의로 작성된 사무위탁서를 기초로 수입신고하고 지원금을 받은 경우에 보험사무대행지원금을 회수하도록 규정하고 있으나 이 사건의 경우 사업주가 위탁의사가 명시되어 있는 임금총액신고서를 작성한 것은 사실인 점 등을 고려해 볼 때, 청구인이 별도로 사무위탁서를 작성하지 않고 임금총액신고서로

같음했다는 이유만으로 보험사무대행지원금을 지급하지 않은 이 사건 처분은 관계법령의 취지에 비추어 볼 때 위법·부당하다.

3. 사례 분석 및 시사점

(1) 처분의 근거법령

『고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률』 제 33조 및 제36조, 같은 법 시행령 제44조 및 제51조의 규정을 종합해 보면, 근로복지공단으로부터 보험사무대행기관의 인가를 받은 일정한 요건을 갖춘 법인 등은 사업주의 위임을 받아 보험료의 신고, 고용보험 피보험자에 관한 신고 등 사업주가 지방노동관서 또는 근로복지공단에 대하여 행해야 할 보험에 관한 사무를 대행할 수 있도록 하고 있고, 보험사무대행기관은 보험사무대행기관과 사업주간의 보험사무 위임관계서류 등을 사무소에 비치하도록 규정하고 있다.

또한, 같은 법 제37조, 같은 법 시행령 제52조 및 제53조에 의하면, 근로복지공단은 보험사무대행기관이 같은 법 제33조제1항의 규정에 따라 보험사무를 대행한 때에는 대통령령이 정하는 바에 따라 징수비용과 그 밖의 지원금을 교부할 수 있다고 규정하고 있다.

(2) 쟁점의 소재

이 사건에서 피청구인은 청구인이 보험사무위임관계를 입증하는 서류라고 주장하는 사무위탁서를 보험사무위임관계를 입증하는 서류로 인정할 수 없다고 하면서 그 논거로 청구인이 독자적인 별도의 서식을 사용하지 않았다는 점을 들고 있다. 따라서 당사자들의 주장에서 드러나는 명백한 쟁점은 청구인이 제시하는 임금총액신고서에 포함되어 있는 사무위탁서 부분을 유효한 보험사무위임관계의 입증 서류로 인정할 수 있는지 여부가 된다. 그러나 이러한 쟁점 외에도 보험사무 위임관계를 입증하는 서류의 서식을 피청구인이 주장하는 바와 같이

법령이 아닌 행정규칙의 일종인 ‘산업재해보상보험및임금채권보장서식규정’과 ‘적용·징수관리규정’에서 정하고 있는 서식을 지키지 않았다는 이유로 지원금의 지급을 거부하는 것이 옳으냐의 여부도 이 사건에 숨어 있는 또 하나의 문제가 된다고 본다.

(3) 위원회의 판단

이 사건에서 위원회는 위에서 밝혔듯이 명시적인 쟁점에 대해서만 판단하였다. 즉 위원회는 사무위탁서가 별도로 존재하는 것은 아니지만 청구인이 제출한 임금총액신고서에 사무위탁서가 포함되어 있고, 비록 사무위탁서에 사업주의 서명·날인은 없다고 하더라도 임금총액신고서에 사업주가 서명·날인한 것으로 보아 보험사무에 대해서도 청구인에게 위탁한다는 의사가 있음을 인정하고 서명·날인한 것으로 추정할 수 있으며, 청구인이 실제 사업주의 보험사무를 대행한 사실이 인정된다는 이유로 청구인의 주장을 인용하였다.

한편, 위에서 지적한 부분, 즉 행정규칙에서 정하고 있는 서식의 미준수 부분과 관련하여 위원회가 그 의결서에서 “『고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률』, 같은 법 시행령 및 시행규칙 등 관계법령에는 사무위탁서라는 서식이 규정되어 있지 않았던 점”을 언급하고 있는 것으로 보아 비록 위원회가 행정규칙에서 정하고 있는 서식의 규정방식에 대해 그 문제점을 명백하게 지적하지는 않았지만 올바른 집행방법은 아니라는 점을 우회적으로 지적하고 있음을 이해하여야 할 것이다.

(4) 시사점

이러한 사건을 보면서 행정기관이나 행정사무의 수탁기관의 집행관행에 대하여 한 가지 문제를 제기하고자 한다. 이 사건에서 보는 바와 같이 피청구인인 근로복지공단에서는 ‘산업재해보상보험및임금채

권보장서식규정'과 '적용·징수관리규정'이라는 행정규칙에서 정하고 있는 서식을 청구인이 준수하지 않았다는 점을 이유로 청구인에게 지원금을 지급하지 않았다. 그런데 흔히 행정규칙은 그 내용이 법령보충적이지 않는 한 법규명령으로서의 성질을 갖지 않는다고 한다. 따라서 법령보충적 행정규칙이 아닌 한 그 행정규칙을 준수하지 않았다고 해서 지원금을 지급하지 않는 것은 올바른 집행이라고 할 수 없을 것인데, 이 사건에서 문제된 서식이 법령보충적 행정규칙이라고 볼만한 사정은 어디에도 없다는 점에서 피청구인인 근로복지공단의 태도는 시정되어야 한다고 본다. 만일 이러한 서식이 그렇게 중요한 문제라서 정책적으로 보험사무대행기관으로 하여금 반드시 이를 준수하도록 하겠다면 최소한 부령 이상의 명령의 형태로 서식을 규정할 필요가 있을 것이다. 그러나 이러한 경우에도 단순히 정해진 서식을 사용하지 않았다는 이유만으로 지원금을 지급하지 않는 것은 올바른 자세는 아니라고 할 것이다.

제 3 절 소 결

이상에서 2007년 한 해 동안 국무총리행정심판위원회에서 다루어진 행정심판 청구사건 중 노동부장관이 재결청이 되는 행정심판 청구사건의 주요 유형별 네 가지 사례, 즉 사업의 종류와 산재보험료의 소급적용 문제, 신규고용촉진장려금·중소기업전문인력채용장려금·고용유지지원금 및 고령자고용촉진장려금 등 고용안정사업의 일환으로 지원되는 각종 장려금과 지원금의 부정수급에 따른 반환명령의 대상 범위, 체당금의 지급을 위한 근로자성의 판단과 관련된 쟁점, 보험사무대행에 대한 대가로서의 지원금과 관련된 보험사무 위수탁관계의 진정성에 관한 분쟁 등에 대하여 구체적 사건을 소개하는 형식으로 그 쟁점과 국무총리행정심판위원회에서의 결론 그리고 각 사건의 유

형이 갖는 시사점에 대하여 살펴보았다.

위에서 분석한 사례를 통하여 처분기관의 처분 상의 문제점을 지적하려는 것보다는 정책의 방향, 즉 입법의 타당성이라는 측면에서 문제를 찾아보고자 했다. 산재보험료의 결정을 위한 사업종류의 분류가 비록 매우 전문적인 영역이기는 하나, 사업주가 사업개시 때부터 적용받던 사업의 종류를 후에 변경하게 되면서(이런 경우에는 통상 산재보험료가 높아지는 경향이 있음) 변경되기 전의 산재보험료에 대해서도 소급적용하는 것의 정책적 문제점을 지적하였고, 고용안정사업의 일환으로 지원되는 각종 장려금과 지원금을 지급받은 사업주가 부정수급을 한 경우 부정수급이 발각되기 전의 단계에 이르기까지 소급하여 지급제한기간을 설정하고 그 제한기간에 사업주가 정당하게 지급받은 각종 장려금과 지원금을 반환하도록 하는 것의 문제점을 지적하였다. 다만, 체당금의 지급과 관련해서는 정책적 문제점 보다는 처분기관의 집행태도에 대한 문제점을 지적함으로써 체당금이 갖는 사회적 의미에 맞는 법집행의 필요성에 대해 강조하였다.

제 4 장 현행 노동행정관련법령 행정처분기준의 정비방안

제 1 절 노동행정법령의 정비지침

노동행정분야에 있어 법치국가 원리와의 정합성, 행정처분기준의 명확성에 근거한 재량권행사에 따른 예측가능성과 법적안정성을 통한 국민의 실질적인 권익구제의 보장을 위한 행정처분기준의 정비방안의 도출을 위하여 적용되어지는 노동관련법령의 정비지침은 크게, ① 노동법령의 행정처분기준의 정비지침의 일반원칙, ② 행정처분기준의 일반기준의 정비지침 그리고 ③ 행정처분기준의 개별기준의 정비지침 등의 세 가지의 요소로서 구성되어 진다.

I. 노동행정분야 법령의 행정처분기준 정비지침의 일반원칙

- ① 공무원과 국민의 입장에서 쉽게 알아볼 수 있도록 정비한다.
- ② 행정법상 일반원칙을 처분기준의 정비원칙으로 활용한다. 특히, 의무위반 행위와 제재수단간 비례의 원칙과 법령간 유사의무위반행위에 대한 제재수단간 평등의 원칙적용을 우선적으로 고려한다.
- ③ 일반적인 행정처분기준의 근거조항은 법률에 두되, 행정처분의 세부기준을 법률에서 정하는 것이 적당치 않은 경우에 한하여 이를 부령에 위임하는 형식으로 정비하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 과징금의 부과기준은 대통령령에 위임하는 형식으로 정비한다.
- ④ 포괄적 행정처분기준의 반복을 금지하도록 정비한다.
- ⑤ 상습위반자에 대해 제재를 강화할 필요가 있는 경우에 위반횟수에 따라 처분기준을 차등화 하도록 한다.
- ⑥ 처분기준에서 정한 위반사항에 오류가 있는 경우에는 즉시 정비한다.
- ⑦ 행정처분기준을 당해 처분의 성질에 비추어 논리적이고 기술적으로 가능한 한 구체적으로 기술한다.

Ⅱ. 노동행정분야 법령의 행정처분기준 일반기준의 정비지침

- ① 행정처분기준이 재량준칙으로서의 성격을 가지고 있으므로 지속적 표현은 피하도록 정비한다.
- ② 가중하거나 감경하는 경우에는 그 정도가 합리성을 유지하도록 하며, 구체적인 근거를 명시하도록 하며, 최소한 동기 또는 의무위반횟수를 고려하여 규정 할 수 있도록 한다.
- ③ 가중·감경기준은 2분의 1 이하로 하는 것을 원칙으로 하되, 의무위반 행위와 제재내용 간의 비례성이 유지될 수 있도록 필요에 따라서는 가중·감경기준을 확대 또는 축소할 수 있도록 한다.
- ④ 영업정지에 갈음하는 과징금부과의 경우에는 과징금부과사유는 영업정지 처분사유와 일치시키도록 한다.
- ⑤ 영업활동에 따른 사소한 신고의무위반은 신고의 범리적 성격을 고려하여 허가취소사유로 하지 않는다.
- ⑥ 처분기준은 의무위반행위의 유형에 따라 세분화해서 정하되, 가급적 절대 기준이 아닌 상한으로 제시하는 입법형식을 따른다.
- ⑦ 행정처분효과의 승계에 관한 규정은 행정처분기준이 아닌 직접 법률에서 명시적으로 규정하도록 정비한다.
- ⑧ 행정쟁송결과 원고의 위법성은 인정되나 그 처분이 과하다고 판결된 사건에 대하여 행정청이 당해 행정쟁송의 원인이 된 처분을 판결의 취지에 따라 일정한 정도 감하여 재처분할 수 있는 근거규정을 마련하도록 정비한다.

Ⅲ. 노동행정분야 법령의 행정처분기준 개별기준의 정비지침

- ① 위반행위란과 근거법령란을 정확하게 명시하여 정비한다. 그리고 “위반행위”와 “근거법령”으로 용어를 통일하여 정비한다.
- ② 경고처분을 두는 경우에는 그 법적 근거를 마련하도록 한다.

- ③ 위반주체에 따라 동일한 위반행위에 대한 제재를 달리할 필요가 있는 경우에는 의무위반주체별로 처분기준을 마련하는 방안을 강구한다.
- ④ 과징금 상한액을 다른 법령의 내용과 비교하여 합리적으로 정비 한다.

제 2 절 산업안전보건법

I. 정리지침의 일반원칙

1. 공무원과 국민의 입장에서 쉽게 알아볼 수 있도록 정비한다.

산업안전보건법은 2007년 5월 25일(법률 제8486호), 일부개정된 바 있으며, 시행령은 2008년 2월 29일(대통령령 제20681호), 그리고 시행규칙은 2008년 6월 27일(노동부령 제303호), 일부개정을 통하여 산업안전보건법의 시행령과 시행규칙상의 처분기준은 공무원과 국민의 입장에서 볼 때 비교적 쉽게 알아볼 수 있도록 정비되었다 할 수 있을 것이다.

2. 행정법상 일반원칙을 처분기준의 정비원칙으로 활용한다. 특히, 의무위반행위와 제재수단간 비례의 원칙과 법령 간 유사의무위반행위에 대한 제재수단간 평등의 원칙적용을 우선적으로 고려한다.

행정법상 일반원칙인 신의성실의 원칙, 신뢰보호의 원칙, 비례원칙, 평등원칙 등 위배여부를 감안하여 정비하여야 할 것이다.

특히, 평등원칙에 따라 불합리한 차별을 금지함은 물론, 유사한 의무위반행위에 대한 법령간 비교를 통하여 적정한 제재처분기준을 정립하여야 할 것이며, 또한 비례의 원칙의 적용이란 행정작용에 있어서 행정목적과 행정수단 사이에는 합리적인 비례관계가 있어야 한다는 취지에 따라 의무위반행위와 제재처분 간 형량의 적용을 의미하는

것이다. 이들 헌법적 효력을 가진 원칙들에 반하는 행정권 행사는 위법하고, 그 법령은 위헌·무효가 된다.

아래의 경우에서와 같이 산업안전보건법 시행규칙 별표 20(행정처분기준)은 영업정지사유와 이에 해당하는 행정처분기준을 규정하고 있다. 경우에 따라서는 단순하고 경미한 인적·물적요건의 미달 또는 장부의 미비치로 인하여 제1차 처분에 있어 즉각적인 영업정지 1개월의 처분은 처분양정에 있어 문제시 된다. 때문에 이와 같은 경우 제1차 처분 시 “경고” 또는 “시정명령”등을 우선적으로 고려함이 타당할 것이며, 처분절차에 있어서는 제1차에 경고 또는 시정명령, 제2차 처분 시 영업정지 3개월 그리고 제3차 처분에 있어 영업정지 6개월 또는 지정취소 등의 중대한 처분을 규정하여야 하는 것이다. (별책 부록, “유사의무위반사유별 행정처분기준 분류표” 참조)

때문에 산업안전보건법 시행규칙 별표 20의 일반기준 바 호에서는 “위반의 정도가 경미하고 단기간 내에 위반을 시정할 수 있다고 인정되는 경우에는 1차위반의 경우에 한하여 개별기준의 업무정지에 갈음하여 시정조치를 명할 수 있다.”라는 규정을 두고 있는 것이다.

행정처분기준(제143조의2관련)

1. 일반기준

- 가. 위반행위가 2가지 이상인 때에는 그 중 중한 처분기준에 의하며, 그에 대한 처분기준이 같은 업무정지인 경우에는 중한 처분기준에 나머지 각각의 처분기준의 2분의 1을 더하여 처분한다.
- 나. 위반행위의 횟수에 따른 행정처분기준은 최근 2년간 같은 위반행위를 한 경우에 이를 적용한다.
- 다. 업무정지(영업정지)기간이 경과하여도 그 정지사유가 소멸되지 아니한 때에는 그 기간을 연장할 수 있다.
- 라. 업무정지(영업정지)기간 중 업무를 행한 때 또는 업무정지(영업정지)를 최근 2년간 3회 받은 자가 다시 업무정지(영업정지)의 사유에 해당하게 된 때에는 지정 등을 취소한다.
- 마. 위반사항이 위반자의 지부에 국한되어 있고, 당해 지부에 대해서만 처분

함이 적합하다고 인정되는 경우에는 당해 지부에 대해서만 처분(지정 등의 일부 취소, 일부 업무정지)할 수 있다.

- 바. 위반의 정도가 경미하고 단기간 내에 위반을 시정할 수 있다고 인정되는 경우에는 1차위반의 경우에 한하여 개별기준의 업무정지에 갈음하여 시정 조치를 명할 수 있다.
- 사. 개별기준에 열거되어 있지 아니한 위반사항에 대해서는 개별기준에 열거된 유사한 위반사항의 처분기준에 준하여 처분하여야 한다.
- 아. 안전·보건관리대행기관에 대한 업무정지를 함에 있어서 위반의 내용이 경미하고 일부 대행사업장에 한정된 경우 1차위반 처분시에 한하여 그 일부사업장에 대하여서만 처분할 수 있다.
- 자. 재해예방전문지도기관에 대한 업무정지는 신규지도계약체결의 정지에 한정하여 처분할 수 있다.

2. 개별기준

위반사항	행정처분기준		
	1차 위반	2차 위반	3차 위반
1. 안전관리대행기관(법 제15조의2관련)			
가. 허위 기타 부정한 방법으로 지정을 받은 때	지정취소		
나. 지정받은 사항을 위반하여 안전관리업무를 대행한 때	업무정지 1월	업무정지 3월	업무정지 6월
다. 지정요건에 미달한 때	업무정지 3월	업무정지 6월	지정취소
라. 안전관리업무를 행하지 아니하고 대행수수료를 받거나 안전관리대행관련서류를 허위로 작성한 때	업무정지 3월	업무정지 6월	지정취소
마. 정당한 사유없이 안전관리업무를 대행을 거부한 때	업무정지 1월	업무정지 3월	업무정지 6월
바. 위탁받은 안전관리업무에 차질을 초래하거나 업무를 게을리 한 때			
(1) 위탁받은 사업장에 대하여 최근 1년간 3회 이상 대행업무를 게을리 한 때	업무정지 1월	업무정지 2월	업무정지 3월
(2) 인력기준에 해당되지 아니하는 자가 대행업무를 수행한 때	업무정지 3월	업무정지 6월	지정취소
(3) 위탁받은 사업장 전체의 직전연도말의 재해율(전국 사업장 전업종 평균재해율 이상인 경우에 한함)이 그 직전 연도말			

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

위반사항	행정처분기준		
	1차 위반	2차 위반	3차 위반
의 재해율보다 (가) 30% 이상 50% 미만 증가 한 때	업무정지 1월		
(나) 50% 이상 70% 미만 증가 한 때	업무정지 2월		
(다) 70% 이상 증가한 때	업무정지 3월		
(4) 위탁받은 사업장 중에서 연도 중 안전 조치에 대한 기술지도 소홀이 원인이 되어 중대재해가 발생한 때(다만, 사업장 외부에 출장 중 발생한 재해 또는 재해발생 직전 3회 방문점검 기간 내에 그 작업이 없었거나 재해의 원인에 대한 기술지도를 실시하였음에도 사업주가 이를 이행하지 아니하여 발생한 재해를 제외한다)		업무정지 1월	업무정지 3월
사. 기타 법 또는 법에 의한 명령에 위반한 때			
(1) 비치서류를 보존하지 아니하거나 허위 기재한 때	업무정지 1월	업무정지 2월	업무정지 3월
(2) 관계공무원의 지도감독업무를 방해·거부·기피한 때	업무정지 3월	업무정지 6월	지정취소
(3) 노동부장관이 정하는 대가 이외의 금품을 받은 때	업무정지 1월	업무정지 3월	업무정지 6월
(4) 최근 1년간 일반기준 제1호 바목의 규정에 의한 시정조치를 3회 이상 받은 때	업무정지 1월	업무정지 2월	업무정지 3월
2. 보건관리대행기관(법 제16조관련) 안전관리대행기관의 행정처분기준을 준용한다. 다만, 제1호 바목(3)을 제외한다.			
3. 재해예방전문지도기관(법 제30조제6항관련) 가. 거짓 기타 부정한 방법으로 지정을 받은 때	지정취소		
나. 지정받은 사항을 위반하여 기술지도업무를 수행한 때	업무정지 1월	업무정지 3월	업무정지 6월
다. 지정요건에 미달한 때	업무정지 3월	업무정지 6월	지정취소

위반사항	행정처분기준		
	1차 위반	2차 위반	3차 위반
라. 정당한 사유없이 재해예방 지도를 거부한 때	업무정지 3월	업무정지 6월	지정취소
마. 재해예방 지도에 차질을 초래하거나, 업무를 게을리 한 때로 다음 각호의 1에 해당하는 경우			
(1) 지도 대상사업장에 최근 1년간 3회 이상 지도업무의 수행을 게을리 한 때	업무정지 1월	업무정지 2월	업무정지 3월
(2) 인력기준에 해당하지 아니하는 자가 지도업무를 수행한 때	업무정지 3월	업무정지 6월	지정취소
(3) 지도업무를 수행하지 아니하고 부당하게 대가를 받은 때	업무정지 3월	업무정지 6월	지정취소
(4) 지도사업장에서 중대재해 발생시 당해 재해의 직접적인 원인이 지도소홀로 인정될 때	업무정지 1월	업무정지 2월	업무정지 3월
바. 기타 법 또는 법에 의한 명령에 위반한 때			
(1) 비치서류를 보존하지 아니하거나 허위 기재한 때	업무정지 1월	업무정지 2월	업무정지 3월
(2) 관계공무원의 지도감독업무를 방해·거부·기피한 때	업무정지 3월	업무정지 6월	지정취소
(3) 최근 1년간 일반기준 제1호 바목의 규정에 의한 시정조치를 3회 이상 받은 때	업무정지 1월	업무정지 2월	업무정지 3월
4. 지정교육기관(법 제31조관련) 안전관리대행기관의 행정처분기준을 준용한다. 다만, 제1호 바목(3), (4)를 제외한다.			
5. 지정검사기관(법 제36조관련)			
가. 안전관리대행기관의 행정처분기준 중 제1호 가목 내지 마목 및 가목을 준용한다.			
나. 자체검사업무에 차질을 초래하거나 업무를 게을리 한 때			
(1) 주요 검사항목을 빠뜨린 때	업무정지 1월	업무정지 3월	업무정지 6월
(2) 특별한 사유없이 검사방법을 달리하거나 준수하지 아니한 때	업무정지 1월	업무정지 3월	업무정지 6월

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

위반사항	행정처분기준		
	1차 위반	2차 위반	3차 위반
(3) 검사결과 판정기준을 준수하지 아니한 때	업무정지 1월	업무정지 3월	업무정지 6월
(4) 검사결과 조치의건을 제시하지 아니한 때	업무정지 1월	업무정지 3월	업무정지 6월
6. 유해물질의 제조·사용허가(법 제38조관련)			
가. 허위 기타 부정한 방법으로 허가를 받은 때	허가취소		
나. 법 제38조제2항의 규정에 의한 허가기준에 적합하지 아니한 때	영업정지 3월	영업정지 6월	허가취소
다. 법 제38조제3항의 규정에 위반하여 제조 사용한 때	영업정지 3월	영업정지 6월	허가취소
라. 법 제38조제4항의 규정에 의한 제조·사용설비의 수리·개조·또는 이전명령을 이행하지 아니한 때	영업정지 6월	허가취소	
마. 자체검사결과 이상을 발견하고 즉시 보수 및 필요한 조치를 이행하지 아니한 때	영업정지 2월	영업정지 3월	영업정지 6월
바. 기타 법 또는 법에 의한 명령에 위반한 때			
(1) 특정화학설비 또는 부속설비에 대하여 2년에 1회 이상 법 제36조의 규정에 의한 자체검사를 실시하지 아니한 때	영업정지 2월	영업정지 3월	영업정지 6월
(2) 국소배기장치·제진장치 및 배출가스처리장치에 대하여 매년 1회 이상 자체검사를 실시하지 아니한 때	영업정지 2월	영업정지 3월	영업정지 6월
(3) 허가물질을 취급하는 근로자에게 적절한 보호구를 지급하지 아니한 때	영업정지 2월	영업정지 3월	영업정지 6월
(4) 허가물질에 대한 작업수칙을 지키지 아니하거나 취급근로자가 보호구를 착용하지 아니하였음에도 작업을 계속한 때	영업정지 2월	영업정지 3월	영업정지 6월
(5) 비치서류를 보존하지 아니하거나 허위 기재한 때	영업정지 2월	영업정지 3월	영업정지 6월
(6) 관계공무원의 지도감독업무를 방해·거부·기피한 때	영업정지 4월	영업정지 6월	허가취소
7. 작업환경측정기관(법 제42조관련)			
가. 허위 기타 부정한 방법으로 지정받은 때	지정취소		

위반사항	행정처분기준		
	1차 위반	2차 위반	3차 위반
나. 지정받은 사항을 위반하여 작업환경측정 업무를 행한 때	업무정지 1월	업무정지 3월	업무정지 6월
다. 지정요건에 미달한 때	업무정지 3월	업무정지 6월	지정취소
라. 정당한 사유없이 작업환경측정업무를 거부한 때	업무정지 1월	업무정지 3월	업무정지 6월
마. 작업환경측정관련서류를 허위로 작성한 때			
(1) 수치를 조작한 때	업무정지 3월	업무정지 6월	지정취소
(2) 측정대상항목을 누락한 때	업무정지 1월	업무정지 3월	업무정지 6월
바. 법 제42조제2항의 규정에 의한 측정방법 등을 위반한 때	업무정지 1월	업무정지 3월	업무정지 6월
사. 위탁받은 작업환경측정업무에 차질을 초래한 때			
○인력기준에 해당하지 아니하는 자가 측정한 때	업무정지 3월	업무정지 6월	지정취소
아. 기타 법 또는 법에 의한 명령에 위반한 때			
(1) 비치서류를 보존하지 아니하거나 허위 작성한 때	업무정지 1월	업무정지 3월	업무정지 6월
(2) 관계공무원의 지도감독업무를 방해·거부·기피한 때	업무정지 3월	업무정지 6월	지정취소
(3) 정도관리에 1년 이상 참여하지 아니하거나 정도관리 판정결과 불합격한 때	향후 정도 관리 합격 때까지 업무정지		
8. 건강진단기관(법 제43조관련)			
가. 허위 기타 부정한 방법으로 지정을 받은 때	지정취소		
나. 지정요건에 미달한 때	업무정지 3월	업무정지 6월	지정취소
다. 지정받은 사항에 위반하여 건강진단업무를 행한 때	업무정지 1월	업무정지 3월	업무정지 6월
라. 건강진단 검사항목을 빠뜨리거나 노동부장관이 정한 검사방법을 준수하지 아니한 때			

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

위반사항	행정처분기준		
	1차 위반	2차 위반	3차 위반
(1) 검사항목을 빠뜨린 때	업무정지 1월	업무정지 3월	업무정지 6월
(2) 실시절차를 준수하지 아니한 때	업무정지 1월	업무정지 3월	업무정지 6월
(3) 검사방법을 준수하지 아니한 때	업무정지 1월	업무정지 3월	업무정지 6월
마. 건강진단 비용기준을 준수하지 아니한 때	업무정지 3월	업무정지 6월	지정취소
바. 정도관리에 불합격한 때	향후 정도관리에 합격할 때까지 해당검사의 업무정지		
사. 건강진단개인표를 허위로 작성하거나 건강진단 실시결과를 허위로 판정한 때			
(1) 건강진단개인표를 허위로 작성한 때	업무정지 6월	지정취소	
(2) 건강진단 실시결과를 허위로 판정한 때	지정취소		
아. 지정기준에 미달하는 자가 건강진단 업무를 행할 때			
(1) 『의료법』에 따른 의사가 아닌 자가 진찰·판정 업무를 행한 때	지정취소		
(2) 별표 14제2호가목(1)에 따른 산업의학과 전문의가 아닌 의사가 진찰·판정 업무를 행한 때	업무정지 3월	업무정지 6월	지정취소
(3) 지정기준에 적합하지 아니한 자가 진찰·판정을 제외한 건강진단 업무를 행한 때	업무정지 1월	업무정지 3월	업무정지 6월
자. 정당한 사유없이 건강진단 실시를 거부하거나 중단한 때			
(1) 건강진단 실시를 거부한 때	업무정지 1월	업무정지 3월	업무정지 6월
(2) 건강진단 실시를 중단한 때	업무정지 3월	업무정지 6월	지정취소
차. 관계공무원의 지도감독업무를 방해·기피한 때	업무정지 3월	업무정지 6월	지정취소
카. 기타 법 또는 법에 의한 명령에 위반한 때	업무정지 1월	업무정지 3월	업무정지 6월

위반사항	행정처분기준		
	1차 위반	2차 위반	3차 위반
9. 유해·위험작업 자격취득 등을 위한 교육 기관(법 제47조관련)			
가. 허위 기타 부정한 방법으로 지정을 받은 때	지정취소		
나. 『유해·위험작업의 취업제한에 관한 규칙』 제4조제1항의 규정에 의한 지정요건에 미달한 때	업무정지 3월	업무정지 6월	지정취소
다. 특정인에 대하여 정당한 사유없이 교육의 실시를 거부한 때	업무정지 1월	업무정지 3월	업무정지 6월
라. 1월 이상 휴업으로 인하여 위탁받은 교육업무의 수행에 차질을 가져온 때	지정취소		
마. 기타 법 또는 법에 의한 명령에 위반하거나 기타 사유로 교육을 담당함이 부적당하다고 인정되는 때			
(1) 비치서류를 보존하지 아니하거나 허위 기재한 때	업무정지 1월	업무정지 3월	업무정지 6월
(2) 관계공무원의 지도감독업무를 방해·거부·기피한 때	업무정지 3월	업무정지 6월	지정취소
(3) 노동부장관이 정하는 수수료 이외의 금품을 받은 때	업무정지 1월	업무정지 3월	업무정지 6월
10. 안전·보건진단기관(법 제49조관련)			
가. 허위·기타 부정한 방법으로 지정을 받은 때	지정취소		
나. 지정받은 사항을 위반하여 안전·보건진단업무를 행한 때	업무정지 1월	업무정지 3월	업무정지 6월
다. 지정요건에 미달한 때	업무정지 3월	업무정지 6월	지정취소
라. 정당한 사유없이 안전·보건진단업무를 거부한 때	업무정지 1월	업무정지 3월	업무정지 6월
마. 안전·보건진단업무에 차질을 초래한 때			
(1) 인력기준에 해당되지 아니하는 자가 진단업무를 수행한 때	업무정지 3월	업무정지 6월	지정취소
(2) 안전·보건진단결과보고서를 허위로 작성한 때	업무정지 3월	업무정지 6월	지정취소
바. 기타 법 또는 법에 의한 명령에 위반한 때			

위반사항	행정처분기준		
	1차 위반	2차 위반	3차 위반
(1) 비치서류를 보존하지 아니하거나 허위 기재한 때	업무정지 1월	업무정지 3월	업무정지 6월
(2) 관계공무원의 지도감독업무를 방해·거부·기피한 때	업무정지 3월	업무정지 6월	지정취소
(3) 노동부장관이 정하는 수수료 이외의 금품을 받은 때	업무정지 1월	업무정지 3월	업무정지 6월
11. 산업안전·위생지도사(법 제52조의4관련)			
가. 법 제52조의4제3항제1호 내지 제5호의 1에 해당하는 때	등록취소		
나. 법 제52조의6의 규정에 위반한 때	업무정지 3월	업무정지 6월	등록취소

3. 일반적인 행정처분기준의 근거조항은 법률에 두되, 행정처분의 세부기준을 법률에서 정하는 것이 적당치 않은 경우에 한하여 이를 부령에 위임하는 형식으로 정비하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 과징금의 부과기준은 대통령령에 위임하는 형식으로 정비한다.

산업안전보건법 제15조의3 (과징금)에서는, ①노동부장관은 제15조의2의 규정에 따라 업무의 정지를 명하여야 할 경우로서 업무의 정지가 이용자에게 심한 불편을 주거나 공익을 해할 우려가 있다고 인정하는 때에는 업무의 정지에 갈음하여 5천만원 이하의 과징금을 부과할 수 있다고 규정하고 있으며, 세부적인 내용에 관하여서는 제3항에 따라 과징금의 부과기준 그 밖의 필요한 사항은 대통령령으로 정하도록 하고 있다. 나아가 시행령 제15조의 6에서는 제2항을 통하여 “노동부장관은 위반행위의 동기·내용 및 횡수 등을 참작하여 제1항에 따른 과징금 금액의 2분의 1의 범위 안에서 이를 가중하거나 감경할 수 있다. 이 경우 가중하는 때에도 과징금의 총액은 5천만원을 초과할 수 없다.”라고 규정하고 있어 과징금의 산정에 관한 보다 합리적인 규정내용을 규정하고 있다고 할 수 있을 것이다.

업무정지기간에 따른 과징금의 산정기준(제15조의6제1항관련)

1. 일반기준

가. 과징금 금액은 업무정지기간에 따라 산정하며 업무정지기간은 법 제63조의2제2항에 따른 업무정지의 기준에 따라 부과되는 기간을 말한다.

나. 법 제63조의2제2항에 따른 업무정지기준상의 각 위반행위를 하여 과징금부과처분을 받은 자가 당해 위반행위를 한 날부터 1년 이내에 동일한 위반행위를 한 경우에는 과징금을 부과할 수 없다.

2. 개별기준

업무정지기간	과징금 금액(단위 : 만원)
1월 이하	800
1월 초과 ~ 2월 이하	1,600
2월 초과 ~ 3월 이하	2,400
3월 초과 ~ 4월 이하	3,200
4월 초과 ~ 5월 이하	4,000
5월 초과	5,000

4. 포괄적 행정처분기준의 반복을 금지하도록 정비한다.

포괄적 행정처분기준의 반복을 금지지침은 법률에서 규정한 포괄적 규제규정을 반복하여 규정함으로써 행정처분대상을 지나치게 확대할 우려가 있고 행정편의적 발상이라는 지적을 받을 수 있으므로 별표에서 정한 포괄적 처분기준은 삭제하는 것을 목적으로 한다.

산업안전보건법상 정비대상이라고 할 수 있는 산업안전법 시행령 별표 4의2 또는 별표 13과는 달리 문제시 되는 것은 산업안전보건법 시행규칙 별표 20의 경우라 할 것이다.



현 행	정 비 안
산업안전보건법 시행규칙 별표 20- 8. 건강진단기관(법 제43조관련) 카. 기타 법 또는 법에 의한 명령에 위반한 때	산업안전보건법 시행규칙 별표 20- 8. 건강진단기관(법 제43조관련) (삭제)

5. 상습위반자에 대해 제재를 강화할 필요가 있는 경우에 위반횟수에 따라 처분기준을 차등화 하도록 한다.

동일한 위반행위라 할지라도 위반횟수에 따라 처분기준을 달리함으로써 상습위반행위를 예방할 수 있어야 한다. 다만, 다수의 위반항목에 대한 상습범 처분기준을 2회 이상인 경우 동일하게 처분하도록 규정함으로써 상습범 사이에 처분의 차별성이 없어서는 안 될 것이다.

따라서 상습위반자에 대한 처분기준은 위반횟수에 따라 그 처분기준에 차이를 두고 최종적으로는 허가를 취소하는 기준을 마련함으로써 상습위반자를 예방할 수 있을 것이다. 즉, 행정제재처분의 절차(1차-,2차-,3차-,4차 처분)는 선행 처분시보다 중한 처분규정을 두도록 하며, 경고- 경고의 경우 경고- 시정명령 또는 경고- 영업(업무)정지 -개월의 형식에 따른다. 영업(업무)정지의 경우 일반적인 입법 규정형식에 따라 선행 처분(제2차)의 2배에 해당하는 처분규정을 두도록 조정토록 하여야 한다(1-,3-,6개월).

산업안전보건법령상에는 상습위반자에 대한 제재절차에 있어 위반횟수에 따른 가중된 처분기준을 규정하고 있다.

6. 처분기준에서 정한 위반사항에 오류가 있는 경우에는 즉시 정비한다.

산업안전보건법령상 행정처분기준에서 정한 위반사항에 중대한 오류가 발견되는 경우에는 각각의 정비지침에서 정비안을 제시하도록

하였다.

7. 행정처분기준을 당해 처분의 성질에 비추어 논리적이고 기술적으로 가능한 한 구체적으로 기술한다.

재량준칙으로서 이해되어지는 제재적 행정처분을 규정하는 행정규칙에서는 위반행위, 행정처분의 법적 근거 및 행정처분기준을 명확히 적시하여야 한다. 경우에 따라서는 행정청의 제재적 행정처분의 행사를 통한 국민의 기본권에 심대한 침해를 야기할 수 있기 때문에 행정처분기준은 가능한 한 구체적으로 명시되어야 하는 것이다.

노동행정분야에 있어서는 노동행정법이 가지는 특성에 따라 타 행정분야에 비해 행정질서벌적 성격의 제재수단보다는 형벌적(벌금 등)인 수단이 보다 빈번히 사용되어지고 있다. 그러나 산업보건법상의 과징금 규정 또는 과태료규정과 같은 경우에 있어, 그 산정기준과 특히 가중하거나 감경하는 사유에 있어서는 타 법령에 비해 보다 구체적으로 규정되어 있다고 할 것이다.

II. 일반기준의 정비지침

1. 행정처분기준이 재량준칙으로서의 성격을 가지고 있으므로 기속적 표현은 피하도록 정비한다.

이 규정은 행정청으로 하여금 의무적으로 가중처분하도록 하여 마치 행정처분이 행정청의 기속행위로 보게 될 우려가 있다. 행정처분기준 자체의 성격은 재량준칙이기 때문에 원칙적으로 “... 한다”는 표현보다는 “... 할 수 있다”는 재량적 표현을 사용하는 것이 타당하다. 산업안전보건법 시행규칙 별표 20에서는 이와 같은 재량적 표현을 사용하고 있어 문제시 되지 않는다.

2. 가중하거나 감경하는 경우에는 그 정도가 합리성을 유지하도록 하며, 구체적인 근거를 명시하도록 하며, 최소한 동기 또는 의무 위반횟수를 고려하여 규정 할 수 있도록 한다.

국민에게 의무를 부과하거나 권리를 제한하는 제재적 행정처분의 기준은 반드시 법률주의를 전제하여야 한다. 그러나 행정처분기준을 규정하는 이유는 처분권자의 재량의 여지를 남겨 위반행위와 관련 법령상 제재적 수단 간의 처분양정을 통한 의무위반행위자의 실질적 권익보장에 있는 것이다. 이러한 경우 가중·감경규정에 대한 처분권자의 재량권의 행사가 문제시 되는 바, 최소한 가중, 감경의 경우 동기 또는 의무위반횟수를 고려한 입법형식을 취하도록 하여, 개별적이고 구체적인 의무위반사안에 있어 국민의 실질적인 권익보장을 향상하도록 하여야 할 것이다.

산업안전보건법의 경우 시행령 제15조의6 (과징금의 산정기준) 제2항에서, “노동부장관은 위반행위의 동기·내용 및 횟수 등을 참작하여 제1항에 따른 과징금 금액의 2분의 1의 범위 안에서 이를 가중하거나 감경할 수 있다.”라고 규정하여 그 최소한의 기준을 규정하고 있다.

3. 가중·감경기준은 2분의 1 이하로 하는 것을 원칙으로 하되, 의무 위반 행위와 제재내용 간의 비례성이 유지될 수 있도록 필요에 따라서는 가중·감경기준을 확대 또는 축소할 수 있도록 한다.

최근에는 행정제재처분기준을 정할 때 경미한 행위를 한 경우 반드시 감경할 수 있게 하는 규정을 두어 처분기준이 탄력적으로 적용될 수 있도록 하고 있다. 그러나 감경기준이 획일적으로 2분의 1 이하의 범위 내에서 하도록 되어 있어 여전히 문제가 있다. 경우에 따라서는 아주 경미한 행위를 하였을 수도 있기 때문이다. 따라서 감경사유를

보다 세부화하고 정밀하게 정하도록 노력함은 물론, 의무위반 행위와 제재내용 간의 비례성이 유지될 수 있도록 필요에 따라서는 가중·감경기준을 확대 또는 축소할 수 있도록 정비하여야 할 것이다.

산업안전보건법의 경우 과징금처분에 있어 역시 그 기준을 2분의 1로 확정하고 있다고는 하나 시행규칙 제143조의2 (지정취소·업무정지등의 기준) 제2항에서와 같이, “노동부장관 또는 지방노동관서의 장은 제1항의 기준에 의하여 행정처분을 함에 있어서는 처분의 상대방의 고의·과실 여부 기타 정상을 참작하여 행정처분을 감경 또는 가중할 수 있다.”라고 규정하고 있어 가중감경에 대한 합리적인 운용규정을 두고 있다고 사료된다.

4. 영업정지에 갈음하는 과징금부과의 경우에는 과징금부과사유는 영업정지처분사유와 일치시키도록 한다.

영업정지에 갈음하는 과징금제도를 규정한 입법양태에 있어, 영업정지처분과 과징금부과의 세부기준은 ① 양자를 모두 대통령령에 위임한 입법례(건설산업기본법 제82조), ② 영업정지처분의 세부기준은 부령에, 과징금부과의 세부기준은 대통령령에 위임한 입법례(건강기능식품에 관한 법률 제32조 및 제37조), ③ 영업정지처분의 세부기준과 과징금부과의 세부기준을 모두 부령에 위임한 입법례(농수산물유통 및 가격안정에 관한 법률 제82조 및 제83조) 등이 있다.

산업안전보건법의 경우 ②의 경우라 할 것이며 법15조의 2와 법 제15조의 3에 근거하여 과징금부과사유와 영업정지처분사유를 일치하여 규정하고 있으며, 시행령을 통하여 그 부과기준을 규정하고 있다.

제15조의2 (지정의 취소등) ①노동부장관은 안전관리대행기관이 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 그 지정을 취소하거나 6월이내의 기간을 정하여 그 업무의 정지를 명할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하는 때에는 그 지정을 취소

하여야 한다.

1. 사위 기타 부정한 방법으로 지정을 받은 때
2. 지정요건에 미달하게 된 때
3. 지정받은 사항에 위반하여 업무를 행한 때
4. 기타 대통령령이 정하는 사유에 해당하는 때

② 제1항의 규정에 의하여 지정이 취소된 자는 지정이 취소된 날부터 2년내에는 안전관리대행기관으로 지정을 받을 수 없다.

제15조의3 (과징금) ①노동부장관은 제15조의2의 규정에 따라 업무의 정지를 명하여야 할 경우로서 업무의 정지가 이용자에게 심한 불편을 주거나 공익을 해할 우려가 있다고 인정하는 때에는 업무의 정지에 갈음하여 5천만원 이하의 과징금을 부과할 수 있다.

② 제1항의 규정에 따른 과징금부과 처분을 받은 자가 과징금을 기한 내에 납부하지 아니하는 때에는 국세체납처분의 예에 따라 이를 징수한다.

③ 제1항의 규정에 따른 과징금의 부과기준 그 밖의 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

5. 영업활동에 따른 사소한 신고의무위반은 신고의 법리적 성격을 고려하여 허가취소사유로 하지 않는다.

신고영업자의 법령준수의무 또는 성실의무를 담보하기 위하여 개별 행정법규에서는 신고영업자에 대한 제재적 행정처분 규정을 두고 있다. 이러한 행정제재로는 통상적으로 영업정지, 영업소 폐쇄명령, 과징금, 과태료, 위반시설·설비·물품 등의 철거·폐기처분, 품목의 제조정지·금지명령 등의 수단이 사용되고 있다.

상당수의 법령에서 일정한 사항은 허가제로, 일정한 사항은 신고제로 규정하고 있는데, 현행 제재적 행정처분기준은 대부분 허가제 일변도로 규정되어 있어서 1차 처분과 2차 처분의 영업정지에 이어 3차 처분에서 대부분 허가취소를 규정하는 것이 보통이다.

그러나 신고영업은 허가와는 전혀 상이한 영업규제제도로서 허가취

소가 맞지 아니하다. 따라서 신고영업을 종국적으로 계속하지 못하도록 하기 위해서는 허가취소가 아니라, 제조소 폐쇄나 수입금지 등으로 규정하는 것이 바람직 할 것이다. 산업안전보건법의 경우 이러한 지침의 적용대상은 아니라 하겠다.

6. 처분기준은 의무위반행위의 유형에 따라 세분화해서 정하되, 가급적 절대기준이 아닌 상한으로 제시하는 입법형식을 따른다.

이는 주로 제재적 처분기준상 금전적 제재수단, 즉 과징금 또는 과태료 등에 적용되는 지침으로서 산업안전보건법의 경우, 법 제72조(과태료)에서 그 상한선을 1천만원으로 규정하고, 의무위반행위의 성격에 따라 그 금액을 상이하게 규정하고 있으며, 이를 구체화하여 시행규칙 별표 13에서 규정하고 있다. 과징금의 경우는 이미 기술한 바와 같으며, 이러한 입법형식은 정비지침이 요구하는 바에 상응하는 것이라 하겠다.

과태료의 부과기준(제48조제3항관련)

1. 위반행위의 종류별 부과기준

구 분	해당조항	위반행위	부과금액 (만원)
1. 산업재해 기록·보존의무위반(법 제10조의2)	법 제72조 제3항	○산업재해를 기록·보존하지 아니한 경우 (건당)	30
2. 법령요지의 게시·비치의무위반(법 제11조제1항)	법 제72조제2항	○전부(그 사업장의 업종, 규모 등을 고려하여 관련없는 부분을 제외한다) 미게시 또는 미비치	300
		○일부(그 사업장의 업	100

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

구 분	해당조항	위반행위	부과금액 (만원)
		중, 규모 등을 고려하여 관련없는 부분을 제외한다) 미게시 또는 미비치	
3. 근로자대표가 법 제11조제2항에 의하여 산업안전에 관한 내용 및 결과의 통지를 요청하였으나 이에 응하지 아니한 경우(법 제11조제2항)	법 제72조제3항	○법 제19조제2항의 규정에 의하여 산업안전보건위원회가 의결한 사항에 대한 불응	300
		○법 제20조제1항제5호의 사고조사 및 대책수립에 관한 사항에 대한 불응	300
		○법 제20조제1항 각호에 관한 사항에 대한 불응 (제5호를 제외한다)	200
		○법 제29조제1항 각호에 관한 사항에 대한 불응	200
		○법 제36조제1항에 관한 사항에 대한 불응	100
		○법 제41조에 관한 사항에 대한 불응	200
		○법 제42조제1항의 작업환경측정에 관한 사항에 대한 불응	200
4. 안전·보건표지 미설치(법 제12조)	법 제72조제2항	○안전·보건표지를 설치하지 아니한 경우(1개소당)	10
5. 안전보건관리책임자 미선임 (중복선임 포함)(법 제13조 제1항)	법 제72조제2항	○안전보건관리책임자를 선임하지 아니한 경우	300
		-미선임기간 2월 이상 -미선임기간 2월 미만	200
6. 관리감독자에게 당해 직무와	법 제72조제2항	○관리감독자에게 안전	500

구 분	해당조항	위반행위	부과금액 (만원)
관련된 안전·보건상의 업무를 수행하도록 하지 아니한 경우(법 제14조제1항)		보건상의 업무를 수행하도록 하지 아니한 경우	
7. 안전·보건관리자 미선임(법 제15조제1항, 법 제16조제1항)	법 제72조제2항	○안전관리자를 미선임한 경우	
		-미선임기간 2월 이상	500
		-미선임기간 2월 미만	300
		○보건관리자를 미선임한 경우	
		-미선임기간 2월 이상	500
		-미선임기간 2월 미만	300
8. 안전·보건관리자 증원·개입명령 위반(법 제15조제3항, 법 제16조제3항)	법 제72조제2항	○안전관리자 증원·개입명령위반의 경우	500
		○보건관리자 증원·개입명령위반의 경우	500
9. 산업보건의 미선임(법 제17조제1항)	법 제72조제2항	○산업보건의를 미선임한 경우	
		-미선임기간 2월 이상	200
		-미선임기간 2월 미만	100
10. 안전보건총괄책임자 미지정(법 제18조제1항)	법 제72조제2항	○안전보건총괄책임자를 지정하지 아니한 경우	
		-미지정기간 2월 이상	300
		-미지정기간 2월 미만	200
11. 산업안전보건위원회의 설치·운영 위반(법 제19조제1항)	법 제72조제2항	○산업안전보건위원회를 설치하지 아니한 경우	500
		○산업안전보건위원회 회의를 정기적으로 개최하지 아니한 경우(1회당)	100
		○동 위원회의 회의록을 작성·비치하지 아니한 경우	100
12. 산업안전보건위원회의 심의·의결 또는 결정사항 불	법 제72조제2항	○사업주의 의무 불이행	300
		○근로자의 의무 불이행	10

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

구 분	해당조항	위반행위	부과금액 (만원)
이행(법 제19조제4항)			
13. 안전보건관리규정을 작성하여 각 사업장에 게시 또는 비치·주지의무를 이행하지 아니한 경우(법 제20조제1항)	법 제72조제2항	○안전보건관리규정 미작성 ○안전보건관리규정 미게시 또는 미비치	300 100
14. 안전보건관리규정 작성·변경절차 미준수(법 제21조제1항)	법 제72조제2항	○안전보건관리규정 작성·변경시 안전보건위원회의 심의·의결(안전보건위원회가 설치되어 있지 아니한 사업장은 근로자대표의 동의)을 거치지 아니한 경우	200
15. 근로자가 준수사항을 이행하지 아니한 경우(법 제25조)	법 제72조제3항	○근로자가 준수하여야 할 사항을 이행하지 아니한 경우	5
16. 도급사업주의 조치 또는 요구사항 미준수(법 제29조제5항)	법 제72조제2항	○수급인이 정당한 사유없이 도급인의 법 제29조제1항 내지 제4항의 규정에 의한 조치 또는 요구에 따르지 아니한 경우	500
16의2. 노사협의체의 심의·의결 또는 결정사항을 이행하지 아니한 경우(법 제29조의2제6항)	법 제72조제2항	○사업주의 불이행 ○근로자의 불이행	300 10
17. 산업안전보건관리비를 공사금액에 계상하지 아니하거나 일부만 계상한 경우(법 제30조제1항)	법 제72조제1항	○산정액의 전액을 미계상한 경우	1000
		○산정액의 50% 이상 100% 미만을 미계상한 경우	600
		○산정액의 50% 미만을 미계상한 경우	300
18. 산업안전보건관리비를 다른	법 제72조제1항	○목적외 사용금액이 1	1000

제 1 부 노동행정분야 행정처분기준 정비방안

구 분	해당조항	위반행위	부과금액 (만원)
목적으로 사용한 경우(법 제 30조제3항)		천만원 이상인 경우 ○목적외 사용금액이 1천만원 미만인 경우	목적외 사용금액 전액
19. 삭제 <2006.9.22>			
20. 산업안전보건관리비사용내역서를 작성하지 아니하거나 보존하지 아니한 경우(법 제 30조제3항)	법 제72조제1항	○사용내역서를 작성하지 아니한 경우	1000
		○공사종료 후 1년간 보존하지 아니한 경우	300
21. 재해예방전문지도기관의 기술지도를 받지 아니한 경우(법 제30조제4항)	법 제72조제3항	○기술지도를 받지 아니한 경우	300
22. 안전·보건교육을 정기적으로 실시하지 아니한 경우(법 제31조제1항)	법 제72조제2항	○정기교육을 실시하지 아니한 경우(1회당)	
		-생산직 및 사무직근로자에 대한 교육미실시	30
		-관리감독자의 지위에 있는 자에 대한 교육미실시	30
23. 채용시 및 작업내용변경시의 교육을 실시하지 아니한 경우(법 제31조제2항)	법 제72조제2항	○채용시 및 작업내용변경시 교육을 실시하지 아니한 경우(1명당)	3
24. 특별안전보건교육을 실시하지 아니한 경우(법 제31조제3항)	법 제72조제2항	○특별안전보건교육을 실시하지 아니한 경우(1명당)	5
25. 노동부장관이 실시하는 안전보건교육을 이수하지 아니한 경우(법 제32조제1항)	법 제72조제2항	○법 제32조제1항제1호에 해당하는 자	10
	법 제72조제3항	○법 제32조제1항제2호에 해당하는 자	10
	법 제72조제3항	○법 제32조제1항제3호	10

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

구 분	해당조항	위반행위	부과금액 (만원)
		에 해당하는 자	
	법 제72조제2항	○법 제32조제1항제4호에 해당하는 자 -사업주 -관리감독자·안전담당자	100 10
26. 기계·기구 등에 대하여 정기검사를 받지 아니한 경우(법 제34조제3항)	법 제72조제1항	○정기검사를 받지 아니한 경우(1대당) -크레인(천장·갠트리 크레인 및 호이스트를 제외한다) -그 밖의 검사대상기계·기구	100 30
27. 자체검사 미 실시(법 제36조제1항)	법 제72조제2항	○자체검사를 하지 아니한 경우(1대당) -크레인(천장·갠트리 크레인 및 호이스트를 제외한다) -그 밖의 검사대상기계·기구	20 10
28. 신규화학물질에 대한 유해·위험성조사보고서를 제출하지 아니한 경우(법 제40조제1항)	법 제72조제3항	○유해·위험성조사보고서를 제출하지 아니한 경우	300
29. 근로자의 건강장해방지를 위한 조치사항을 기록한 서류를 제공하지 아니한 경우(법 제40조제5항)	법 제72조제3항	○건강장해방지를 위한 조치사항을 기록한 서류를 제공하지 아니한 경우	300
30. 물질안전보건자료를 게시 또는 비치하지 아니한 경우(법 제41조제1항)	법 제72조제2항	○물질안전보건자료를 게시 또는 비치하지 아니한 경우 -물질안전보건자료를	500

제 1 부 노동행정분야 행정처분기준 정비방안

구 분	해당조항	위반행위	부과금액 (만원)
		양도 또는 제공받고 도 미게시 또는 미 비치	
		-물질안전보건자료를 양도 또는 제공받지 아니하여 미게시 또 는 미비치	300
		-자사제품에 대한 물 질안전보건자료를 미 게시 또는 미비치	500
31. 경고표시를 하지 아니하거 나 교육을 실시하지 아니한 경우(법 제41조제3항)	법 제72조제3항	○용기 또는 포장에 경 고표시를 하지 아니한 경우	300
		○물질안전보건자료에 관한 교육을 실시하지 아니한 경우(1명당)	5
32. 물질안전보건자료를 양도 또는 제공하지 아니한 경 우(법 제41조제4항)	법 제72조제3항	○물질안전보건자료를 양도 또는 제공하지 아니한 경우	300
33. 물질안전보건자료의 제출명 령 또는 취급주의사항 변경 명령을 위반한 경우(법 제41 조제5항)	법 제72조제1항	○물질안전보건자료 제 출명령을 이행하지 아 니한 경우	1000
		○취급주의사항 변경명 령을 이행하지 아니한 경우	1000
33의2. 물질안전보건자료에 기 재하지 아니한 정보를 제공 하지 아니한 경우(법 제41 조제8항)	법 제72조제2항	○물질안전보건자료에 기재하지 아니한 정보 를 제공하지 아니한 경우	500
34. 작업환경측정시 미입회 및 결과를 보고하지 아니하거나 허위로 보고한 경우(법 제42	법 제72조제3항	○보고하지 아니한 경우	300
	법 제72조제3항	○허위보고를 한 경우	300
	법 제72조제2항	○근로자대표의 요구에	500

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

구 분	해당조항	위반행위	부과금액 (만원)
조제1항)		도 불구하고 근로자대표를 입회시키지 아니한 경우	
35. 작업환경측정을 실시하지 아니한 경우(법 제42조제1항)	법 제72조제1항	○작업환경측정을 전혀 실시하지 아니한 경우	500
	법 제72조제1항	○측정대상 유해인자를 일부 누락시킨 경우	100
36. 산업안전보건위원회 또는 근로자대표가 작업환경측정 결과 설명회개최를 요구하였으나 이에는 근로자대표가 작업환경측정 결과 설명회개최를 요구하였으나 이에 불응한 경우(법 제42조제5항)	법 제72조제2항	○설명회를 개최하지 아니한 경우	500
37. 건강진단을 실시하지 아니한 경우(법 제43조제1항)	법 제72조제1항	○사업주가 건강진단을 실시하지 아니한 경우 (1인당)	20
38. 근로자건강진단시 근로자대표 요구에도 불구하고 입회시키지 아니한 경우(법 제43조제1항)	법 제72조제2항	○근로자건강진단시 근로자대표의 요구에도 불구하고 입회시키지 아니한 경우	500
39. 사업주가 실시하는 건강진단을 받지 아니한 근로자(법 제43조제3항)	법 제72조제3항	○근로자가 건강진단을 받지 아니한 경우	10
40. 건강진단을 실시하고 그 결과를 보고하지 아니하거나 허위로 보고한 경우(법 제43조제4항)	법 제72조제3항	○건강진단 실시 결과를 허위로 보고한 경우	300
		○건강진단 실시 결과를 보고하지 아니한 경우	200
41. 안전보건위원회 또는 근로자대표가 근로자건강진단 설명회 개최를 요구하였으나 이에 불응한 경우(법 제43조	법 제72조제2항	○근로자건강진단 설명회를 개최하지 아니한 경우	500

제 1 부 노동행정분야 행정처분기준 정비방안

구 분	해당조항	위반행위	부과금액 (만원)
제6항)			
42. 사업주가 건강진단 실시결과를 근로자 건강보호·유지 이외의 목적으로 사용한 경우(법 제43조제7항)	법 제72조제3항	○사업주가 건강진단 실시결과를 근로자의 건강보호·유지 이외의 고용상 또는 인사상 불이익 등의 목적으로 사용한 경우	300
43. 역학조사 실시시 사업주 및 근로자가 협조하지 아니한 경우(법 제43조의2제4항)	법 제72조제3항	○역학조사 실시시 사업주가 협조하지 아니한 경우	300
		○역학조사 실시시 근로자가 협조하지 아니한 경우	5
44. 건강관리수첩을 타인에게 양도·대여한 경우(법 제44조제2항)	법 제72조제2항	○건강관리수첩을 타인에게 양도한 경우	500
		○건강관리수첩을 타인에게 대여한 경우	300
45. 유해·위험방지계획서 작성시 노동부령이 정하는 유자격자의 의견을 듣지 아니하고 제출한 경우(법 제48조제3항)	법 제72조제3항	○유해·위험방지계획서 작성시 유자격자의 의견을 듣지 아니하고 계획서를 제출한 경우	300
46. 유해·위험방지계획서 이행여부 등에 대한 확인을 받지 아니한 경우(법 제48조제5항)	법 제72조제3항	○유해·위험방지계획서 제출 후 동 계획의 이행여부 등에 대한 확인을 받지 아니한 경우	300
47. 노동부장관이 명한 안전보건진단명령을 위반한 경우(법 제49조제1항)	법 제72조제1항	○안전보건진단명령을 위반한 경우	1000
48. 공정안전보고서 작성절차 위반(법 제49조의2제2항)	법 제72조제2항	○산업안전보건위원회의 심의를 거치지 아니한 경우	300
		○근로자 대표의 의견을	100

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

구 분	해당조항	위반행위	부과금액 (만원)
		듣지 아니한 경우	
49. 공정안전보고서 확인의무를 위반한 경우(법 제49조의2제4항)	법 제72조제2항	○공정안전보고서를 제출한 사업주가 노동부장관의 확인을 받지 아니한 경우	300
49의2. 공정안전보고서의 내용을 준수하지 아니한 경우(법 제49조의2제5항)	법 제72조제1항	○공정안전보고서의 내용을 준수하지 아니한 경우(내용위반 1건당) - 사업주 - 근로자	100 5
50. 안전보건개선계획 수립·시행명령 위반(법 제50조제1항,제2항)	법 제72조제1항	○안전보건개선계획 수립·시행명령 위반	
		-법 제50조제2항의 규정에 의한 명령 위반	1000
		-법 제50조제1항의 규정에 의한 명령 위반	500
51. 안전보건개선계획 수립절차 미준수(법 제50조제3항)	법 제72조제2항	○산업안전보건위원회의 심의를 거치지 아니한 경우	300
		○근로자대표의 의견을 듣지 아니한 경우	100
52. 안전보건개선계획 미준수(법 제50조제4항)	법 제72조제2항	○사업주와 근로자가 안전보건개선계획을 준수하지 아니한 경우 -사업주 -근로자	200 5
53. 근로감독관의 질문에 답변을 거부·방해·기피하거나 또는 허위답변한 경우(법 제51조제1항)	법 제72조제3항	○허위답변을 한 경우	300
		○답변을 방해한 경우	200
		○답변을 거부 또는 기피한 경우	100
53의2. 노동부장관으로부터 명령받은 사항을 게시하지 아	법 제72조제2항	○노동부장관으로부터 명령받은 사항을 게시	100

구 분	해당조항	위반행위	부과금액 (만원)
니한 경우(법 제51조제6항)		하지 아니한 경우	
54. 근로자가 안전보건관리규정 준수 등 명령 위반(법 제51조제8항)	법 제72조제2항	○근로자에 대한 안전보건관리규정의 준수 등 노동부장관의 조치명령 위반	10
55. 지도사가 등록없이 업무를 개시한 경우(법 제52조의4제1항)	법 제72조제2항	○등록없이 업무를 행한 기간이	
		-1년 이상인 경우	500
		-6개월 이상인 경우	400
		-3개월 이상인 경우	300
		-3개월 미만인 경우	200
56. 지도사에 대한 유사명칭의 사용금지 위반(법 제52조의8)	법 제72조제3항	○등록된 지도사가 아닌 자가 지도사 명칭을 사용한 경우	300
		○등록된 지도사가 아닌 자가 동 지도사와 유사한 명칭을 사용한 경우	100
57. 사업주의 서류 보존의무 위반(법 제64조제1항)	법 제72조제3항	○사업주가 법정서류를 보존하지 아니한 경우(각 조항별)	100
58. 지정측정기관의 서류 보존의무 위반(법 제64조제2항)	법 제72조제3항	○작업환경측정에 관한 사항을 기재한 서류를 보존하지 아니한 경우	300
59. 지도사의 서류 보존의무 위반(법 제64조제3항)	법 제72조제3항	○지도사 업무에 관한 사항을 기재한 서류를 보존하지 아니한 경우	100

2. 사업장의 규모에 따른 부과기준

과태료금액은 사업장의 규모(건설공사의 경우에는 괄호 안의 공사금액)에 따라 제1호의 부과금액에 다음 각목의 비율을 곱한 금액으로 한다.

가. 상시근로자 300인(120억원) 이상 : 100분의 100

나. 상시근로자 100인(40억원) 이상 300인(120억원) 미만 : 100분의 90

다. 상시근로자 50인(10억원) 이상 100인(40억원) 미만 : 100분의 80

구 분	해당조항	위반행위	부과금액 (만원)
-----	------	------	--------------

라. 상시근로자 10인(3억원) 이상 50인(10억원) 미만 : 100분의 70

마. 상시근로자 10인(3억원) 미만 : 100분의 60

7. 행정처분효과의 승계에 관한 규정은 행정처분기준이 아닌 직접 법률에서 명시적으로 규정하도록 정비한다.

행정처분효과의 승계여부를 재량준칙인 행정처분기준에서 규정하는 것이 타당한 입법인가에 대해서는 논란이 있다.

본래 행정처분에 의한 지위의 승계(특정승계·포괄승계)를 인정할 것인가의 여부, 인정한다면 어느 범위에서 어떠한 절차로 인정할 것인가의 문제는 당해 행정처분이 어떠한 요건을 판단하여 부여된 것인가에 따라 결정된다.

즉, 물적 요소만을 판단하여 부여한 행정처분에 대해서는 행정처분효과의 승계를 비교적 용이하게 인정할 수 있을 것이고, 반대로 인적 요소를 판단하여 부여한 행정처분이라면 그 일신 전속성으로 말미암아 행정처분효과의 승계를 자유롭게 인정할 수 없을 것이다.

또한 승계를 어느 범위에서 어떤 절차에 따라 인정할 것인가의 문제도 당해 처분의 내용에 상응하여 개별적·구체적으로 판단하여야 할 사항이다.

따라서 당해 행정처분이 대물적 요소 외에 대인적 요소도 고려한 혼합적 성격의 것이라면 일률적으로 처분승계규정을 두는 것은 타당한 입법방식으로 볼 수 없을 뿐더러, 재량준칙으로서의 행정처분기준의 법규성 문제에 대해서도 찬반양론이 있음을 고려하면 재판규범으로서 기능될 가능성도 쉽게 기대할 수 없다는 점에서, 처분효과의 승계에 관한 규정은 행정처분기준에서 일률적으로 규정하는 것은 피하는 것이 타당하다는 견해가 타당하다고 본다.

산업안전보건법의 경우, 부칙(기금관리기본법) <제659호,2001.12.31> 제5조에서 포괄승계를 규정하고 있다.

8. 행정쟁송결과 원고의 위법성은 인정되나 그 처분이 과하다고 판결된 사건에 대하여 행정청이 당해 행정쟁송의 원인이 된 처분을 판결의 취지에 따라 일정한 정도 감하여 재처분할 수 있는 근거규정을 마련하도록 정비한다.

행정실무에서는 제재적 행정처분에 관한 행정소송사례에서 대부분의 판결은 행정처분기준에 의거한 처분임에도 불구하고 처분이 재량권을 일탈·남용하여 과하다고 하여 행정청이 패소하는 사례가 많음을 볼 수 있다. 그러나 그러한 경우 외에도 일반적으로 행정소송 사례 중에 원고의 위법성이 인정됨에도 불구하고 여러 가지 정황에 비추어 원고에 대한 처분이 과하다 하여 법원이 행정청의 일부패소를 선언하는 경우가 있다. 이러한 경우에는 위법·부당한 처분으로 확정된 경우와는 달리 행정청에게 당해 사안에 대하여 새로이 처분을 하여야 할 필요성이 제기된다. 법령을 위반한 원고의 위법성은 상존하기 때문이다.

그러나 이러한 경우의 재처분에 관해서는 당해 법령에 마땅한 근거 법령이 없고, 감경하여 재처분하는 경우 어느 정도나 감경하여 처분하여야 하는지에 대한 기준이 없어 행정청으로서는 그 동안 처분을 유보하거나 일률적으로 포기하여 온 것이 사실이다.

이에 행정소송 결과 원고의 위법성은 인정되나 그 처분이 과하다고 판결된 사건에 대하여 행정청이 당해 행정소송의 원인이 된 처분을 일정한 정도 감하여 재처분할 수 있는 근거규정을 마련하는 것이 당해 법령의 실효성을 담보하기 위하여 반드시 필요하다고 본다.

Ⅲ. 개별기준의 정비지침

1. 위반행위란과 근거법령란을 정확하게 명시하여 정비한다. 그리고 “위반행위”와 “근거법령”으로 용어를 통일하여 정비한다.

산업안전보건법 시행령 별표 13의 경우 근거법령에 해당하는 내용을 “해당조항”으로서 명시하고 있어 문제시 되며, 또한 시행령 별표 4의 2 경우, 근거법령을 위반행위에 함께 적시하여 명확한 근거법령을 파악하기 어려운 바 이의 개선을 요하게 되는 것이다.

2. 경고처분을 두는 경우에는 그 법적 근거를 마련하도록 한다.

산업안전보건법령상 제재적 행정처분기준에 있어 경고처분을 규정하는 예가 없음으로 이러한 지침의 직접적 적용은 배제된다고 하겠다.

3. 위반주체에 따라 동일한 위반행위에 대한 제재를 달리할 필요가 있는 경우에는 의무위반주체별로 처분기준을 마련하는 방안을 강구한다.

산업안전보건법은 산업안전·보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 근로자의 안전과 보건을 유지·증진함을 목적으로 입법된 것이다. 때문에 이와 같은 입법목적에 상응하게 행정처분기준에 있어서도 의무위반주체별로 처분기준을 마련하고 있는 바, 지침의 직접적 적용은 배제되는 것이다.

4. 과징금 상한액을 다른 법령의 내용과 비교하여 합리적으로 정비한다.

법령명	과징금 상한액	비고
산업재해보상보험법 제44조 (산재보험 의료기관에 대한 과징금 등)	보험급여의 금액 또는 진료비의 5배이하	
산업안전보건법 제15조의 3 (과징금)	5천만원 이하	

이미 위에서 기술한 바와 같이 노동행정분야에 있어서는 과징금 이라고 하는 행정질서벌 보다 형벌적 성격을 가지는 벌금이 빈번히 적용되고 있으며 이는 과징금 산정에 있어 그 합리성에 대한 여부파악에는 어려움이 있으나, 선행연구를 통한 타 행정영역에 있어서의 과징금 산정액과 비교하여 볼 때 합리적인 것으로 고려된다.

제 3 절 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

I. 정리지침의 일반원칙

1. 공무원과 국민의 입장에서 쉽게 알아볼 수 있도록 정비한다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률은 2007년 12월 21일(법률 제8781호), 일부개정 된 바 있으며, 시행령은 2008년 6월 5일(대통령령 제20803호), 시행규칙은 2008년 6월 20일(노동부령 제301호), 전부개정을 통하여 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한

법률의 시행령과 시행규칙상의 처분기준은 공무원과 국민의 입장에서 볼 때 비교적 쉽게 알아볼 수 있도록 정비되었다 할 수 있을 것이다.

2. 행정법상 일반원칙을 처분기준의 정비원칙으로 활용한다. 특히, 의무위반행위와 제재수단간 비례의 원칙과 법령 간 유사의무위반행위에 대한 제재수단간 평등의 원칙적용을 우선적으로 고려한다.

위에서 이미 살펴본 바와 같이 의무위반행위와 제재적 수단 간 처분양정의 문제는 비단 노동행정분야에 국한되어 검토되어지는 것이 아니라 타 행정분야의 유사의무위반행위에 대한 검토와 아울러 논해져야 할 것이다. 노동행정분야의 경우 본 연구의 주제인 행정질서위반행위에 대한 제재적 수단의 활용보다는 형벌적 수단인 벌금의 형태로 빈번히 나타나고 있다. 노동행정분야의 대표적 행정질서별로서의 과태료에 관하여 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제39조에서는,

- 제39조 (과태료) ① 사업주가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.
- ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.
1. 제14조제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생이 확인되었는데도 지체 없이 행위자에게 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하지 아니한 경우
 2. 제14조의2제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우
 3. 제18조의2제1항을 위반하여 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하였는데도 3일의 휴가를 주지 아니한 경우
 4. 제19조의2제2항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하였으면서도 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하지 아니하거나, 육아휴직의 사용 또는 그 밖의 조치를 통한 지원 여부에 관하여 해당 근로자와 협의하지 아니한 경우
 5. 제19조의3제2항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건을 서면으로 정하지 아니한 경우
- ③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.
1. 제13조제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 예방 교육을 하지 아니한 자

2. 제17조의3제1항을 위반하여 시행계획을 제출하지 아니한 자
3. 제17조의3제2항을 위반하여 남녀 근로자 현황을 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자
4. 제18조의4제1항을 위반하여 이행실적을 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자(제17조의3제3항에 따라 시행계획을 제출한 자가 이행실적을 제출하지 아니하는 경우는 제외한다)
5. 제18조제4항을 위반하여 관계 서류의 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력하지 아니한 자
6. 제31조제1항에 따른 보고 또는 관계 서류의 제출을 거부하거나 거짓으로 보고 또는 제출한 자
7. 제31조제1항에 따른 검사를 거부, 방해 또는 기피한 자
8. 제33조를 위반하여 관계 서류를 3년간 보존하지 아니한 자
- ④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동부장관이 부과·징수한다.
- ⑤ 제4항에 따른 과태료 처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.
- ⑥ 제4항에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제5항에 따라 이의를 제기하면 노동부장관은 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할 법원은 『비송사건절차법』에 따른 과태료 재판을 한다.
- ⑦ 제5항에 따른 기간에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 내지 아니한 때에는 국세체납처분의 예에 따라 징수한다.

라고 규정하고 있으며, 이는 의무위반행위에 대하여 상이한 과태료를 규정하여 의무위반행위와 제재적 수단 단 처분양정을 고려한 입법례라 하겠다. 아울러 노동행정분야의 다른 법령과의 과태료 상한액을 비교하여 볼 경우에도 합리적인 입법례로 고려되어 진다. (별책 부록, “유사의무위반사유별 행정처분기준 분류표” 참조)

3. 일반적인 행정처분기준의 근거조항은 법률에 두되, 행정처분의 세부기준을 법률에서 정하는 것이 적당치 않은 경우에 한하여 이를 부령에 위임하는 형식으로 정비하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 과징금의 부과기준은 대통령령에 위임하는 형식으로 정비한다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에서는 위에서 살

폐본 바와 같이 법 제39조에서 과태료에 관한 근거를 규정하고 있으며, 시행령 제22조의 별표 0을 통하여 그 위반행위의 종류별 과태료 부과기준을 규정하고 있다. 법률에서는 과징금에 관한 규정을 두고 있지는 않고 있다.

4. 포괄적 행정처분기준의 반복을 금지하도록 정비한다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에서는 포괄적 행정처분기준과 그에 대한 포괄적 행정처분기준의 반복사례는 보이지 않고 있다.

5. 상습위반자에 대해 제재를 강화할 필요가 있는 경우에 위반횟수에 따라 처분기준을 차등화 하도록 한다.

정비지침상의 상습위반자에 대한 처분기준의 강화는, 동일한 위반행위라 할지라도 위반횟수에 따라 처분기준을 달리 함으로써 상습위반행위를 예방할 수 있어야 한다는 취지인 것이다. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에서는 행정질서의무위반에 대한 행정처분기준으로서 과태료 규정을 두고 있으며, 이는 벌리상 벌금에 대체하는 성격을 가지게 된다. 시행령의 별표에서는 “직장 내 성희롱과 관련하여 최근 3년 이내에 과태료처분을 받은 사실이 있는 사람이 다시 직장 내 성희롱을 한 경우” 를 일반기준에서 규정하여 의무위반 횟수에 따른 과태료 금액을 산정하여 규정하고 있다.

6. 처분기준에서 정한 위반사항에 오류가 있는 경우에는 즉시 정비한다.

법령에서 행정처분기준에서 정한 위반사항에 중대한 오류가 발견되는 경우에는 각각의 정비지침에서 정비안을 제시하도록 하였다.

7. 행정처분기준을 당해 처분의 성질에 비추어 논리적이고 기술적으로 가능한 한 구체적으로 기술한다.

재량준칙으로서 이해되어지는 제재적 행정처분을 규정하는 행정규칙에서는 위반행위, 행정처분의 법적 근거 및 행정처분기준을 명확히 적시하여야 한다. 경우에 따라서는 행정청의 제재적 행정처분의 행사를 통한 국민의 기본권에 심대한 침해를 야기할 수 있기 때문에 행정처분기준은 가능한 한 구체적으로 명시되어야 하는 것이다. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에서는 사업주의 직장내 성희롱 또는 부당한 성차별에 관하여 시행령상 과태료 부과기준을 통하여 구체적으로 규정하고 있다.

II. 일반기준의 정비지침

1. 행정처분기준이 재량준칙으로서의 성격을 가지고 있으므로 기속적 표현은 피하도록 정비한다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률의 시행령에서는 별표의 비고란을 통하여 “노동부장관은 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여 과태료 부과금액을 2분의 1의 범위에서 늘리거나 줄일 수 있다.” 라고 규정하여 기속적 표현이 아닌 재량적 표현을 사용하고 있다.

2. 가중하거나 감경하는 경우에는 그 정도가 합리성을 유지하도록 하며, 구체적인 근거를 명시하도록 하며, 최소한 동기 또는 의무 위반횟수를 고려하여 규정 할 수 있도록 한다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 제22조(과태료의 부과기준) 제2항에서는 “노동부장관은 과태료 금액을 정하는 경우 해당 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여야 한다.”라고 규정하고 있어, 정비지침의 요구에 부응하고 있다.

[별표]

위반행위	해당 법조문	금액
<p>1. 사업주가 법 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우</p> <p>가. 직장 내 성희롱과 관련하여 최근 3년 이내에 과태료처분을 받은 사실이 있는 사람이 다시 직장 내 성희롱을 한 경우</p> <p>나. 한 사람에게 수차례 직장 내 성희롱을 하거나 2명 이상에게 직장 내 성희롱을 한 경우</p> <p>다. 그 밖의 직장 내 성희롱을 한 경우</p>	<p>법 제39조제1항</p>	<p>1천만원</p> <p>500만원</p> <p>300만원</p>
<p>2. 사업주가 법 제14조제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생이 확인되었는데도 지체 없이 행위자에게 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하지 아니한 경우</p>	<p>법 제39조제2항 제1호</p>	<p>400만원</p>
<p>3. 사업주가 법 제14조의2제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 입었음을 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우</p>	<p>법 제39조제2항 제2호</p>	<p>500만원</p>
<p>4. 사업주가 법 제18조의2제1항을 위반하여 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하였는데도 3일의 휴가를 주지 아니한 경우</p>	<p>법 제39조제2항 제3호</p>	<p>500만원</p>
<p>5. 사업주가 법 제19조의2제2항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하였으면서도 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하지 아니하거나, 육아휴직의 사용 또는 그 밖의 조치를 통한 지원 여부에 관하여 해당 근로자와 협의하지 아니한 경우</p>	<p>법 제39조제2항 제4호</p>	<p>400만원</p>

위반행위	해당 법조문	금액
6. 사업주가 법 제19조의3제2항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건을 서면으로 정하지 아니한 경우	법 제39조제2항 제5호	400만원
7. 사업주가 법 제13조제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 예방교육을 하지 아니한 경우	법 제39조제3항 제1호	200만원
8. 사업주가 법 제17조의3제1항을 위반하여 시행계획을 제출하지 아니한 경우	법 제39조제3항 제2호	300만원
9. 사업주가 법 제17조의3제2항을 위반하여 남녀 근로자 현황을 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 경우	법 제39조제3항 제3호	300만원
10. 사업주가 법 제17조의4제1항을 위반하여 이행실적을 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 경우(법 제17조의3제3항에 따라 시행계획을 제출한 자가 이행실적을 제출하지 아니하는 경우는 제외한다)	법 제39조제3항 제4호	300만원
11. 사업주가 법 제18조제4항을 위반하여 관계 서류의 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력하지 아니한 경우	법 제39조제3항 제5호	200만원
12. 사업주가 법 제31조제1항에 따른 보고 또는 관계서류의 제출을 거부하거나 거짓으로 보고 또는 제출한 경우	법 제39조제3항 제6호	200만원
13. 법 제31조제1항에 따른 검사를 거부, 방해 또는 기피한 경우	법 제39조제3항 제7호	200만원
14. 사업주가 법 제33조를 위반하여 관계 서류를 3년간 보존하지 아니한 경우	법 제39조제3항 제8호	200만원

비고 : 노동부장관은 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여 과태료 부과금액을 2분의 1의 범위에서 늘리거나 줄일 수 있다. 이 경우 과태료의 총액은 법 제39조제1항부터 제3항까지의 규정 중 해당 조항의 과태료 상한액을 초과할 수 없다.

위반행위의 종류별 과태료 부과기준(제22조제1항 관련)

3. 가중·감경기준은 2분의 1 이하로 하는 것을 원칙으로 하되, 의무 위반 행위와 제재내용 간의 비례성이 유지될 수 있도록 필요에 따라서는 따라서는 가중·감경기준을 확대 또는 축소할 수 있도록 한다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률의 시행령에서는 별표의 비고란을 통하여 “노동부장관은 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여 과태료 부과금액을 2분의 1의 범위에서 늘리거나 줄일 수 있다.”라고 규정하여 정비지침이 의도하고자 하는 의무위반행위와 제재적 수단에 있어 처분권자의 재량권을 충실히 보장하고 있는 것으로 생각 된다.

4. 영업정지에 갈음하는 과징금부과의 경우에는 과징금부과사유는 영업정지처분사유와 일치시키도록 한다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에서는 과징금에 관한 규정이 없음으로 인해 본 지침의 직접적 적용은 배제된다.

5. 영업활동에 따른 사소한 신고의무위반은 신고의 법리적 성격을 고려하여 허가취소사유로 하지 않는다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에서는 신고의무위반에 관한 규정이 없음으로 인해 본 지침의 직접적 적용은 배제된다.

6. 처분기준은 의무위반행위의 유형에 따라 세분화해서 정하되, 가급적 절대기준이 아닌 상한으로 제시하는 입법형식을 따른다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에서는 법 제39조에서 과태료에 관한 근거를 규정하고 있으며, 시행령 제22조의 별표 0을 통하여 그 위반행위의 종류별 과태료 부과기준의 규정을 통하여

의무위반행위의 유형에 따라 그 금액을 상이하게 세분화하고 있으며, 그 상한액을 1천만원 이하로서 규정하고 있다.

7. 행정처분효과의 승계에 관한 규정은 행정처분기준이 아닌 직접 법률에서 명시적으로 규정하도록 정비한다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에서는 권리의무의 승계에 관한 규정을 두고 있지 않은 바, 본 지침의 직접적 적용은 배제된다.

8. 행정쟁송결과 원고의 위법성은 인정되나 그 처분이 과하다고 판결된 사건에 대하여 행정청이 당해 행정쟁송의 원인이 된 처분을 판결의 취지에 따라 일정한 정도 감하여 재처분할 수 있는 근거 규정을 마련하도록 정비한다.

이 지침은 행정쟁송 사례 중에 원고의 위법성이 인정됨에도 불구하고 여러 가지 정황에 비추어 원고에 대한 처분이 과하다 하여 법원이 행정청의 일부패소를 선언하는 경우, 위법·부당한 처분으로 확정된 경우와는 달리 행정청에게 당해 사안에 대하여 새로이 처분을 하여야 할 필요성이 제기되는데, 이러한 재처분에 관해서는 당해 법령에 마땅한 근거 법령이 없고, 감경하여 재처분하는 경우 어느 정도의 감경을 요하는 지에 대한 기준이 없어 행정청으로서의 어려움을 가지게 됨에 따른 개선을 목적으로 한다. 행정청은 행정쟁송 등에서 원처분이 부당한 처분으로 판시되었다면 당해 판결의 취지에 따라 재처분을 하여야 함에는 이론이 없으나, 문제는 이러한 재처분의 감경기준을 어떻게 정립하여 근거규정을 마련하는 데에 있는 것이다. 생각건대, 이러한 근거규정의 마련을 위하여서는 법리적으로는, 사법심사의 대상에서 제외되는 행정청의 재량의 범주를 중심으로 한 관례의 분석이 무엇보다 선행되어야 할 것이다.

Ⅲ. 개별기준의 정비지침

1. 위반행위란과 근거법령란을 정확하게 명시하여 정비한다. 그리고 “위반행위”와 “근거법령”으로 용어를 통일하여 정비한다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 별표 0에서는 근거법령에 해당하는 내용에 관하여 “해당법조문”이라는 용어를 사용하고 있다.

국민의 관련 법령에 대한 빠른 이해를 도모하기 위하여서는 입법형식상 일정한 표현을 사용하여 통일성을 유지하는 것이 바람직 할 것인 바, 이의 개선이 요구되어 지는 것이다.

2. 경고처분을 두는 경우에는 그 법적 근거를 마련하도록 한다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 및 시행령에서는 경고처분에 관한 규정을 두고 있지 않고 있다.

3. 위반주체에 따라 동일한 위반행위에 대한 제재를 달리할 필요가 있는 경우에는 의무위반주체별로 처분기준을 마련하는 방안을 강구한다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률은 그 입법목적이 「대한민국헌법」의 평등이념에 따라 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성 보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함과 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 모든 국민의 삶의 질 향상에 이바지하는 것에 두고 있는 바, 주요 의무위반 대상자는 사업주가 되는 것이다. 때문에 법은 과태료 규정 등에 있어 명확하게 사업주의 의무위반행위에 관하여 규정하고 있다.

4. 과징금 상한액을 다른 법령의 내용과 비교하여 합리적으로 정비 한다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에서는 과징금에 관한 규정을 두고 있지 않음으로 인해 본 지침의 직접적 적용은 배제된다.

제 5 장 요약 및 결어

이상에서 노동행정분야에 있어서의 제재적 행정처분기준의 특징과 운용현황 분석 및 행정심판청구사건의 주요 유형별 사례분석과 2008년 행정처분기준의 정비지침에 따른 개선방안을 제시하여 보았다.

노동행정과 관련된 법령은 대체로 근로자의 권리를 보호하기 위해 마련된 것이 대부분이므로 노동행정작용은 주로 국가(행정청)가 사용자에 대해 발해지는 경우가 대부분이다. 이 경우 처분의 기준은 허가 기준과 같이 수익적 처분인 경우도 있으나, 과징금이나 이행강제금 등의 부과기준과 같이 제재적 처분기준을 정한 경우도 많다. 후자의 경우에는 대체로 법규명령(특히 대통령령)의 형식을 띠는 경우가 많다. 그러나 노동행정에 있어서 과태료부과처분의 기준은 대통령령으로 정하면서, 산업안전보건법의 경우처럼 그 보다 중한 제재적 성격을 가지는 허가의 취소 또는 정지는 시행규칙(부령)에 정하기도 하는 등 처분기준의 법형식을 원칙 없이 정하는 사례가 많아 행정처분기준의 입법형식에 관한 문제는 노동행정분야에 있어서도 적지 않게 나타나고 있다.

무엇보다 노동행정분야에 있어서는 종래 선행되어 연구되어진 다른 행정분야와는 상이하게 대다수의 제재적 수단이 행정형벌(징역, 벌금)로 구성되어지고 있다는 점이다. 노동행정분야 개별법령에서 규정하고 있는 제재적 행정처분기준을 열거하여 본다면, 노동위원회는 구제명령을 받은 후 이행 기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 2천만원 이하의 이행강제금(Zwangsgeld)을 부과할 수 있다(근로기준법 제33조 제1항). 또한 노동부장관은 안전관리대행기관이 산업안전보건법 제15조의2 제1항 각호에 해당하는 때에는 지정을 취소하거나 6월 이내의 기간을 정하여 그 업무의 정지를 명할 수 있도록 규정하고 있다(산업안전보건법 제15조의2 제1항 참조). 또는 업무정지를

하는 경우에 이용자에게 심한 불편을 주거나 공익을 해할 우려가 있는 경우에는 업무정지에 갈음하여 5천만원 이하의 과징금, 소위 ‘변형 과징금’을 부과할 수 있도록 규정하고 있다(동법 제15조의3). 이 경우 과징금부과처분의 기준은 대통령령에 위임하고 있다.

노동행정분야에 있어 대표적 행정처분기준으로서는 과태료를 들 수 있으며, 이와 관련하여 주목할 점은 행위자뿐만 아니라 사업주에 대해서도 행정벌을 부과하는 양벌규정이 적지 않다(근로기준법 제115조, 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제23조, 최저임금법 제30조, 고용보험법 제118조, 노동조합 및 노동관계조정법 제94조 등 참조).

노동행정분야 행정심판 청구사건의 검토에 있어서는, 2007년 한 해 동안 국무총리행정심판위원회에서 다루어진 행정심판 청구사건 중 노동부장관이 재결청이 되는 행정심판 청구사건의 주요 유형별 네 가지 사례, 즉 사업의 종류와 산재보험료의 소급적용 문제, 신규고용촉진장려금·중소기업전문인력채용장려금·고용유지지원금 및 고령자고용촉진장려금 등 고용안정사업의 일환으로 지원되는 각종 장려금과 지원금의 부정수급에 따른 반환명령의 대상범위, 체당금의 지급을 위한 근로자성의 판단과 관련된 쟁점, 보험사무대행에 대한 대가로서의 지원금과 관련된 보험사무 위수탁관계의 진정성에 관한 분쟁 등에 대하여 구체적 사건을 소개하는 형식으로 그 쟁점과 국무총리행정심판위원회에서의 결론 그리고 각 사건의 유형이 갖는 시사점에 대하여 살펴보았다. 이를 통하여 분석한 사례에서 처분기관의 처분 상의 문제점을 지적하려는 것보다는 정책의 방향, 즉 입법의 타당성이라는 측면에서 문제를 찾아보고자 했다. 산재보험료의 결정을 위한 사업종류의 분류가 비록 매우 전문적인 영역이기는 하나, 사업주가 사업개시 때부터 적용받던 사업의 종류를 후에 변경하게 되면서(이런 경우에는 통상 산재보험료가 높아지는 경향이 있음) 변경되기 전의 산재보험료에 대해서도 소급적용하는 것의 정책적 문제점을 지적하였고, 고용안

정사업의 일환으로 지원되는 각종 장려금과 지원금을 지급받은 사업주가 부정수급을 한 경우 부정수급이 발각되기 전의 단계에 이르기까지 소급하여 지급제한기간을 설정하고 그 제한기간에 사업주가 정당하게 지급받은 각종 장려금과 지원금을 반환하도록 하는 것의 문제점을 지적하였다. 다만, 체당금의 지급과 관련해서는 정책적 문제점보다는 처분기관의 집행태도에 대한 문제점을 지적함으로써 체당금이 갖는 사회적 의미에 맞는 법집행의 필요성에 대해 강조하였다. 이와 같은 연구는 향후 지속될 행정처분기준의 실효성 내지 합리성 도모를 위한 입법정책적 연구에 기여할 것으로 기대된다.

2008년 행정처분기준 지침의 노동행정분야의 적용에 있어 『산업안전보건법』과 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』을 정비대상으로 선정하여 지침을 적용하여 보았다.

『산업안전보건법』에 있어 무엇보다 영업정지사유와 이에 해당하는 행정처분기준을 규정하고 있는 시행규칙 별표 20(행정처분기준)의 규정내용 가운데 단순하고 경미한 인적·물적요건의 미달 또는 장부의 미비로 인하여 제1차 처분에 있어 즉각적인 영업정지 1개월의 처분은 처분양정에 있어 문제시 되며, 이러한 경우 제1차 처분 시 “경고” 또는 “시정명령”등을 우선적으로 고려함이 타당할 것이며, 처분절차에 있어서는 제1차에 경고 또는 시정명령, 제2차 처분 시 영업정지 3개월 그리고 제3차 처분에 있어 영업정지 6개월 또는 지정취소 등의 중극적인 처분을 규정하여야 함을 강조하였다. 또한 시행규칙 별표 20의 제8호 카 목에서 규정하고 있는 포괄적 행정처분기준의 삭제에 관한 개선안을 제시하였다. 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』의 경우 법 제39조의 과태료 규정에 있어 유사의무위반행위에 대한 제재수단 간 평등의 원칙을 적용하여 보았으며, 개별기준에 있어 위반행위란과 근거법령란에 관한 통일성을 유지해야 함을 제시하였다.

제 2 부 복지행정분야 행정처분기준 정비방안

제 1 장 서 론

복지행정분야 행정처분기준의 정비방안에서는 먼저, 현행 복지행정법령상 행정처분기준을 분석한다(제2장). 복지행정법령상 각종 행정처분의 현황과 문제점, 행정처분기준의 현황과 문제점을 분석하는 것이 핵심내용이다. 다음으로는 현행 복지행정법령상 행정처분기준에 관한 행정심판례를 소개하며 (제3장), 현행 복지행정법령상 「모자보건법」과 「영유아보육법」을 선별하여 2008년도 행정처분기준 정비지침을 적용하여 행정처분기준의 정비방안을 제시함과 아울러 각 지침별로 문제점을 찾아내고 정비방안을 구체적으로 모색하고자 한다(제4장). 마지막으로 요약 및 소결한다(제5장).

제 2 장 현행 복지행정법령의 행정처분기준 분석

제 1 절 서 론

우리나라 헌법은 제34조 제1항·2항에서 “모든 국민은 인간다운 생활을 할 권리를 가지며 국가는 사회보장·사회복지의 증진에 노력할 의무를 진다”고 규정하고, 제5항에서는 “신체장애자 및 질병·노령 기타의 사유로 생활능력이 없는 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 국가의 보호를 받는다”고 규정함으로써 생활능력이 없는 국민에 대한 국가의 보호 의무를 명시하여 사회복지국가원리를 구현하고 있다.

이러한 사회복지국가원리를 실효성 있게 추구하기 위해 각종 법률이 제정되고 이를 집행하는 행정이 수행되고 있는 바, 그러한 행정을 광의의 사회복지행정이라고 할 수 있고, 이에 관한 모든 법을 사회복지행정법⁴²⁾ 내지 사회복지법⁴³⁾이라고 할 수도 있을 것이다. 복지행정이란 용어는 행정법학자들이 일반적으로 사용하고 있는 사회보장행정 내지 급부행정과 같은 의미로 사용되고 있는데 급부행정은 공공시설 및 공기업에 의한 의무 및 재화를 제공하는 공급행정, 사회보험, 공적부조, 사회복지 등을 주된 영역으로 하는 사회보장행정, 자금을 조성해서 지원하는 조성행정까지 포함하는 개념으로 이해되고 있기 때문에 사회보장행정은 급부행정 중 공급행정과 조성행정을 제외한 급부행정의 영역에 속한다고 하겠다.⁴⁴⁾ 이와 같이 복지행정법, 사회복지법의 개념을 규정하고 범위는 광범위한 것으로서 이질적인 것들을 포괄

42) 홍정선, 행정법원론(하), 박영사, 2008, 791면.

43) 주로 사회복지(법)학자들은 ‘사회복지법’ 또는 ‘사회복지법제론’이라고 명하는 경우가 많다. 윤찬영, 사회복지법제론, 나남출판, 1998, 79면.

44) 박균성, 행정법론(하), 박영사, 2007, 467면. 그러나 사회보장은 사회복지의 한 방법이며, 사회보장은 사회보험과 공적부조를 포함하는 것으로 이해하는 학자도 있다. 윤찬영, 앞의 책 80면 이하 참조.

하고 있다.

이러한 법리적 측면 외에 현행 법률에서는 사회복지행정의 범위를 어디까지 포섭하고 있는가를 살펴보면 먼저 사회복지법의 기본법이라고 할 수 있는 ‘사회보장기본법’은 사회보장의 범위에 사회보험, 공공부조, 사회복지서비스 외에 ‘관련 복지제도’도 포함시킴으로써(제3조 1호)⁴⁵⁾ ‘사회보장’을 국민의 생존권보장과 관련된 사회보장기능을 수행하는 기타의 사회정책적 범영역까지도 포괄하는 넓은 관념으로 파악하고 있는데 이렇게 사회보장의 개념을 포괄적으로 파악하는 입법 방식은 사회보장법의 체계적 독자성을 저해하는 결과를 초래할 수 있다는 점에서 문제가 있다. 또한 사회복지사업법도 사회복지와 관련한 법률의 범위와 대상을 국민기초생활보장법, 아동복지법, 노인복지법, 장애인복지법, 「한부모가족지원법」, 영유아보육법, 성매매방지및피해자보호등에관한법률, 정신보건법, 성폭력범죄의처벌및피해자보호등에관한법률, 입양촉진및절차에관한특례법, 일제하일본군위안부피해자에대한생활안정지원및기념사업등에관한법률, 사회복지공동모금회법, 장애인·노인·임산부등의편의증진보장에관한법률, 가정폭력방지및피해자보호등에관한법률, 농어촌주민의보건복지증진을위한특별법, 「식품기부 활성화에 관한 법률」, 「의료급여법」 등의 법률에 의한 보호·선도 또는 복

45) 사회보장기본법 제3조 1. “社會保障”이라 함은 疾病·障礙·老齡·失業·死亡 등의 社會的 위험으로부터 모든 國民을 보호하고 貧困을 解消하며 國民生活의 質을 향상시키기 위하여 제공되는 社會保險·公共扶助·社會福祉서비스 및 相關福祉制度를 말한다.

2. “社會保險”이라 함은 國民에게 발생하는 社會的 위험을 保險方式에 의하여 對處함으로써 國民健康과 所得을 보장하는 制度를 말한다.

3. “公共扶助”라 함은 國家 및 地方自治團體의 責任하에 生活維持能力이 없거나 生活이 어려운 國民의 最低生活을 보장하고 自立을 지원하는 制度를 말한다.

4. “社會福祉서비스”라 함은 國家·地方自治團體 및 民間部門의 도움을 필요로 하는 모든 國民에게 相談·再活·職業紹介 및 指導·社會福祉施設利用등을 제공하여 정상적인 社會生活이 가능하도록 지원하는 制度를 말한다.

5. “관련福祉制度”라 함은 保健·住居·教育·雇傭등의 분야에서 人間다운 生活이 보장될 수 있도록 지원하는 각종 福祉制度를 말한다.

지에 관한 사업과 사회복지상담·부랑인 및 노숙인보호·직업보도·무료숙박·지역사회복지·의료복지·재가복지·사회복지관운영·정신질환자 및 한센병력자 사회복지에 관한 사업 등 각종 복지사업과 이와 관련된 자원봉사활동 및 복지시설의 운영 또는 지원을 목적으로 하는 사업을 사회복지사업으로 규정하여(동법 제2조), 확대된 개념으로서 사용하고 있다.

제 2 절 사회복지행정법의 법리적 성격과 특성

I. 사회복지행정법의 체계 및 기본원리

1. 사회복지행정법의 체계

(1) 가장 넓은 의미의 사회복지행정법

가장 넓은 의미의 사회복지행정법은 ‘헌법에서 국민에게 인정하고 있는 사회적 기본권을⁴⁶⁾ 국가가 구체적으로 보장해 주기 위해 행하는 사회복지정책에 관한 모든 법규범’라고 정의할 수 있다. 사회복지정책은 ‘보호를 필요로 하는 국민 개개인의 상황을 고려하여 개인의 사회적 상황을 보호함으로써 사회문제를 해결하기 위한 국가의 포괄적 정책’을 의미한다.⁴⁷⁾

이에는 가족정책, 주거정책, 구조정책,⁴⁸⁾ 조세정책, 교육정책 등이 포함된다. 따라서 사회복지행정법은 국가가 사회적 위험에 처해 있거나 위험에 처할 우려가 있는 개인에게 직접적으로 급여를 제공함으로써

46) 사회국가 내지 복지국가의 헌법에서는 국민이 자신의 인간다운 생활을 확보하기 위하여 국가가 국민에게 일정한 급부와 배려를 해 줄 것을 요구할 수 있는 권리를 보장하고 있는 바, 그러한 권리를 ‘사회적 기본권’이라고 말한다. ‘생존권적 기본권’, ‘생활권적 기본권’ 등으로 표현하기도 한다.

47) 이러한 점에서 국민전체의 생활에 필수적인 전기·수도·통신·교통 등 공공재를 원활하게 공급하는 것을 목적으로 하는 공공정책과는 구별된다.

48) 이에 해당하는 예로서 농민과 농업을 보호하기 위한 농업경영구조정책을 들 수 있다.

써 사회적 약자를 보호하는 정책⁴⁹⁾ 관한 공법적 규범만이 아니라, 사법적인 수단으로 이루어지는 사보험에 관한 법, 노동자의 보호와 실업의 방지를 위한 노동법, 조세감면제도 등을 규정하고 있는 세법 등도 포함하게 된다. 즉 주체와 방법을 불문하고 개인을 사회적 위험이나 요보호상태로부터 보호하는 기능을 수행하는 모든 법을 포함하는 결과가 되어 너무 광범위하게 된다.

이러한 가장 넓은 의미의 사회복지행정법에는 공법과 사법이 혼재하게 되고 다양한 목적을 가진 법들이 광범위하게 포함됨으로써, 하나의 법분야로서 ‘사회복지행정법’이라고 하기에는 일관된 체계와 독자성이 없게 되는 문제점이 있으므로 바람직하지 않다.⁵⁰⁾

(2) 넓은 의미의 사회복지행정법

다음으로 넓은 의미로는 사회복지행정법이란 ‘국가 혹은 公法人이 주체가 되어 개인을 사회적 위험으로부터 보호하는 것을 직접적인 목적으로 제공되는 급여관계를 규율하는 공법체계’라고 정의할 수 있다. 사회복지의 개념을 사회보장과 동일하게 파악하는 관점이다. 이를 나누어 설명하면 다음과 같다.⁵¹⁾

- 1) 사회복지행정법은 ‘개인을 사회적 위험으로부터 보호’하기 위한 것이다.

개인의 사회적 위험이란 질병·장애·노령·실업·사망·출생·임신 및 출산 등에 의하여 직면하게 되는 개인의 인간다운 삶을 방해하는 위험들을 말한다.

49) ‘사회보장’ 내지 ‘사회복지’는 이미 사회적 위험이나 요보호상태에 있는 자를 사후적으로 보장하는 것만을 의미하는 것이 아니고, 사회적 위험에 직면하지 않도록 또는 요보호상태에 빠지지 않도록 사전에 예방하고 보호조치를 하는 것도 포함하는 것으로 넓게 파악해야 한다. 곽효문, 사회복지법제론, 제일법규, 2000, 134면.

50) 앞에서 본 우리나라의 ‘사회보장기본법’과 ‘사회사업법’의 입법방식이 이에 해당한다고 하겠다.

51) 전광석, 한국사회보장법론, 법문사, 2000, 50면 이하 참조.

사회복지의 기능을 수행하기도 하지만 개인을 사회적 위험으로부터 보호하는 것이 아니라 사회환경을 구조적으로 개선하는 것을 목적으로 갖는 각종 구조정책에 관한 법은 사회복지행정법에 속하지 않는다.

- 2) 개인을 사회적 위험으로부터 보호하는 것을 ‘직접적인 목적으로 제공하는 급여관계’에 관한 법이다.

노동법(근로기준법)상의 퇴직금제도나 세법상의 노인부양에 대한 소득공제제도 등도 노령보장을 함으로써 사회복지의 기능을 수행하는 것은 사실이다. 그러나 노동법은 그 주된 목적이 노동자와 자본가간의 사법적 계약관계를 규율하는 것이며, 세법은 국가재정의 확보가 제1차적인 목적이다. 따라서 노동법과 세법 등은 사회복지행정법에서 제외된다. 국민전체의 생활에 필수적인 전기·수도·통신·교통 등 공공재를 원활하게 공급하는 것을 목적으로 하는 일반적인 급부행정법도 사회복지행정법에 포함되지 않는다.

사회복지행정법은 개인을 사회적 위험으로 보호하기 위해 국가·공법인이 개인에게 제공하는 ‘급여관계’를 주로 규율한다.

- 3) ‘국가 혹은 공법인’이 제공하는 급여관계를 규율하는 ‘공법’이다.

사회복지행정법은 국가 또는 공법인이 주체가 되어 제공하는 급여관계를 규율하는 공법이다. 보험회사 등 사법인에 의해 사법적인 수단으로 이루어지는 개인연금 등 사보험은 비록 그것이 노령, 질병 등으로 인한 생활위험으로부터 보호하는 기능을 하는 제도라고 볼 수 있지만 이에 관한 법률은 사법으로서 사회복지행정법에 속하지 않는다. 따라서 사회복지행정법은 국가 혹은 공법인이 사회적 안정, 사회적 정의의 실현을 통하여 개인의 인간다운 삶을 보장하기 위해서 사회적 약자의 보호와 사회보험을 내용으로 하는 ‘사회복지행정법’이라는 면에서 ‘사회복지행정법’이라고 할 수 있다.⁵²⁾

52) 홍정선, 앞의 책, 791면 이하 참조.

사회복지행정법을 이렇게 넓은 의미로 파악할 경우 사회복지행정법과 사회보장법을 같은 의미로 다루는 것도 무방하다. 그런데 주로 일반 법학계에서 다루고 있는 사회보장법 교재들은 주로 사회적 위험에 대비하는 사회보험에 중점을 두고 서술되고 있다. 이와는 달리 주로 사회복지(법)학계에서 다루는 ‘사회복지법’ 내지 ‘사회복지법제론’에서는 사회적 약자의 보호제도인 공공부조 및 사회복지서비스에 중점을 두고 서술하고 있다.

(3) 좁은 의미의 사회복지행정법

좁은 의미의 사회복지행정법은 넓은 의미의 사회복지행정법 중에서 사회보험(국민건강보험, 고용보험, 연금보험 등)을 제외하고 ‘공공부조와 사회복지서비스에 관한 법’만을 사회복지행정법으로 이해하는 경우이다.⁵³⁾

사회보험제도는, 물론 국가에 의한 지원이 없는 것은 아니나, 기본적으로 이해관계자가 공동출연의 운명공동체를 결성하여 서로의 위험을 분산하고 이로써 안정된 생활을 확보하려는 제도이다. 반면에 공공부조와 사회복지서비스는 넓은 의미의 공적부조체로서 사회적 약자를 보호하기 위해 국가나 지방자치단체가 일방적으로 지원하는 것이라는 점에서 사회보험과는 다르다. 이러한 관점에서 좁은 의미의 사회복지행정법의 개념도 중요한 의미가 있다고 할 것이다.

(4) 가장 좁은 의미의 사회복지행정법

사회복지를 ‘공공부조대상자·아동·신체장애자·노인 기타 요보호자가 자립의 생활능력을 계발하는 데 필요한 수용보호·생활지도·갱생보호·원호지원 등을 하는 국가적 활동’으로 파악하고, ‘사회복지서비스에 관한 법’만을 사회복지행정법으로 이해하는 것이다. 종래에는

53) 김만두, 사회복지법제론, 홍익재, 2000, 18면.

오늘날 의 사회복지서비스에 해당하는 것을 사회복지라고 부르기도 하였으나⁵⁴⁾ 이는 사회복지행정법의 범위를 지나치게 축소하고 있다는 점에서 문제가 있다고 할 것이다.

2. 사회복지행정법의 기본원리

(1) 사회복지행정법과 법치주의

침해행정만을 법률에 유보한다고 하는 전통적인 법률유보론에 따르면 사회복지행정을 급부행정으로 이해하는 한 일반적으로 법으로부터 자유로운 것이 된다고 하겠으나 현대 행정법학은 상대방에게 이익을 가져다 주는 수익적 행정활동인 급부행정에도 법률유보가 적용된다고 보는 견해가 다수설이다.⁵⁵⁾

왜냐하면 오늘날 국민생활은 국가 등이 제공하는 각종 급부에 크게 의존하고 있는데 이러한 급부를 국가가 거부하거나 부당하게 배분하면 실질적으로는 침해행정 못지않게 침익적 성격을 가지기 때문이다. 따라서 그 내용이나 요건 또는 기준을 법률로 규정하여 그에 따른 예견이나 예측가능성을 부여함으로써 행정의 자의를 방지하여야 할 필요성이 있다. 이러한 주장의 이면에는 현대국가에서 자유는 급부에 대한 공평한 참여와 그에 따른 수익을 의미하는 것으로 보아서 “행정부로부터의 자유”보다는 “행정을 통한 자유”가 중요한 의미를 가진다고 하는 것이다.⁵⁶⁾ 따라서 이 견해에 따른다면 우리나라에서 실시하는 각종 사회보장행정법의 내용 가운데 보장주체가 국민에게 부당하게 그 급부를 거부하거나 불이익한 처분을 한 경우에는 국민은 보장주체에게 급부할 것을 청구하거나 부불이익처분의 배제를 청구할 수 있게 된다.

54) 김동희, 행정법 II, 박영사, 2007, 292면.

55) 김동희, 행정법 I, 박영사, 2007, 37면.

56) 김동희, 앞의 책, 37-38면.

(2) 사회복지행정의 기본원리

1) 사회국가원리

사회국가원리는 국가, 기타 공행정 주체가 사회적 정의의 실현을 위하여 경제적 약자에게 인간다운 생활을 보장하는 국가원리이다. 헌법 전문과 국민생활의 균등한 향상·생존권적 기본권·경제질서 등을 근거로 해서 사회적 기본권을 가질 수 있지만 구체적인 급부청구권은 사회적 기본권으로부터는 직접적으로 도출될 수는 없고 법률의 근거를 요한다. 그 내용으로서 생활 능력 없는 자에 대한 국가의 보호의 무는 국민기초생활보장법·노인복지법, 장애인복지법 등으로 구체화되고 있다.

2) 평등의 원칙

급부의 행정작용을 함에 있어서 특별한 합리적 사유가 존재하지 않는 한 상대방인 국민을 차별취급을 하여서는 안된다는 원칙이다. 불공평한 수익의 금지와 평등한 분배의 제공을 그 주된 내용으로 한다. 그 구체적인 내용으로서는 특정인을 정당한 사유 없이 공물·영조물의 이용에서 배제하는 것을 금지하고, 공정한 경쟁을 심히 방해하는 것을 방지하고, 행정의 자기구속의 법리 등을 통해서 평등원칙을 엄격하게 적용한다.

3) 보충성의 원칙

국민의 생활은 일차적으로는 개인 또는 사적 부문에 의해 보장되어야 하고 사기업에 의해 국민의 생활이 충족되지 못하고 공익상 필요한 경우에 한하여 급부행정이 이루어져야 한다는 원리이다. 이러한 원칙은 헌법에서 직접 도출할 수는 없으나 국민기초생활보장법에서 그 근거규정을 찾을 수 있다.

4) 과잉급부금지의 원칙

급부는 급부의 목적과 비례관계를 유지하여야 하며 과잉급부가 되어서는 안된다는 원칙인데 이는 비례원칙이 급부행정에 적용된 것이다.⁵⁷⁾ 즉 급부는 그 목적달성에 적합한 것이어야 하고(적합성의 원칙), 급부는 그 목적 달성에 적합한 급부 중에서 조세납부자인 일반 국민에게 가장 적은 부담을 지우는 급부이어야 하고(필요성의 원칙), 급부의 목적과 그로 인한 일반 국민의 부담사이에는 적정한 비례관계가 유지되어야 한다(협의의 비례원칙).

5) 신뢰보호의 원칙

급부는 수익적 행정작용으로서 수익적 행정의 적법성, 계속성에 대한 상대방의 신뢰는 보호되어야 한다는 것으로서 급부조치의 철회의 제한 및 소급효의 제한이 요구된다.

II. 사회복지행정법상의 행정처분의 유형과 법적성질

1. 사회복지행정작용의 행정처분성

전통적으로 법치국가원리에 의한 행정작용은 크게 침해행정과 급부행정으로 구분되고 처분이라는 용어도 침해행정에만 해당하는 것으로 이해되어 왔다. 이것은 침해행정이 행정행위 형식으로 행해지고 또 행정행위가 처분의 의미로 사용되는 우리나라의 소송법상의 특징에 기인한 논리이기도 하다. 반면 일반적인 급부행정에서는 그 급부가 대량적으로 이루어지는 경우가 대부분이어서 이들이 평등하게 처리될 것이 급부행정의 중요한 요건이었기 때문에 행정계약이라는 형식이 많이 사용되었던 것이다.

57) 박균성, 앞의 책, 469면.

그러나 이와 같이 행정작용을 침해행정과 급부행정으로 이원화하는 도식은 이제는 그 의미가 많이 퇴색되었다고 한다.⁵⁸⁾ 왜냐하면 급부행정의 영역에서도 행정행위의 결정이라는 행위형식을 통해서 급부가 이루어지고 있고 특히 사회보장수급대상자의 결정이라는 행위는 그 결정신청에 대해서 거부처분을 받게 되면 개인에게 중대한 법상 불이익을 초래하는 것이기 때문에 행정처분으로서의 성격이 강하게 가지고 있으므로 전통적인 행정작용의 분류에 관한 도식적 구분은 그 변경이 불가피해졌다고도 할 수 있다.⁵⁹⁾ 또한 예를 들어서 사회보험의 경우 강제가입, 보험료납입의무, 그 밖의 각종 신고 혹은 보고의무, 일정한 지시에 따를 의무 등의 협조의무가 예정되어 있고,⁶⁰⁾ 이러한 의무에 위반하는 경우 과태료 등의 형태로 행정법적인 혹은 급부제한 및 급부금지와 같은 사회보장행정법에 특유한 제재가 뒤따르기 때문이다. 이처럼 급부작용 가운데 왜 사회보장행정의 영역에서 행정처분성이 강하게 인정되고 있는 이유는 무엇인가에 대한 논의가 활발히 이루어지고 있다.

그것은 사회보장의 급부에 있어서는 대량적, 평등적 급부보다는 개별적·구체적 급부의 원칙이 적용되기 때문이다. 사회보장이란 결국 사회적 기능이 결여된 자에게 그 결여된 부분을 국가가 충족시켜주는 작용으로 귀결되는 것이므로 요보장자의 개별적 특성을 감안하지 않을 수 없으며 이러한 특징은 필요즉응의 원칙으로서 사회보장행정에서 중요한 원칙을 이루고 있다. 또 사회보장은 전기, 가스, 수도 등과 같은 단순한 물질적 급부와는 달리 일정한 대상자에게만 급부가 이루어질 수 있는데 이 경우에는 그 대상자에게 일정한 의무 즉 조사에 응할 의무, 지시에 따를 의무, 일정한 보호시설에 입소된 경우에는 그

58) 大橋洋一, 行政法學の構造的變革, 有斐閣, 1996, 181頁.

59) 平岡久, 行政立法と行政基準, 有斐閣, 1996, 51頁.

60) 전광석, 앞의 책, 57면 이하 참조.

시설이 정한 규칙에 따를 의무 등이 발생하기도 한다. 따라서 단순한 급부작용만이 있는 것이 아니라 급부대상자로 하여금 일정한 내용을 규제할 수 있는 규제행정적인 성격을 가지고 있는 것이다.

이런 논리적 귀결로 인해서 사회보장행정법은 단순히 급부행정부의 원리가 적용되는 것이 아니라 경찰법·규제법의 원리도 병행해서 적용되는 관계로 그러한 경찰규제법의 행정목적의 달성수단인 행정행위가 급부행정의 영역에서도 통용된다고 하겠다.

2. 사회복지행정법상의 행정처분의 유형

복지행정법에서 규정하고 있는 행정처분의 유형은 크게 법률행위적 행정행위로서의 명령적 행정행위와 형성적 행정행위, 준법률적 행정행위로서의 각종 행정행위들로 나눌 수 있다. 이와 같이 행정행위에 의한 사회복지행정상의 법률관계가 형성되고 이와 관련하여 분쟁이 발생하는 경우 그 사회복지행정작용의 법적성질(처분성)의 여하에 따라서 권리구제의 수단이 달라지게 된다.

(1) 명령적 행정행위

명령적 행정행위는 행정목적의 달성을 위하여 상대방인 국민에 대하여 일정한 의무(작위, 부작위)를 과하거나 이미 과하여진 의무를 해제함을 목적으로 하는 행정행위를 말한다. 사회복지행정법상 명령적 행정행위로는 가입자에 대하여 주로 가입자의 의무사항 위반의 경우나 확인조사를 위한 절차이거나 또는 질병의 조기발견을 위해 조치를 취해야 할 경우이다.

먼저 국민연금법이나 국민건강법은 사업장가입자와 지역가입자가 보험료 등을 기한 내에 납부하지 아니하면 체납독촉을 명하고 독촉을 받은 자가 그 기한까지 보험료를 내지 아니하면 국세 체납처분의 예에 따라 징수할 수 있다고 규정하고 있다(국민연금법 제95조, 국민건

강보험법 제70조). 그리고 국민건강보험 그 밖의 사회보험법이 보험자에게 보험급여를 받을 자, 피부양자 그 밖의 수급자격자 등에 대하여 관계인에게 진단 혹은 의사의 진단을 받을 것을 명하는 권능이 부여되어 있고 가입자 및 피부양자에 대하여 질병의 조기발견과 그에 따른 요양급여를 하기 위하여 건강검진을 명할 수 있다(국민건강보험법 제47조).

위와 같은 경우는 전형적인 명령적 행정행위에 해당한다고 할 수 있으나 그러나 이에 대한 효과는 일반 행정법상의 명령적 행정행위와는 차이가 있다고 할 수 있다. 일반 가입자의 보험료납부의무위반으로 비롯되는 강제징수는 일반적으로 일반 행정법상에서는 국세체납의 예에 의하고 있으나 사회복지행정법상에 있어서는 이를 행할 경우 보건복지부장관의 승인하에 국세체납처분을 하도록 요건을 강화하고 있는 것이 특징이다(국민건강보험법 제70조 제3항). 또 건강검진명령에 불응하는 경우에는 동법 제48조 제1항, 제3호에 의하여 급여가 제한되고 있으나 이는 가입자의 헌법상 권리가 존중되고 과도한 제한에 따른 권리침해가 없도록 배려를 하여야 한다.⁶¹⁾ 왜냐하면 사회보장의 원칙상 자기책임의 원칙 아래 보충성의 원칙이 작용하므로 수급자의 자유가 보장되어야 하기 때문인데 이 점이 일반행정법상의 강제적인 행정명령과 차이가 있는 것이다.

또한 국민건강공단과 요양기관간에 명령적 행정행위에 의한 법률관계가 나타날 수 있는 경우로는 국민건강보험법 제52조에 의해 부당이득에 의한 공단으로부터 부당이득을 징수받은 요양기관이나 가입자에 대한 징수금납부명령을 들 수 있다. 그러나 이에 대한 강제집행의 규정이 없는데 이는 건강보험관계가 공법관계인 점을 감안하여 국세체납처분의 예에 의할 수 있을 것이다.

국민기초생활보장법도 수급자에게 부양능력을 가진 부양의무자가 있음이 확인된 경우나 사위 기타 부정한 방법에 의하여 급여를 받거

61) 전광석, 앞의 책, 256-257면.

나 타인으로 하여금 급여를 받게 한 경우에는 보장비용을 지급한 보장기관은 그 비용의 전부 또는 일부를 그 급여를 받은 자 또는 급여를 받게 한 자(이하 “부정수급자”라 한다)로부터 징수할 수 있고 이 경우 징수할 금액은 각각 부양의무자 또는 부정수급자에게 통지하여 이를 징수하고, 부양의무자 또는 부정수급자가 이에 응하지 아니하는 경우 국세 또는 지방세채납처분의 예에 의하여 이를 징수하도록 하고 있다(동법 제46조). 위와 같은 징수절차에 따른 징수명령은 생활보장위원회의 심의·의결을 거쳐 하도록 하고 있는 바 동 위원회의 의결은 행정처분에 해당한다고 보아야 하고 그에 의거한 징수명령은 하명에 해당한다고 보아야 한다.

또한 보장기관은 급여의 변경 또는 급여의 정지·중지에 따라 수급자에게 이미 지급한 수급품중 과잉지급분이 발생한 경우에는 즉시 수급자에 대하여 그 전부 또는 일부의 반환을 명하도록 하고 있는데 이는 전형적인 제재적 행정처분에 해당한다고 하겠다(동법 제47조).

그러나 이러한 반환명령을 할 때에는 행정법상의 신뢰보호의 원칙이나 행정의 자기구속의 법리를 고려하여 신중히 할 필요가 있다.

사회복지서비스행정에 있어서의 명령적 행위는 주로 사회복지법인과 보장기관사이에서 나타날 수 있다.

사회복지사업법은 보건복지가족부장관은 사회복지시설의 임원이 보건복지가족부장관의 命을 정당한 이유없이 이행하지 아니한 때, 회계불정이나 현저한 불법행위 기타 부당행위 등이 발견되었을 때, 법인의 업무에 관하여 보건복지가족부장관에게 보고할 사항에 대하여 고의로 보고를 지연하거나 허위보고를 한 때, 기타 이 법 또는 이 법에 의한 命을 위반한 때에는 해임을 명할 수 있다(동법 제22조). 또한 보건복지가족부장관은 법인이 사위 기타 부정한 방법으로 설립허가를 받은 때, 설립허가 조건에 위반한 때, 목적달성이 불가능하게 된 때, 목적사업 외의 사업을 한 때, 정당한 사유없이 설립허가를 받은

날부터 6월 이내에 목적사업을 개시하지 아니하거나 1년 이상 사업실적이 없을 때, 기타 이 법 또는 이 법에 의한 명령이나 정관에 위반한 때에는 다른 방법으로 감독목적을 달성할 수 없거나 시정을 명한 후 6월 이내에 법인이 이를 이행하지 아니한 경우에 한하여 설립허가를 취소하도록 하고 있다(동법 제26조).

이와 같이 사회복지행정법의 규정을 위반한 경우 명령적 행정행위를 발령할 수 있는데 사회복지행정법상의 법률적 행정행위는 그 위반에 있어서 특수한 성질이 있다. 즉 수급자가 명령적 행정행위에 위반한다 하더라도 집행력있는 행정강제는 예외적인 경우에 사용될 수 있으며 위반한 복지수급자는 불이익을 받거나 사회적 위험으로부터 보호를 받는 급여를 받지 못하는 정도에 그칠 때가 많다.

(2) 형성적 행정행위

국민기초생활보장법은 시장·군수·구청장은 직권 또는 요보장자의 신청에 의하여 급여관계를 조사하고 급여의 내용을 결정하고 그 결정의 요지, 급여의 종류·방법 및 급여의 개시시기등을 서면으로 수급권자 또는 신청인에게 통지하여야 한다(동법 제26조). 이 급여결정처분은 단순한 확인행위가 아니고 요보장자가 생활궁핍의 상태에 있는가의 여부, 보장의 보충성의 요건의 충족여부 등을 고려하여 이들 요건을 충족한 경우 보호의 시원적인 개시를 하고 상대방에게 보호를 받을 권리를 설정함과 동시에 법이 정하는 일정한 의무를 부담하게 하는 법률상의 지위를 부여하는 행위로서 이 급여결정행위는 국민의 생존권과 직접 관련되는 것이므로 자유재량행위가 아니고 기속재량행위라고 하는 일본의 판례⁶²⁾가 있으나 우리나라의 경우 법률에서 급여를 결정하여야 한다 라고 되어 있는 것으로 미루어 보아 기속행위의 성질을 가진다고 보아야 한다. 따라서 급여주체인 국가가 고권적 지

62) 東京高判 昭和38.11.4; 成田頼明, 行政法講義(下), 有斐閣, 1996, 170頁.

위에서 형성적 처분에 의해서 일방적으로 급여의 내용을 결정하고 지급하는 관계이므로 급여주체와 당사자의 사이는 단순한 당사자관계가 아니고 일종의 고권적 법률관계에 있다고 할 수 있다.

Ⅲ. 사회복지행정법상의 행정처분기준

1. 과태료부과형식

(1) 국민기초생활보장법

제49조 (벌칙) 사위 기타 부정한 방법에 의하여 급여를 받거나 또는 타인으로 하여금 급여를 받게 한 자는 1년 이하의 징역, 500만원 이하의 벌금, 구류 또는 과료에 처한다.

제50조 (벌칙) 제33조제1항 또는 제5항의 규정에 위반하여 수급자의 급여위탁을 정당한 사유없이 거부한 자나 종교상의 행위를 강제한 자는 300만원 이하의 벌금, 구류 또는 과료에 처한다.

(2) 가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령

제 9 조 (과태료의 부과·징수절차) ①여성부장관 또는 시장·군수·구청장(이하 “부과권자”라 한다)은 법 제22조제2항의 규정에 의하여 과태료를 부과하고자 하는 때에는 당해 위반행위를 조사·확인한 후 위반사실·과태료금액 등을 서면으로 명시하여 이를 납부할 것을 과태료처분대상자에게 통지(과태료처분 대상자가 원하는 경우에는 전자문서에 의한 통지를 포함한다)하여야 한다.

위에서 알 수 있듯이 국민기초생활보장법은 과태료를 본법의 벌칙의 조항에서 규정하고 있는 반면 가정폭력방지 및 피해자보호 등에

관한 법률은 과태료를 시행령에서 규정하고 있다. 일반적으로 과태료는 행정질서벌의 성격을 가지므로 과태료 부과와 근거규정은 본법에서 규정하는 것이 타당할 것이다.

2. 제재적 처분의 요건을 하위법령에 위임한 경우

모자보전법

제15조의8 (시정명령) 시장·군수·구청장은 산후조리업자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 보건복지가족부령이 정하는 바에 따라 산후조리업자에게 기간을 정하여 시정을 명할 수 있다.

모자보전법시행규칙

제18조 (시정명령기간) 법 제15조의8에 따라 시장·군수·구청장이 산후조리업자에게 시정을 명하고자 하는 때에는 위반사항의 시정에 소요되는 기간 등을 고려하여 3월 이내의 범위 안에서 기간을 정하여 시정을 명하여야 한다.

제18조의2 (행정처분대장 등) ①시장·군수·구청장은 법 제15조의8 및 법 제15조의9에 따라 행정처분을 한 때와 법 제15조의13에 따른 청문을 한 때에는 별지 제18호서식의 행정처분 및 청문대장에 그 내용을 기록하고 이를 비치하여야 한다.

위에서 모자보전법은 제재적 행정처분인 시정명령의 기준-시정명령의 기간-을 시행규칙에 위임하고 있으나 시정명령은 명령적 행정행위에 해당하기 때문에 시정명령의 기간은 본법에서 규정하는 것이 타당할 것이다.

3. 행정처분의 요건을 하위법령에 포괄 위임 했다고 볼 수 있는 경우

아동복지법

第10條 (保護措置) ①서울특별시장·광역시장·도지사(이하 “시·도지사”라 한다) 또는 시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 같다)은 그 관할구역 안에서 보호를 필요로 하는 兒童을 발견하거나 保護者의 의뢰를 받은 때에는 兒童의 최상의 이익을 위하여 大統領令이 정하는 바에 따라 다음 各號의 필요한 保護措置를 하여야 한다.

1. 兒童福祉指導員 또는 兒童委員에게 보호를 필요로 하는 兒童 또는 그 保護者에 대한 相談·指導를 행하게 하는 것
2. 保護者 또는 代理養育을 원하는 緣故者에 대하여 그 家庭에서 보호양육할 수 있도록 필요한 措置를 하는 것
3. 아동의 보호를 희망하는 자에게 가정위탁하는 것
4. 보호를 필요로 하는 兒童에 적합한 兒童福祉施設에 入所시키는 것
5. 藥物 및 알콜중독·정서장애·발달장애·성폭력피해 등으로 특수한 治療나 療養 등의 보호를 필요로 하는 兒童에 대하여 專門治療機關 또는 療養所에 入院 또는 入所시키는 것

위의 경우 제10조의 각호는 효과부분에 해당하는 것인데 이러한 보호조치의 결과를 받기 위해서는 요건을 충족해야 하는데 그 요건이 동법에서 함께 규정되어 있지 않고 시행령에서 규정하고 있는 것으로 보이는데 이러한 위임이 가능한 것으로는 보이나 위 조항의 해석상 시행령에 위임하는 방식이 포괄위임에 해당한다고 판단된다.

4. 행정행위의 효과를 법령이 아니라 행정명령에 근거하게 한 경우

의료급여법

제15조 (급여의 제한) ①시장·군수·구청장은 수급권자가 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 이 법에 의한 의료급여를 행하지 아니한다. 다만, 보건복지가족부 장관이 의료급여의 필요가 있다고 인정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 수급권자가 자신의 고의 또는 중대한 과실로 인한 범죄행위에 기인하거나 고의로 사고를 발생시켜 제7조의 규정에 의한 의료급여가 필요하게 된 경우
2. 삭제
3. 수급권자가 정당한 이유없이 이 법의 규정이나 의료급여기관의 진료에 관한 지시에 따르지 아니한 경우

위의 경우 급여를 제한하는 행위는 당사자에게는 수익적 행정행위의 제한에 해당하는 것이기 때문에 그 제한의 요건이 법령에서 명확히 규정되어야 함에도 불구하고 단지 보건복지부장관에게 포괄위임하고 있다고 판단되는 경우이다.

제 3 절 개별법령에 규정된 행정처분기준

I. 복지행정분야 관련법제 현황

1. 복지행정분야 관련 법령 구분

(1) 행정조직·통칙

- 대한군경원호회감독규정 [일부개정 1957.12.24 보건사회부령 제15호]
- 대한적십자사 조직법 [일부개정 2007.10.17 법률 제8642호]
- 대한적십자사조직법시행령 [일부개정 1999.2.27 대통령령 제16141호]

- 여성가족부소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙 [일부개정 2005.6.23 여성가족부령 1호]
- 여성가족부 직제 [일부개정 2008.1.15 대통령령 제20548호]
- 여성가족부 직제 시행규칙 [일부개정 2008.1.15 여성가족부령 제17호]
- 전시생활개선위원회규정 [제정 1952.1.20 대통령령 제597호]
- 전채주택부흥대책위원회규정 [제정 1951.4.9 사회부령 5호]

(2) 사회복지통칙

- 국민복지연금특별회계법시행령 [일부개정 1994.12.23 대통령령 제14446호]
- 농어촌주민의 보건복지증진을 위한 특별법 [일부개정 2008.1.17 법률 제8850호]
- 농어촌주민의보건복지증진을위한특별법시행규칙 [일부개정 2008.1.15 보건복지부령 제17호]
- 농어촌주민의 보건복지증진을 위한 특별법 시행령 [일부개정 2006.7.28 대통령령 제19631호]
- 부랑인및노숙인보호시설설치·운영규칙 [일부개정 2006.7.3 보건복지부령 제363호]
- 사회보장기본법 [일부개정 2005.1.27 법률 7378호]
- 사회보장기본법 시행령 [일부개정 2006.6.12 대통령령 제19513호]
- 사회복지공동모금회법 [일부개정 2004.1.29 법률 7159호]
- 사회복지법인 재무·회계 규칙 [일부개정 2005.7.15 보건복지부령 제323호]
- 사회복지사업법 [일부개정 2007.12.14 법률 제8691호]
- 사회복지사업법 시행규칙 [일부개정 2008.1.15 보건복지부령 제17호]
- 사회복지사업법 시행령 [일부개정 2007.12.31 대통령령 제20506호]
- 사회복지사업종사자훈련규칙 [일부개정 2003.12.27 보건복지부령 제264호]

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

- 식품기부 활성화에 관한 법률 [제정 2006.3.24 법률 제7918호]
- 식품기부 활성화에 관한 법률 시행규칙 [제정 2006.9.25 보건복지부령 제369호]
- 식품기부 활성화에 관한 법률 시행령 [제정 2006.9.22 대통령령 제 19690호]
- 외국인간원조단체에관한법률 [일부개정 2000.12.29 법률 제06305호]
- 외국인간원조단체에관한법률시행령 [일부개정 2004.5.25 대통령령 제18401호]
- 재해위험 개선사업 및 이주대책에 관한 특별법 [제정 2007.8.3 법률 제8585호]
- 재해위험 개선사업 및 이주대책에 관한 특별법 시행규칙 [제정 2008.2.1 행정자치부령 제423호]
- 재해위험 개선사업 및 이주대책에 관한 특별법 시행령 [제정 2008.1.31 대통령령 제20573호]
- 효행 장려 및 지원에 관한 법률 [제정 2007.8.3 법률 제8610호]
- 효행 장려 및 지원에 관한 법률 시행령 [제정 2008.2.20 대통령령 제20614호]

(3) 생활보호

- 국민기초생활 보장법 [일부개정 2007.10.17 법률 제8641호]
- 국민기초생활보장법시행규칙 [일부개정 2008.1.15 보건복지부령 제 17호]
- 국민기초생활 보장법 시행령 [일부개정 2007.6.28 대통령령 제20131호]
- 긴급복지지원법 [제정 2005.12.23 법률 제7739호]
- 긴급복지지원법 시행규칙 [일부개정 2007.12.28 보건복지부령 제426호]
- 긴급복지지원법 시행령 [일부개정 2007.12.28 대통령령 제20474호]
- 북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률 [일부개정 2007.7.23 법률 제8541호]

- 의료급여법 [일부개정 2007.12.14 법률 제8694호]
- 의료급여법 시행규칙 [일부개정 2007.12.28 보건복지부령 제427호]
- 의료급여법 시행령 [일부개정 2008.2.19 대통령령 제20612호]
- 일제하 일본군위안부 피해자에 대한 생활안정지원 및 기념사업 등에 관한 법률 [일부개정 2005.7.29 법률 제7637호]
- 일제하 일본군위안부 피해자에 대한 생활안정지원 및 기념사업 등에 관한 법률 시행령 [일부개정 2007.12.31 대통령령 제20506호]

(4) 재해구호

- 의사상자 등 예우 및 지원에 관한 법률 [전부개정 2007.8.3 법률 제8609호]
- 의사상자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행규칙 [전부개정 2008. 2.4 보건복지부령 제436호]
- 의사상자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령 [전부개정 2008. 1.31 대통령령 제20581호]
- 재해구호법 [전부개정 2007.1.26 법률 제8275호]
- 재해구호법 시행규칙 [전부개정 2007.9.10 행정자치부령 제391호]
- 재해구호법 시행령 [전부개정 2007.9.6 대통령령 제20247호]

(5) 아동·노인·장애인·모자복지

- 가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 [일부개정 2007.10.17 법률 제8653호]
- 가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행규칙 [전부개정 2006.10.26 여성가족부령 제10호]
- 가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령 [일부개정 2007.12.31 대통령령 제20506호]
- 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률 [제정 2007.12.14 법률 제8695호]

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

- 결혼중개업의 관리에 관한 법률 [제정 2007.12.14 법률 제8688호]
- 고령친화산업 진흥법 [제정 2006.12.28 법률 제8110호]
- 고령친화산업 진흥법 시행령 [제정 2007.6.26 대통령령 제20106호]
- 노인보호구역의 지정 및 관리에 관한 규칙 [제정 2007.5.1 행정자치부령 제383호]
- 노인복지법 [일부개정 2007.8.3 법률 제8608호]
- 노인복지법 시행규칙 [일부개정 2008.1.28 보건복지부령 제437호]
- 노인복지법 시행령 [일부개정 2007.12.13 대통령령 제20447호]
- 노인장기요양보험법 [제정 2007.4.27 법률 제8403호]
- 노인장기요양보험법 시행규칙 [제정 2007.10.17 보건복지부령 제418호]
- 노인장기요양보험법 시행령 [제정 2007.9.27 대통령령 제20287호]
- 모자보건법 [일부개정 2007.4.11 법률 제8366호]
- 모자보건법 시행규칙 [일부개정 2006.6.8 보건복지부령 제362호]
- 모자보건법 시행령 [일부개정 2006.6.7 대통령령 제19502호]
- 보호시설에있는미성년자의후견직무에관한법률 [일부개정 2007.10.17 법률 제8655호]
- 보호시설에있는미성년자의후견직무에관한법률시행령 [일부개정 2006.6.12 대통령령 제19507호]
- 성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 [일부개정 2006.2.21 법률 제7849호]
- 성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행규칙 [일부개정 2006.5.2 여성가족부령 제5호]
- 성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령 [일부개정 2007.12.31 대통령령 제20506호]
- 실종아동등의 보호 및 지원에 관한 법률 [일부개정 2006.2.21 법률 제7849호]

- 아동복지법 [일부개정 2007.10.17 법률 제8655호]
- 아동복지법시행규칙 [일부개정 2007.11.30 보건복지부령 제423호]
- 아동복지법 시행령 [일부개정 2007.12.31 대통령령 제20506호]
- 여성발전기본법 [일부개정 2007.10.17 법률 제8655호]
- 여성발전기본법 시행령 [일부개정 2008.1.15 대통령령 제20548호]
- 영유아보육법 [일부개정 2008.1.17 법률 제8851호]
- 영유아보육법 시행규칙 [일부개정 2007.12.28 여성가족부령 제424호]
- 영유아보육법시행령 [일부개정 2006.4.13 대통령령 제19446호]
- 장애인·노인·임산부등의편의증진보장에관한법률 [일부개정 2005.3.31 법률 7476호]
- 장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률 시행규칙 [일부개정 2007.3.9 보건복지부령 제389호]
- 장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률 시행령 [일부개정 2007.10.15 대통령령 제20323호]
- 장애인복지법 [일부개정 2007.10.17 법률 제8652호]
- 장애인복지법 시행규칙 [일부개정 2008.2.13 보건복지부령 제440호]
- 장애인복지법 시행령 [전부개정 2007.10.15 대통령령 제20323호]
- 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 [제정 2007.4.10 법률 제8341호]
- 저출산·고령사회기본법 [제정 2005.5.18 법률 7496호]
- 저출산·고령사회기본법 시행령 [일부개정 2006.6.12 대통령령 제19513호]
- 한부모가족지원법 [일부개정 2007.10.17 법률 제8655호]
- 한부모가족지원법 시행규칙 [일부개정 2008.1.15 여성가족부령 제17호]
- 한부모가족지원법 시행령 [일부개정 2008.1.15 대통령령 제20548호]

(6) 사회보험

- 국민건강보험법 [일부개정 2007.12.14 법률 제8694호]
- 국민건강보험법 시행규칙 [일부개정 2008.2.15 보건복지부령 제439호]
- 국민건강보험법 시행령 [일부개정 2008.2.19 대통령령 제20613호]
- 국민건강보험 요양급여의 기준에 관한 규칙 [일부개정 2007.12.28 보건복지부령 제428호]
- 국민건강보험재정건전화특별법 [일부개정 2004.12.30 법률 7267호]
- 국민건강보험 재정건전화특별법 시행령 [일부개정 2005.12.30 대통령령 제19244호]
- 국민건강보험채납보험료분할납부에관한규칙 [일부개정 2004.3.9 보건복지부령 274호]
- 국민연금법 [일부개정 2007.12.21 법률 제8728호]
- 국민연금법 시행규칙 [전부개정 2007.12.31 보건복지부령 제430호]
- 국민연금법 시행령 [전부개정 2007.12.31 대통령령 제20507호]
- 기초노령연금법 [일부개정 2007.7.27 법률 제8557호]
- 기초노령연금법 시행규칙 [제정 2007.10.16 보건복지부령 제417호]
- 기초노령연금법 시행령 [제정 2007.9.28 대통령령 제20296호]
- 병상수급계획의 수립 및 조정에 관한 규칙 [제정 2005.5.7 보건복지부령 316호]
- 요양급여비용중약제비지급규칙 [제정 2001.7.21 보건복지부령 제198호]
- 의료보험심사규정시행규칙 [전부개정 1969.7.15 보건사회부령 제318호]

(7) 가정의례

- 건강가정기본법 [일부개정 2007.10.17 법률 제8655호]
- 건강가정기본법 시행규칙 [일부개정 2007.9.10 여성가족부령 제14호]
- 건강가정기본법시행령 [일부개정 2006.3.29 대통령령 제19431호]

- 건전가정의례의정착및지원에관한법률 [제정 1999.2.8 법률 제5837호]
- 건전가정의례의정착및지원에관한법률시행령 [제정 1999.8.9 대통령령 제16533호]
- 건전가정의례준칙 [제정 1999.8.31 대통령령 제16544호]

2. 복지행정법상 제재적 행정처분기준 현황

현행 우리나라 복지행정분야 법령상 제재적 수단으로서는 크게 ① 과징금, ② 과태료, ③ 작위적 하명, ④ 부작위적 하명 ⑤ 이행강제금, ⑥ 취소 등으로 크게 구분할 수 있는 바, 아래에서는 이들 제재수단을 규정하고 있는 개별법상의 규정내용과 그 일반적 개념을 개관해 보고자 한다.

(1) 과징금

제재 수단	법 규정 내용
과 징 금	<p>의료급여법 제29조 (과징금 등)</p> <p>① 보건복지부장관은 의료급여기관이 제28조제1항제1호의 규정에 해당하여 업무정지 처분을 하여야 하는 경우로서 그 업무정지가 수급권자에게 심한 불편을 주거나 그 밖의 특별한 사유가 있다고 인정되는 때에는 그 업무정지처분에 갈음하여 속임수 그 밖의 부당한 방법으로 부담하게 한 급여비용의 5배 이하의 금액을 과징금으로 부과·징수할 수 있다.</p> <p>② 제1항의 규정에 의한 과징금을 부과하는 위반행위의 종별·정도 등에 따른 과징금의 금액 그 밖의 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다.</p> <p>③ 보건복지부장관은 제1항의 규정에 의한 과징금을 납부하여야 할 자가 납부기한까지 이를 납부하지 아니한 때에는 국세채납처분의 예에 따라 이를 징수할 수 있다. 다만, 시·도지사에게 권한이 위임된 때에는 시·도지사가 지방세채납처분의 예에 따라 이를 징수할 수 있다.</p>
	<p>모자보건법 제15조의11 (과징금)</p> <p>① 시장·군수·구청장은 제15조의9제1항의 규정에 따른 산후조리업의 정지명령이 산후조리원의 이용자에게 심한 불편을 주거나 줄 우려가 있는 경우에는 산후조리업의 정지명령에 갈음하여 3천만원 이하의 과징금을 부과할 수 있다.</p> <p>② 제1항의 규정에 따라 과징금 부과처분을 받은 자가 과징금을 기한 이내에 납부하지 아니한 경우에는 대통령령이 정하는 바에 따라 제1항의 규정에 따른 과징금 부과처분을 취소하고 제15조의9제1항의 규정에 따라 산후조리업의 정지를 명령하여</p>

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

제재 수단	법 규정 내용
	<p>야 한다. 다만, 제15조의10의 규정에 따른 폐업 등으로 제15조의9의 규정에 따른 산후조리업의 정지를 명령할 수 없는 경우에는 지방세체납처분의 예에 따라 이를 징수한다.</p> <p>③ 제1항의 규정에 따라 과징금을 부과하는 위반행위의 종별과 위반정도 등에 따른 금액은 대통령령으로 정한다.</p> <p>[본조신설 2005.12.7]</p>
	<p>국민건강보험법 제85조 (과징금 등)</p> <p>① 보건복지부장관은 요양기관이 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 1년의 범위 안에서 기간을 정하여 요양기관의 업무정지를 명할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 사위 기타 부당한 방법으로 보험자·가입자 및 피부양자에게 요양급여비용을 부담하게 한 때 2. 제84조제2항의 규정에 의한 명령에 위반하거나 허위보고를 하거나 소속공무원의 검사 또는 질문을 거부·방해 또는 기피한 때 <p>② 보건복지부장관은 요양기관이 제1항제1호의 규정에 해당하여 업무정지처분을 하여야 하는 경우로서 그 업무정지처분이 당해 요양기관을 이용하는 자에게 심한 불편을 주거나 기타 특별한 사유가 있다고 인정되는 때에는 그 업무정지처분에 갈음하여 사위 기타 부당한 방법으로 부담하게 한 금액의 5배 이하의 금액을 과징금으로 부과·징수할 수 있다. 이 경우 과징금을 부과하는 위반행위의 종별·정도등에 따른 과징금의 금액 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>③ 제1항의 규정에 의하여 업무정지처분을 받은 자는 당해 업무정지기간중에는 요양급여를 행하지 못한다.</p> <p>④ 제2항의 규정에 의하여 징수한 과징금은 다음 각호의의 용도로는 이를 사용할 수 없다. <개정 2006.10.4></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제43조제3항 본문의 규정에 의하여 보험자가 지급하는 요양급여비용에 필요한 자금의 지원 2. 『응급의료에 관한 법률』에 의한 응급의료기금에의 지원 <p>⑤ 제4항의 규정에 의한 과징금의 용도별 지원규모·사용절차 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>⑥ 제2항의 규정에 의한 과징금을 납부하여야 할 자가 납부기한까지 납부하지 아니한 때에는 국세체납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.</p>

(2) 과태료

제재 수단	법 규정 내용
	<p>대한적십자사 조직법 제29조 (과태료)</p> <p>① 제26조의 규정에 위반한 자는 50만원 이하의 과태료에 처한다.</p> <p>② 제1항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 의하여 보건복지부장관이</p>

제재 수단	법 규정 내용
과 태 료	<p>부과·징수한다. <개정 1997.12.13></p> <p>③ 제2항의 규정에 의한 과태료처분에 불복이 있는 자는 그 처분이 있음을 안 날로부터 30일 이내에 보건복지부장관에게 이의를 제기할 수 있다. <개정 1997.12.13></p> <p>④ 제2항의 규정에 의한 과태료처분을 받은 자가 제3항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 보건복지부장관은 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 비송사건절차법에 의한 과태료의 재판을 한다. <개정 1997.12.13></p> <p>⑤ 제3항의 규정에 의한 기간내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세체납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.</p>
	<p>사회복지사업법 제58조 (과태료)</p> <p>① 제13조제2항 단서·제3항, 제18조제5항, 제24조, 제31조, 제34조의2, 제34조의3, 제37조, 제38조제1항·제2항 또는 제45조의 규정에 위반한 자는 300만원 이하의 과태료에 처한다. <개정 1999.4.30, 2000.1.12, 2007.12.14></p> <p>② 제1항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 의하여 보건복지부장관, 시·도지사 또는 시장·군수·구청장이 부과·징수한다.</p> <p>③ 제2항의 규정에 의한 과태료처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 보건복지부장관, 시·도지사 또는 시장·군수·구청장에게 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>④ 제2항의 규정에 의하여 과태료처분을 받은 자가 제3항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 보건복지부장관, 시·도지사 또는 시장·군수·구청장은 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 비송사건절차법에 의한 과태료의 재판을 한다.</p> <p>⑤ 제3항의 규정에 의한 기간내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세 또는 지방세 체납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.</p>
	<p>식품기부 활성화에 관한 법률 제14조 (과태료)</p> <p>① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 300만원 이하의 과태료에 처한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제3조제2항의 규정을 위반한 자 2. 제5조제1항 또는 제2항의 규정을 위반한 자 3. 정당한 사유 없이 제10조제1항의 규정에 따른 보고를 하지 아니하거나 허위의 보고를 한 자, 자료를 제출하지 아니하거나 허위의 자료를 제출한 자 또는 검사·질문을 거부·기피·방해한 자 <p>② 제1항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 의하여 보건복지부장관, 시·도지사 또는 시장·군수·구청장(이하 “부과권자”라 한다)이 부과·징수한다.</p> <p>③ 제2항의 규정에 의한 과태료 처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 부과권자에게 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>④ 제2항의 규정에 의하여 과태료처분을 받은 자가 제3항의 규정에 의한 이의를 제기한 때에는 부과권자는 지체 없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 『비송사건절차법』에 의한 과태료의 재판을 한다.</p> <p>⑤ 제3항의 규정에 의한 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지</p>

제재 수단	법 규정 내용
과 태 료	<p>아니한 때에는 국세 또는 지방세 체납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.</p>
	<p>효행 장려 및 지원에 관한 법률 15조 (과태료)</p> <p>① 제14조에 따른 유사명칭 사용금지를 위반한 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>② 제1항에 따른 과태료는 대통령령이 정하는 바에 따라 보건복지부장관 또는 시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 같다)이 부과·징수한다.</p> <p>③ 제2항에 따른 과태료 처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지 받은 날부터 30일 이내에 보건복지부장관 또는 시장·군수·구청장에게 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>④ 제2항에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제3항에 따른 이의를 제기한 때 보건복지부장관 또는 시장·군수·구청장은 지체 없이 관할 법원에 그 사유를 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할 법원은 「비송사건절차법」에 따른 과태료의 재판을 한다.</p> <p>⑤ 제3항에 따른 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때 국세 또는 지방세 체납처분의 예에 따라 징수한다.</p>
	<p>의료급여법 제37조 (과태료)</p> <p>① 제11조의2의 규정에 따른 서류보존의무를 위반한 자는 100만원 이하의 과태료에 처한다.</p> <p>② 제1항의 규정에 따른 과태료는 대통령령이 정하는 바에 따라 보건복지부장관이 부과·징수한다.</p> <p>③ 제2항의 규정에 따른 과태료처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지받은 날부터 30일 이내에 보건복지부장관에게 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>④ 제2항의 규정에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제3항의 규정에 따라 이의를 제기한 경우에는 보건복지부장관은 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하고, 그 통보를 받은 관할 법원은 「비송사건절차법」에 따른 과태료의 재판을 한다.</p> <p>⑤ 제3항의 규정에 따른 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 경우에는 국세체납처분의 예에 따라 이를 징수한다.</p> <p>[본조신설 2005.12.23]</p>
	<p>재해구호법 제36조 (과태료)</p> <p>① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 과태료에 처한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제9조제2항 후단의 규정을 위반하여 정당한 사유 없이 협조하지 아니한 자 2. 제10조제1항 전단의 규정을 위반하여 공무원의 조사를 정당한 사유 없이 거부·방해 또는 기피한 자 3. 제11조제1항 후단의 규정을 위반하여 정당한 사유 없이 협력하지 아니한 자 4. 제19조제1항의 규정을 위반하여 공개된 장소가 아닌 장소에서 의연금품을 접수한 자 5. 제20조제2항의 규정을 위반하여 모집행위가 모집자를 위한 것임을 표시하지 아니한 모집종사자 6. 제22조제1항의 규정을 위반하여 관계 서류 등의 제출명령에 따르지 아니하거나 관계 공무원의 출입·검사를 거부·기피 또는 방해한 자 <p>② 제1항의 규정에 따른 과태료는 대통령령이 정하는 바에 따라 소방방재청장 또는</p>

제재 수단	법 규정 내용
	<p>구호기관이 부과·징수한다.</p> <p>③ 제2항의 규정에 따른 과태료 처분에 불복이 있는 자는 그 처분을 고지 받은 날부터 30일 이내에 소방방재청장 또는 구호기관에 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>④ 제2항의 규정에 따라 과태료 처분을 받은 자가 제3항의 규정에 따라 이의를 제기한 경우에는 소방방재청장 또는 구호기관은 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하고, 그 통보를 받은 관할 법원은 『비송사건절차법』에 따른 과태료의 재판을 한다.</p> <p>⑤ 제3항의 규정에 따른 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 경우에는 국세 또는 지방세 체납처분의 예에 따라 이를 징수한다.</p>
과 태 료	<p>가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제22조 (과태료)</p> <p>① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 정당한 사유 없이 제11조제1항에 따른 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자 또는 조사·검사를 거부하거나 기피한 자 2. 제17조에 따른 유사 명칭 사용 금지를 위반한 자 <p>② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 여성가족부장관 또는 시장·군수·구청장이 부과·징수한다.</p> <p>③ 제2항에 따른 과태료 처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지받은 날부터 30일 이내에 여성가족부장관 또는 시장·군수·구청장에게 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>④ 제2항에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제3항에 따른 이의를 제기하면 여성가족부장관 또는 시장·군수·구청장은 지체 없이 관할 법원에 그 사유를 통지하여야 하며, 그 통지를 받은 관할 법원은 『비송사건절차법』에 따른 과태료 재판을 한다.</p> <p>⑤ 제3항에 따른 기간에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 내지 아니하면 국세 또는 지방세 체납처분의 예에 따라 징수한다.</p> <p>[전문개정 2007.10.17]</p>
	<p>가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률 제25조 (과태료)</p> <p>① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제15조제1항에 따른 인증을 받은 자 2. 제15조제4항을 위반하여 인증표시를 한 자 3. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제16조에 따른 인증기관의 지정을 받은 자 4. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제19조에 따른 가족친화지원센터의 지정을 받은 자 <p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 정당한 사유 없이 제20조제1항에 따른 보고 또는 관계 서류의 제출을 하지 아니하거나 거짓으로 한 자 2. 제20조제2항을 위반하여 관련 문서를 비치·보존하지 아니한 자 3. 제23조를 위반하여 가족친화지원센터 또는 이와 유사한 명칭을 사용한 자 <p>③ 제1항 및 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 여성가족부장관이 부과·징수한다.</p> <p>④ 제3항에 따른 과태료 처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지 받은 날부터 30일 이</p>

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

제재 수단	법 규정 내용
과 태 료	<p>내에 여성가족부장관에게 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>⑤ 제3항에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제4항에 따라 이의를 제기한 경우에는 여성가족부장관은 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하고, 그 통보를 받은 관할 법원은 『비송사건절차법』에 따른 과태료 재판을 한다.</p> <p>⑥ 제4항에 따른 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 경우에는 국세 체납처분의 예에 따라 징수한다.</p>
	<p>결혼중개업의 관리에 관한 법률 제28조 (과태료)</p> <p>① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제3조제1항을 위반하여 변경사항을 신고하지 아니한 자 2. 제4조제1항을 위반하여 변경사항을 등록하지 아니한 자 3. 제7조를 위반하여 직업소개사업, 근로자과건사업 또는 해외이주알선업을 겸업한 자 4. 정당한 사유 없이 제15조제1항에 따른 자료제출 또는 보고를 거부하거나 거짓으로 보고한 자 5. 정당한 사유 없이 제15조제1항에 따른 검사를 거부·방해 또는 기피한 자 <p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 100만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제5조를 위반하여 신고를 하지 아니하고 휴업 또는 폐업하거나 휴업 후 운영을 재개한 자 2. 제8조를 위반하여 신고필증 또는 등록증 등을 게시하지 아니하거나 신고번호 또는 등록번호 등을 게시하지 아니한 자 3. 제14조를 위반하여 장부 등의 자료를 비치하지 아니한 자 <p>③ 제1항 및 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 시·도지사 또는 시장·군수·구청장(이하 “부과권자”라 한다)이 부과·징수한다.</p> <p>④ 제3항에 따른 과태료 처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지 받은 날부터 30일 이내에 부과권자에게 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>⑤ 제3항에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제4항에 따라 이의를 제기한 때에는 부과권자는 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할 법원은 『비송사건절차법』에 따른 과태료의 재판을 한다.</p> <p>⑥ 제4항에 따른 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 지방세 체납처분의 예에 따라 이를 징수한다.</p>
	<p>고령친화산업 진흥법 제16조 (과태료)</p> <p>① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 과태료에 처한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 거짓 또는 부정한 방법으로 제12조제1항의 규정에 따른 지정을 받은 자 2. 제14조의 규정을 위반하여 우수제품 또는 우수사업자의 표시를 사용한 자 <p>② 제1항의 규정에 따른 과태료는 대통령령이 정하는 바에 의하여 관계중앙행정기관의 장이 부과·징수한다.</p> <p>③ 제2항의 규정에 따른 과태료 처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 관계중앙행정기관의 장에게 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>④ 제2항의 규정에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제3항의 규정에 따라 이의를 제기한 때에는 관계중앙행정기관의 장은 지체 없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야</p>

제재 수단	법 규정 내용
과 태 료	<p>하고, 그 통보를 받은 관할법원은 『비송사건절차법』에 따른 과태료의 재판을 한다.</p> <p>⑤ 제3항의 규정에 따른 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세체납처분의 예에 따라 이를 징수한다.</p>
	<p>노인복지법 제61조의2 (과태료)</p> <p>① 제39조의11제2항에 따른 명령을 위반하여 보고 또는 자료제출을 하지 아니하거나 거짓으로 보고하거나 거짓 자료를 제출한 자 또는 정당한 사유 없이 관계 공무원의 출입 또는 조사·질문을 거부·기피·방해하거나 거짓의 답변을 한 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 200만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제39조의10제2항을 위반하여 신상카드를 제출하지 아니한 자 2. 제40조를 위반하여 신고하지 아니하고 노인복지시설을 폐지 또는 휴지한 자 <p>③ 제1항 및 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 보건복지부장관, 시·도지사, 시장·군수·구청장이 부과·징수한다.</p> <p>④ 제3항에 따른 과태료 처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지받은 날부터 30일 이내에 보건복지부장관, 시·도지사, 시장·군수·구청장에게 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>⑤ 제3항에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제4항에 따라 이의를 제기한 때에는 보건복지부장관, 시·도지사, 시장·군수·구청장은 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할 법원은 『비송사건절차법』에 따른 과태료 재판을 한다.</p> <p>⑥ 제4항에 따른 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세 또는 지방세 체납처분의 예에 따라 징수한다.</p> <p>[본조신설 2007.8.3]</p>
	<p>노인장기요양보험법 제69조 (과태료)</p> <p>정당한 사유 없이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제32조를 위반하여 신고하지 아니하거나 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 신고하고 재가장기요양기관을 설치·운영한 자 2. 제33조를 위반하여 신고하지 아니하거나 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 신고한 자 3. 공단에 장기요양급여비용을 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 청구한 자 4. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 수급자에게 장기요양급여비용을 부담하게 한 자 5. 제60조 또는 제61조를 위반하여 자료의 제출·답변 또는 보고를 하지 아니한 자, 거짓 자료의 제출·답변 또는 보고를 하거나 검사를 거부·방해 또는 기피한 자
	<p>모자보건법 제7조 (과태료)</p> <p>① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 200만원 이하의 과태료에 처한다. <개정 2005.12.7></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제15조의4제1호의 규정을 위반한 자 2. 제15조의5제1항의 규정을 위반한 자 3. 제15조의6제1항 또는 제2항의 규정을 위반한 자

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

제재 수단	법 규정 내용
과태료	<p>4. 제15조의7제1항의 규정에 따른 보고를 하지 아니하거나 허위로 보고한 자 또는 공무원의 출입·검사 또는 열람을 거부·방해 또는 기피한 자</p> <p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 100만원 이하의 과태료에 처한다. <신설 2005.12.7></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제8조제3항의 규정을 위반한 보건기관의 장 2. 제15조의10의 규정을 위반하여 신고를 하지 아니한 산후조리업자 3. 제15조의14 또는 제20조의 규정을 위반한 자 <p>③ 제1항 및 제2항의 규정에 의한 과태료중 제20조의 규정에 위반한 자에 대하여는 보건복지부장관이, 제8조제3항·제15조의4 내지 제15조의7·제15조의10 또는 제15조의14의 규정에 위반한 자에 대하여는 시장·군수·구청장이 부과·징수하되 대통령령이 정하는 바에 의한다. <개정 1997.12.13, 1999.2.8, 2005.12.7></p> <p>④ 제3항의 규정에 의한 과태료처분에 불복이 있는 자는 그 처분이 있음을 안 날로부터 30일 이내에 보건복지부장관 또는 시장·군수·구청장에게 이의를 제기할 수 있다. <개정 1997.12.13, 1999.2.8, 2005.12.7></p> <p>⑤ 제3항의 규정에 의한 과태료처분을 받은 자가 제4항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 보건복지부장관 또는 시장·군수·구청장은 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 비송사건절차법에 의한 과태료의 재판을 한다. <개정 1997.12.13, 1999.2.8, 2005.12.7></p> <p>⑥ 제4항의 규정에 의한 기간내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세체납처분 또는 지방세체납처분의 예에 의하여 이를 징수한다. <개정 2005.12.7></p>
	<p>모자보건법 시행령 제22조 (과태료)</p>
	<p>① 법 제27조제1항 및 제2항의 규정에 의한 과태료의 부과는 당해 위반행위를 조사·확인한 후 위반사실을 명시한 과태료납부통지서를 과태료 처분대상자에게 송부함으로써 행한다. <개정 2006.6.7></p> <p>② 보건복지부장관 또는 시장·군수·구청장이 제1항의 규정에 의하여 과태료를 부과하고자 할 때에는 10일 이상의 기간을 정하여 과태료 처분대상자에게 구술 또는 서면(전자문서를 포함한다)에 의한 의견진술의 기회를 주어야 한다. 이 경우 지정된 기일까지 의견진술이 없는 경우에는 의견이 없는 것으로 본다. <개정 1994.12.23, 1999.5.21, 2004.3.17></p> <p>③ 보건복지부장관 또는 시장·군수·구청장은 과태료의 금액을 정함에 있어서 당해 위반행위의 동기와 그 결과등을 참작하되, 그 부과기준은 별표 3과 같다. <개정 1994.12.23, 1999.5.21, 2006.6.7></p> <p>④ 과태료의 징수절차는 보건복지부령으로 정한다. <개정 1994.12.23></p>
	<p>성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제24조 (과태료)</p>
	<p>① 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 자는 300만원 이하의 과태료에 처한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제16조제1항의 규정에 따른 관계공무원의 출입·검사를 거부·방해 또는 기피한 자 2. 제17조의 규정을 위반한 자 <p>② 제1항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 따라 여성가족부장관,</p>

제재 수단	법 규정 내용
과태료	<p>시·도지사 또는 시장·군수·구청장(이하 “부과권자”라 한다)이 부과·징수한다. <개정 2005.3.24></p> <p>③ 제2항의 규정에 따른 과태료처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 부과권자에게 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>④ 제2항의 규정에 따라 과태료처분을 받은 자가 제3항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 부과권자는 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 『비송사건절차법』에 의한 과태료의 재판을 한다. <개정 2005.12.29></p> <p>⑤ 제3항의 규정에 따른 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세체납처분 또는 지방세체납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.</p>
	<p>실종아동등의 보호 및 지원에 관한 법률 제19조 (과태료)</p> <p>① 제10조제1항의 규정에 따른 명령을 위반하여 보고 또는 자료제출을 하지 아니하거나, 허위의 보고 또는 허위의 자료를 제출하거나, 정당한 사유 없이 관계 공무원의 출입 또는 조사를 기피한 자는 500만원 이하의 과태료에 처한다.</p> <p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 200만원 이하의 과태료에 처한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제6조제1항의 규정에 따른 신고를 하지 아니한 자 2. 제6조제3항의 규정에 따른 신상카드를 보내지 아니한 자 <p>③ 제1항 및 제2항의 규정에 따른 과태료는 대통령령이 정하는 바에 따라 국가경찰관서의 장 또는 지방자치단체의 장이 각각 이를 부과·징수한다. <개정 2006.2.21></p> <p>④ 제3항의 규정에 따른 과태료 처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지받은 날부터 30일 이내에 국가경찰관서의 장 또는 지방자치단체의 장에게 각각 이의를 제기할 수 있다. <개정 2006.2.21></p> <p>⑤ 제3항의 규정에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제4항의 규정에 따라 이의를 제기한 때에는 국가경찰관서의 장 또는 지방자치단체의 장은 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할 법원은 『비송사건절차법』에 따른 과태료의 재판을 한다. <개정 2006.2.21></p> <p>⑥ 제4항의 규정에 따른 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 경우에는 국세 또는 지방세 체납처분의 예에 따라 각각 이를 징수한다.</p>
	<p>영유아보육법 제56조 (과태료)</p> <p>① 제43조제1항에 따른 신고를 하지 아니하고 보육시설을 폐지하거나 일정기간 운영을 중단하거나 운영을 재개한 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제26조제1항에 따른 취약보육을 우선적으로 실시하지 아니한 자 2. 제28조제1항 각 호에 해당하는 자를 우선적으로 보육하지 아니한 자 3. 제31조에 따른 건강진단 또는 응급조치 등을 이행하지 아니한 자 <p>③ 제1항과 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 여성가족부장관, 시·도지사 또는 시장·군수·구청장(이하 “부과권자”라 한다)이 부과·징수한다.</p> <p>④ 제3항에 따른 과태료 처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지받은 날부터 30일 이</p>

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

제재 수단	법 규정 내용
과 태 료	<p>내에 해당 부과권자에게 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>⑤ 제3항에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제4항에 따른 이의를 제기하면 해당 부과권자는 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할 법원은 『비송사건절차법』에 따른 과태료 재판을 한다.</p> <p>⑥ 제4항에 따른 기간에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 내지 아니하면 국세 또는 지방세 체납처분의 예에 따라 징수한다.</p> <p>[전문개정 2007.10.17]</p>
	<p>장애인·노인·임산부등의편의증진보장에관한법률 제27조 (과태료)</p> <p>① 다음 각호의 1에 해당하는 자는 200만원 이하의 과태료에 처한다. <개정 1999.12.1, 2003.12.31></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제16조제1항의 규정에 의한 휠체어·점자안내책자·보청기기등을 비치하지 아니한 자로서 제23조제1항의 규정에 의한 시정명령을 받고 시정기간내에 이를 이행하지 아니한 자 2. 정당한 사유없이 제11조제3항 및 제22조제1항의 규정에 의한 자료제출 요구에 불응하거나 허위의 자료를 제출한 자 또는 검사를 거부·기피·방해한 자 <p>② 제17조제3항의 규정에 위반하여 장애인자동차표지를 부착하지 아니하거나 장애인자동차표지가 부착된 자동차로서 보행에 장애가 있는 자가 탑승하지 아니한 자동차를 장애인전용주차구역에 주차한 자는 20만원 이하의 과태료에 처한다. <개정 2003.12.31></p> <p>③ 제1항 및 제2항의 규정에 의한 과태료는 시설주관기관이 부과·징수하되, 과태료를 부과하는 위반행위의 종별과 위반정도에 따른 과태료의 금액, 과태료의 부과·징수절차 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 1999.1.21></p> <p>④ 제1항 및 제2항의 규정에 의한 과태료 처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 당해 부과권자에게 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>⑤ 제1항 및 제2항의 규정에 의한 과태료 처분을 받은 자가 제4항의 규정에 의하여 이의를 제기한 경우에는 당해 부과권자는 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 비송사건절차법에 의한 과태료의 재판을 한다.</p> <p>⑥ 제4항의 규정에 의한 기간내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 경우에는 국세 또는 지방세체납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.</p>
	<p>장애인복지법 제89조 (과태료)</p> <p>① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제32조제3항에 따른 등록증 반환 명령을 거부한 자 2. 제39조제3항을 위반하여 장애인사용자동차등표지를 대여하거나 보건복지부령으로 정하는 자 외의 자에게 양도한 자 또는 부당하게 사용하거나 이와 비슷한 표지·명칭 등을 사용한 자 3. 제40조제3항을 위반하여 보조견표지를 붙인 장애인 보조견 등을 동반한 장애인 등의 출입을 정당한 사유 없이 거부한 자 4. 제60조제1항에 따른 시설 운영 개시 의무를 위반한 자 5. 제60조제2항에 따른 시설의 운영 중단·재운영·시설폐지 등의 신고의무를 위반한 자

제재 수단	법 규정 내용
	<p>6. 제69조제1항을 위반하여 의지·보조기 제조업소의 개설 또는 변경 사실을 통보하지 아니한 자</p> <p>7. 제69조제4항을 위반하여 의사의 처방에 의하지 아니하고 의지·보조기를 제조하거나 개조한 의지·보조기 제조업자</p> <p>② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 시장·군수·구청장(이하 “부과권자”라 한다)이 부과·징수한다.</p> <p>③ 제2항에 따른 과태료 처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지받은 날부터 30일 이내에 부과권자에게 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>④ 제2항에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제3항에 따라 이의를 제기하면 부과권자는 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할 법원은 『비송사건절차법』에 따른 과태료 재판을 한다.</p> <p>⑤ 제3항에 따른 기간에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 내지 아니하면 지방세 체납처분의 예에 따라 징수한다.</p>
	<p>장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 제50조 (과태료)</p> <p>① 제44조에 따라 확정된 시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자는 3천만원 이하의 과태료에 처한다.</p> <p>② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 법무부장관이 부과·징수한다.</p> <p>③ 제2항에 따른 과태료 처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지받은 날부터 30일 이내에 법무부장관에게 이의를 제기할 수 있다.</p> <p>④ 제2항에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제3항에 따라 이의를 제기한 때에는 법무부장관은 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할 법원은 『비송사건절차법』에 따른 과태료 재판을 한다.</p> <p>⑤ 제3항에 따른 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세체납처분의 예에 따라 징수한다.</p>
	<p>국민건강보험법 제99조 (과태료)</p> <p>다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 100만원 이하의 과태료에 처한다. <개정 2006.12.30></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제87조의 규정에 의한 명령에 위반한 자 2. 정당한 사유없이 제82조제1항·제2항 또는 제84조제1항·제3항·제4항의 규정에 위반하여 서류의 제출, 의견의 진술, 신고 또는 보고를 하지 아니한 자, 허위로 진술·신고 또는 보고를 하거나 조사 또는 검사를 거부·방해 또는 기피한 자
	<p>국민건강보험법 제21조 (과태료)</p> <p>① 다음 각호의 1에 해당하는 자는 500만원 이하의 과태료에 처한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제17조제1항 및 제2항의 규정을 위반하여 공무원의 조사·검사를 거부·방해 또는 기피한 자 2. 제17조제1항 및 제2항의 규정을 위반하여 자료를 제출하지 아니하거나 허위의 자료를 제출한 자 <p>② 제1항의 규정에 의한 과태료의 부과 및 징수에 관하여는 국민건강보험법 제100조의 규정을 준용한다.</p>

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

제재 수단	법 규정 내용
----------	---------

(3) 이행강제금

제재 수단	법 규정 내용
이 행 강 제 금	<p>장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률 시행령 제28조 (이행강제금)</p> <p>① 시설주관기관은 제23조제1항의 규정에 의하여 시정명령을 받은 후 시정기간내에 당해 시정명령을 이행하지 아니한 시설주에 대하여 편의시설 설치비용등을 고려하여 3천만원 이하의 이행강제금을 부과한다.</p> <p>② 제1항의 규정에 의하여 이행강제금을 부과하는 위반행위의 중별과 위반정도에 따른 금액 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>③ 시설주관기관은 제1항의 규정에 의한 이행강제금을 부과하기 전에 제1항의 규정에 의한 이행강제금을 부과·징수한다는 뜻을 미리 문서로써 계고하여야 한다.</p> <p>④ 시설주관기관은 제1항의 규정에 의한 이행강제금을 부과하는 경우에는 이행강제금의 금액·부과사유·납부기한 및 수납기관·이의제기방법 및 이의제기기관등을 명시한 문서로써 행하여야 한다.</p> <p>⑤ 시설주관기관은 최초의 시정명령이 있는 날을 기준으로 하여 매년 1회 당해 시정명령이 이행될 때까지 반복하여 제1항의 규정에 의한 이행강제금을 부과·징수할 수 있다.</p> <p>⑥ 시설주관기관은 제23조제1항의 규정에 의하여 시정명령을 받은 자가 시정명령을 이행하는 경우에는 새로운 이행강제금의 부과를 즉시 중지하되, 이미 부과된 이행강제금은 이를 징수하여야 한다.</p> <p>⑦ 제27조제4항 내지 제6항의 규정은 이행강제금의 징수 및 이의절차에 관하여 이를 준용한다.</p> <p>⑧ 삭제 <2003.12.31></p> <p>⑨ 삭제 <2003.12.31></p> <p>⑩ 삭제 <2003.12.31></p>

(4) 취소

제재 수단	법 규정 내용
	<p>사회복지사업법 제26조 (설립허가 취소등)</p> <p>① 보건복지부장관은 법인이 다음 각호의 1에 해당할 때에는 기간을 정하여 시정명령을 하거나 설립허가를 취소할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하는 때에는 설립허가를 취소하여야 한다. <개정 1999.4.30></p>

제재 수단	법 규정 내용
	<ol style="list-style-type: none"> 1. 사위 기타 부정한 방법으로 설립허가를 받은 때 2. 설립허가 조건에 위반한 때 3. 목적달성이 불가능하게 된 때 4. 목적사업 외의 사업을 한 때 5. 삭제 <2007.12.14> 6. 정당한 사유없이 설립허가를 받은 날부터 6월 이내에 목적사업을 개시하지 아니하거나 1년 이상 사업실적이 없을 때 7. 기타 이 법 또는 이 법에 의한 명령이나 정관에 위반한 때 <p>② 법인이 제1항제2호 내지 제7호에 해당하여 설립허가를 취소하는 경우는 다른 방법으로 감독목적 달성을 할 수 없거나 시정을 명한 후 6월 이내에 법인이 이를 이행하지 아니한 경우에 한한다.</p>
취 소	<p>외국민간원조단체에관한법률 제7조 (등록의 취소) 보건복지부장관은 제4조의 규정에 의하여 등록된 외국민간원조단체가 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 그 등록을 취소할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 목적외의 사업을 한 때 2. 사업의 목적을 달성하였거나 달성하는 것이 불가능하게 된 때 3. 정당한 사유없이 1년 이상 사업실적이 없는 때 4. 사위 기타 부정한 방법으로 등록을 하였거나 정당한 사유없이 변경신고를 하지 아니한 때
	<p>국민기초생활보장법시행규칙 제28조 (지역자활센터의 지정취소 <개정 2007.6.29>)</p> <p>① 보건복지부장관은 법 제16조제3항의 규정에 따라 지역자활센터의 지정을 취소하고자 하는 때에는 지역자활센터의 지정의 소재지를 관할하는 시·도지사 및 시장·군수·구청장의 의견을 들어야 한다. <개정 2007.6.29></p> <p>② 보건복지부장관은 지역자활센터의 지정을 취소한 때에는 지체없이 그 사유를 명시하여 당해 지역자활센터의 장, 법 제15조의2제1항에 따른 중앙자활센터(이하 “중앙자활센터”라 한다)의 장, 관할 시·도지사 및 시장·군수·구청장에게 각각 문서(전자문서를 포함한다)로 통지하여야 한다. <개정 2007.6.29></p>
	<p>재해구호법 제23조 (허가의 취소 등)</p> <p>① 소방방재청장은 모집자 또는 모집종사자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제17조제1항의 규정에 따른 허가를 취소할 수 있으며, 허가를 취소하는 때에는 모집된 의연금품을 기부자에게 반환할 것을 명하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 모집자가 속임수 그 밖의 부정한 방법으로 제17조제1항의 규정에 따른 허가를 받은 경우 2. 모집자가 제17조제1항의 규정에 따른 모집계획서와 달리 의연금품의 모집을 한 경우 3. 모집자가 제17조제5항 각 호의 결격사유에 해당하게 된 경우. 다만, 법인 또는 단체의 대표자 또는 임원 중 제17조제5항제6호에 해당하는 자가 있는 경우 3월 이내에 그 대표자 또는 임원을 개임한 때에는 그러하지 아니하다. 4. 모집자 또는 모집종사자가 제19조제1항의 규정을 위반하여 공개된 장소가 아닌 장소에서 의연금품을 접수한 경우

제재 수단	법 규정 내용
	<p>5. 모집자 또는 모집종사자가 제20조제1항의 규정을 위반하여 의연금품의 출연을 강요한 경우</p> <p>6. 모집자 또는 모집종사자가 제22조제1항의 규정에 따른 관계 서류 등의 제출명령에 따르지 아니하거나 관계 공무원의 출입·검사를 거부·기피 또는 방해한 경우</p> <p>7. 모집자가 모집한 의연금을 제26조제2항의 규정에 따라 개설한 계좌에 납입하지 아니한 경우</p> <p>8. 모집자 또는 모집종사자가 제28조제1항의 규정에 따른 장부·서류 등을 비치하지 아니한 경우</p> <p>② 제1항의 규정에 따라 반환명령을 받은 모집자가 의연금품을 기부한 자를 알 수 없거나 기부한 자가 수령을 거부하는 경우에는 반환할 의연금을 제26조제2항의 규정에 따라 개설한 계좌에 납입하여야 하고, 반환할 의연물품을 해당 지역구호센터에 전달하여야 한다.</p> <p>③ 모집자가 제1항 및 제2항의 규정에 따라 의연금품의 반환을 완료한 때에는 지체 없이 그 결과를 소방방재청장에게 보고하여야 한다.</p>
취 소	<p>가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제12조 (인가의 취소 등)</p> <p>① 시장·군수·구청장은 상담소·보호시설 또는 교육훈련시설이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 시설의 폐쇄, 업무의 폐지 또는 6개월의 범위에서 업무의 정지를 명하거나 인가를 취소할 수 있다.</p> <p>1. 제5조제3항, 제7조제4항 또는 제8조의3제3항에 따른 설치기준이나 운영기준에 미달하게 된 경우</p> <p>2. 제5조제3항, 제7조제4항, 제8조의2 또는 제8조의3제3항에 따른 상담원이나 강사의 수가 부족하거나 자격이 없는 자를 채용한 경우</p> <p>3. 정당한 사유 없이 제11조제1항에 따른 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고를 한 경우 또는 관계 공무원의 조사·검사를 거부하거나 기피한 경우</p> <p>4. 제15조를 위반하여 영리를 목적으로 상담소·보호시설 또는 교육 훈련시설을 설치·운영한 경우</p> <p>② 제1항에 따른 업무의 정지·폐지 또는 시설의 폐쇄명령이나 인가취소에 관한 세부 기준은 여성가족부령으로 정한다.</p> <p>[전문개정 2007.10.17]</p>
	<p>가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률 제18조 (인증의 취소)</p> <p>① 여성가족부장관은 제15조제1항에 따라 인증을 받은 기업등이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 여성가족부령으로 정하는 바에 따라 인증을 취소할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하는 때에는 인증을 취소하여야 한다.</p> <p>1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 인증을 받은 경우</p> <p>2. 제15조제6항에 따른 인증기준에 적합하지 아니하게 된 때</p> <p>② 여성가족부장관은 제1항에 따라 인증을 취소한 경우에는 그 사실을 지체 없이 관계 중앙행정기관의 장 및 관할 지방자치단체의 장에게 통보하여야 한다.</p> <p>③ 여성가족부장관은 제1항제1호에 따라 인증이 취소된 기업등에 대하여는 그 취소</p>

제재 수단	법 규정 내용
취 소	된 날부터 3년이 지나지 아니한 경우에는 인증을 하여서는 아니 된다.
	<p>고령친화산업 진흥법 제13조 (우수제품 등의 지정취소)</p> <p>① 관계중앙행정기관의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제12조제1항의 규정에 따라 지정된 우수제품 또는 우수사업자의 지정을 취소할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하는 경우에는 지정을 취소하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 거짓 또는 부정한 방법으로 우수제품 또는 우수사업자로 지정받은 경우 2. 제12조제4항의 지정기준을 위반한 경우 <p>② 관계중앙행정기관의 장은 제1항의 규정에 따라 지정취소를 한 경우에는 그 사실을 관련된 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장에게 통보하여야 한다.</p>
	<p>노인장기요양보험법 제37조 (장기요양기관 지정의 취소 등)</p> <p>① 시장·군수·구청장은 장기요양기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 그 지정을 취소할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하는 경우 지정을 취소하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우 2. 제31조제2항에 따른 지정기준에 적합하지 아니한 경우 3. 제35조제1항을 위반하여 장기요양급여를 거부한 경우 4. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 재가 및 시설 급여비용을 청구한 경우 5. 제60조 및 제61조에 따른 질문·검사 및 자료의 제출 요구를 거부·방해하거나 거짓으로 보고하거나 거짓 자료를 제출한 경우 6. 장기요양기관의 종사자 등이 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 경우 <ul style="list-style-type: none"> 나. 수급자에게 성적 수치심을 주는 성폭행, 성희롱 등의 행위 <p>다. 자신의 보호·감독을 받는 수급자를 유기하거나 의식주를 포함한 기본적 보호 및 치료를 소홀히 하는 방임행위</p> <p>② 시장·군수·구청장은 제1항에 따라 지정을 취소한 경우 지체 없이 공단에 지정취소의 명세를 통보하여야 한다.</p> <p>③ 시장·군수·구청장은 재가장기요양기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 6개월의 범위 내에서 영업정지를 명하거나 폐쇄명령을 할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하는 경우 폐쇄명령을 하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 신고한 경우 2. 제32조제1항에 따라 갖추어야 하는 시설 및 인력을 갖추지 아니한 경우 3. 제1항제3호부터 제6호까지의 규정 중 어느 하나에 해당하는 경우 <p>④ 시장·군수·구청장은 제3항에 따라 재가장기요양기관에 대하여 영업정지 또는 폐쇄명령을 한 경우 지체 없이 공단에 그 내용을 통보하여야 한다. 폐쇄명령을 받은 재가장기요양기관은 제1항에 따라 장기요양기관의 지정이 취소된 것으로 본다.</p> <p>⑤ 제1항 및 제3항에 따라 지정취소 또는 폐쇄명령을 받은 자는 그 처분을 받은 날부터 대통령령으로 정하는 기간 동안에는 장기요양기관 또는 재가장기요양기관으로 다시 지정받거나 신고할 수 없다.</p> <p>⑥ 제1항 및 제3항에 따른 지정취소의 절차 등에 관하여 필요한 사항은 보건복지부</p>

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

제재 수단	법 규정 내용
취 소	<p>령으로 정한다.</p>
	<p>보호시설에 있는 미성년자의 후견직무에 관한 법률 제7조 (후견인의 지정취소 등) 제3조의 규정에 의하여 후견인으로 지정받거나 지정에 관한 법원의 허가를 받은 자가 제5조 각호의 1에 해당하게 되거나 그 임무가 종료된 때에는 그 보호시설의 소재지를 관할하는 시장·군수·구청장은 후견인의 지정을 취소하거나 당해 법원에 그 허가의 취소를 청구할 수 있다.</p> <p>아동복지법 시행규칙 제17조 (아동보호전문기관의 지정취소) 영 제16조의 규정에 의하여 시·도지사가 아동보호전문기관의 지정을 취소한 때에는 아동보호전문기관의 장은 지체없이 별지 제14호서식의 아동보호전문기관지정서를 반납하여야 한다.</p>
	<p>아동복지법 시행령 제16조 (아동보호전문기관의 지정취소) 시·도지사는 아동보호전문기관으로 지정된 시설 또는 법인이 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 그 지정을 취소할 수 있다. <개정 2005.11.16></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 사위 기타 부정한 방법으로 보조금의 교부를 받은 때 2. 보조금의 교부조건을 위반한 때 3. 법 제25조의 규정에 의한 업무실적이 저조한 때
	<p>영유아보육법 제48조 (보육시설의 장 또는 보육교사의 자격취소) 여성가족부장관은 보육시설의 장 또는 보육교사가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 자격을 취소할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 자격증을 취득한 경우 2. 자격 취득자가 업무 수행 중 그 자격과 관련하여 고의나 중대한 과실로 손해를 입히고 금고 이상의 형을 선고받은 경우 3. 『아동복지법』 제29조의 금지행위를 하여 같은 법 제40조에 따른 처벌을 받은 경우 4. 제22조의2에 따른 명의대여 금지 등의 의무를 위반한 경우 5. 자격정지처분기간 종료 후 3년 이내에 자격정지처분에 해당하는 행위를 한 경우 6. 자격정지처분을 받고도 자격정지처분기간 이내에 자격증을 사용하여 자격 관련 업무를 수행한 경우 7. 자격정지처분을 3회 이상 받은 경우 8. 제46조제4호에 해당하여 금고 이상의 형을 선고받은 경우 <p>[전문개정 2007.10.17]</p>
	<p>영유아보육법 시행규칙 제16조 (교육훈련시설 지정의 취소)</p> <p>① 시·도지사는 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 교육훈련시설의 지정을 취소할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 교육훈련시설의 시설기준, 교수요원의 수 및 자격기준이 별표 6에서 정하는 기준에 미달한 경우 2. 교육훈련시설로 지정받은 후 1년 이내에 교육훈련을 실시하지 아니한 경우 3. 교육훈련 자격 미달자에게 교육을 실시하고 수료증을 발급하거나 교육수료 인정 기준 미달자에게 수료증을 발급한 경우

제재 수단	법 규정 내용
	<p>4. 교육훈련시설을 1년 이상 휴지하거나 폐지하는 경우</p> <p>② 시·도지사는 제1항의 규정에 의하여 교육훈련시설의 지정을 취소하고자 하는 경우에는 청문을 실시하여야 한다.</p>
	<p>영유아보육법 시행규칙 제22조 (보수교육 실시위탁의 취소)</p> <p>시·도지사는 제21조제1항의 규정에 의한 보수교육 수탁기관이 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 보수교육 실시의 위탁을 취소할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 법 제36조 및 영 제24조의 규정에 의한 보조금을 목적 외에 사용한 경우 2. 법 제36조 및 영 제24조의 규정에 의한 보조금을 허위 그 밖의 부정한 방법으로 교부받은 경우 3. 제21조의 규정에 의한 보수교육의 실시기준에 위반하여 보수교육을 실시한 경우 4. 교육자격 미달자에게 보수교육을 실시하고 수료증을 발급하거나, 교육수료 인정 기준 미달자에게 수료증을 발급한 경우
	<p>영유아보육법 시행규칙 제25조 (국·공립보육시설 운영위탁의 취소)</p> <p>여성가족부장관, 시·도지사 또는 시장·군수·구청장은 수탁자가 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 보육시설의 운영 위탁을 취소할 수 있다. <개정 2005.6.23, 2006.11.10></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 법 제26조제1항의 규정에 의한 취약보육을 우선적으로 실시하지 아니하거나 법 제28조의 규정에 의한 저소득층 자녀 등의 우선보육을 실시하지 아니한 경우 2. 법 제31조의 규정에 의한 건강진단실시 또는 응급조치 등을 이행하지 아니한 경우 3. 법 제36조 및 영 제24조의 규정에 의한 보조금을 목적 외에 사용한 경우 4. 법 제36조 및 영 제24조의 규정에 의한 보조금을 허위 그 밖의 부정한 방법으로 교부받은 경우 5. 보육대상 영유아를 방임하거나 학대하는 등 『아동복지법』 제29조의 금지행위를 한 경우 6. 운영위탁 계약서상의 계약내용을 위반한 경우 7. 법 제45조의 규정에 의한 운영정지처분을 받은 경우 8. 법 제46조의 규정에 의한 자격정지처분을 받은 경우
	<p>영유아보육법 시행령 제17조 (보육정보센터 운영업무 위탁의 취소)</p> <p>여성가족부장관, 시·도지사 및 시장·군수·구청장은 다음의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 때에는 보육정보센터 운영업무의 위탁을 취소할 수 있다. <개정 2005.6.23></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 수탁기관이 법 제36조의 규정에 의하여 지급받은 보조금을 목적 외의 용도에 사용한 때 2. 수탁기관이 허위 그 밖에 부정한 방법으로 법 제36조의 규정에 의한 보조금을 교부받은 때 3. 수탁기관이 제13조의 규정에 의한 보육정보센터의 기능을 제대로 수행하지 못한 다고 판단될 때 4. 수탁기관이 파산 또는 해산한 때
	<p>장애인복지법 시행규칙 제36조 (인증 취소)</p>

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

제재 수단	법 규정 내용
	<p>① 보건복지부장관은 제34조에 따라 인증을 받은 물품이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 인증을 취소할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 속임수나 그 밖의 부정한 방법으로 인증을 받은 경우 2. 제34조제3항에 따른 인증의 세부적인 기준에 맞지 아니하게 된 경우 <p>② 보건복지부장관은 제1항에 따른 인증을 취소하려면 그 사유를 적은 서면으로 미리 그 사실을 통보하여야 한다.</p> <p>③ 제2항에 따른 통보를 받은 자는 10일 이내에 소명자료를 제출할 수 있다.</p> <p>④ 보건복지부장관은 제3항에 따라 제출받은 소명자료를 검토한 후 인증을 취소할 것인지를 결정하여야 한다.</p> <p>⑤ 제1항부터 제4항까지에 규정된 것 외에 인증취소 기준 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 보건복지부장관이 정하여 고시한다.</p>
	<p>장애인복지법 제76조 (자격취소)</p> <p>보건복지부장관은 의지·보조기 기사가 다음 각 호의 어느 하나에 해당한 때에는 그 자격을 취소해야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제72조제3항을 위반해서 타인에게 의지·보조기 기사자격증을 대여한 때 2. 제74조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 때 3. 제77조에 따른 자격정지처분 기간에 그 업무를 하거나 자격정지 처분을 3회 받은 때
	<p>장애인복지법 시행규칙 제36조 (인증 취소)</p> <p>① 보건복지부장관은 제34조에 따라 인증을 받은 물품이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 인증을 취소할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 속임수나 그 밖의 부정한 방법으로 인증을 받은 경우 2. 제34조제3항에 따른 인증의 세부적인 기준에 맞지 아니하게 된 경우 <p>② 보건복지부장관은 제1항에 따른 인증을 취소하려면 그 사유를 적은 서면으로 미리 그 사실을 통보하여야 한다.</p> <p>③ 제2항에 따른 통보를 받은 자는 10일 이내에 소명자료를 제출할 수 있다.</p> <p>④ 보건복지부장관은 제3항에 따라 제출받은 소명자료를 검토한 후 인증을 취소할 것인지를 결정하여야 한다.</p> <p>⑤ 제1항부터 제4항까지에 규정된 것 외에 인증취소 기준 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 보건복지부장관이 정하여 고시한다.</p>

(5) 하 명

a. 작위적 하명

제재 수단	법 규정 내용
	<p>사회복지공동모금회법 제32조 (시정명령 등) 보건복지부장관은 모금회의 운영이 이 법 또는 정관에 위반된다고 인정되는 경우에는 사회복지사업법 제22조 및 동법 제26조를 준용하여 필요한 조치를 할 수 있다.</p> <p>사회복지사업법 제22조 (임원의 해임명령<개정 1999.4.30>) 보건복지부장관은 임원이 다음 각호의 1에 해당한 때에는 법인에 대하여 그 임원의 해임을 명할 수 있다.<개정 1999.4.30></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 보건복지부장관의 명령을 정당한 이유없이 이행하지 아니한 때 2. 회계부정이나 현저한 불법행위 기타 부당행위등이 발견되었을 때 3. 법인의 업무에 관하여 보건복지부장관에게 보고할 사항에 대하여 고의로 보고를 지연하거나 허위보고를 한 때 4. 기타 이 법 또는 이 법에 의한 명령을 위반한 때
<p>작위적 하명</p>	<p>사회복지사업법 제40조 (시설의 개선, 사업의 정지, 폐쇄 등)</p> <p>① 보건복지부장관, 시·도지사 또는 시장·군수·구청장은 시설이 다음 각호의 1에 해당할 때에는 그 시설의 개선, 사업의 정지, 시설의 장의 교체를 명하거나, 시설의 폐쇄를 명할 수 있다. <개정 1999.4.30, 2007.12.14></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 시설이 설치기준에 미달하게 된 때 2. 사회복지법인 또는 비영리법인이 설치·운영하는 시설의 경우 그 사회복지법인 또는 비영리법인의 설립허가가 취소된 때 3. 설치목적의 달성 기타의 사유로 계속하여 운영될 필요가 없다고 인정할 때 3의2. 회계부정이나 불법행위 기타 부당행위 등이 발견된 때 4. 기타 이 법 또는 이 법에 의한 명령에 위반한 때 4. 제34조제2항에 따른 신고를 하지 아니하고 시설을 설치·운영한 때 5. 제36조제1항에 따른 운영위원회를 설치 또는 운영하지 아니한 때 6. 정당한 이유없이 제51조제1항에 따른 보고 또는 자료제출을 하지 아니하거나 거짓으로 한때 7. 정당한 이유없이 제51조제1항에 따른 검사·질문을 거부·방해하거나 기피한 때. <p>② 제38조제3항의 규정은 제1항의 규정에 의한 사업의 정지 및 시설의 폐쇄명령을 받은 경우에 이를 준용한다. <신설 1999.4.30></p> <p>③ 제1항의 규정에 의한 행정처분의 세부적인 기준은 그 위반행위의 유형과 위반의 정도 등을 참작하여 보건복지부령으로 정한다. <신설 2003.7.30></p> <p>식품기부 활성화에 관한 법률 제11조 (시정명령 등)</p>

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

제재 수단	법 규정 내용
작 위 적 하 명	<p>① 보건복지부장관, 시·도지사 또는 시장·군수·구청장은 제공자 또는 사업자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 보건복지부령이 정하는 바에 따라 일정한 기간을 정하여 그 시정을 명할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제3조제1항 또는 제2항의 규정에 따라 신고한 사업자가 제3조제4항의 규정에 따른 신고 기준에 미달하게 된 때 2. 제5조제1항 또는 제2항의 규정을 위반한 때 <p>② 시장·군수·구청장은 사업자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 대통령령이 정하는 바에 따라 사업의 정지를 명하거나 사업장의 폐쇄를 명할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제1항의 규정에 따른 시정명령을 기간 이내에 이행하지 아니한 때 2. 제6조제1항의 규정을 위반한 때 <p>③ 시장·군수·구청장이 제2항의 규정에 따라 사업장을 폐쇄하고자 하는 때에는 미리 청문을 실시하여야 한다.</p> <p>④ 시장·군수·구청장은 사업자가 제2항의 규정에 따른 사업장의 폐쇄명령을 받은 후에도 계속하여 사업을 하는 때에는 관계공무원으로 하여금 사업장을 폐쇄하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하게 할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 사업장의 간판 그 밖의 사업장표시물의 제거·삭제 2. 사업장이 적법한 사업장이 아님을 알리는 게시문 등의 부착 3. 사업장의 시설물 그 밖에 사업에 사용하는 용구 등을 사용할 수 없게 하는 봉인 <p>⑤ 시장·군수·구청장은 제4항제3호의 규정에 따른 봉인을 한 후 봉인을 계속할 필요가 없다고 인정되거나 당해 사업자 또는 그 대리인이 당해 사업장을 폐쇄할 것을 약속하거나 그 밖에 정당한 사유를 들어 봉인의 해제를 요청하는 때에는 봉인을 해제할 수 있다. 제4항제2호의 규정에 따른 게시문 등의 경우에도 같다.</p> <p>⑥ 시장·군수·구청장은 제4항의 규정에 따른 조치를 하고자 하는 경우에는 미리 당해 사업자 또는 그 대리인에게 서면으로 알려주어야 한다. 다만, 급박한 사유가 있는 때에는 그러하지 아니하다.</p> <p>⑦ 제4항의 규정에 의한 조치는 그 사업을 할 수 없도록 하는데에 필요한 최소한의 범위에 그쳐야 한다.</p> <p>⑧ 제4항의 경우에 관계공무원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 관계인에게 이를 내보여야 한다.</p>
	<p>식품기부 활성화에 관한 법률 시행규칙 제5조 (시정명령) 보건복지부장관, 특별시장·광역시장·도지사 또는 시장·군수·구청장이 법 제11조제1항에 따라 시정을 명할 때에는 위반사실과 시정기간을 적은 서면을 통지하여야 한다.</p>
	<p>식품기부 활성화에 관한 법률 제11조 (시정명령 등) ① 보건복지부장관, 시·도지사 또는 시장·군수·구청장은 제공자 또는 사업자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 보건복지부령이 정하는 바에 따라 일정한 기간을 정하여 그 시정을 명할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제3조제1항 또는 제2항의 규정에 따라 신고한 사업자가 제3조제4항의 규정에 따

제재 수단	법 규정 내용
<p style="text-align: center;">작 위 적 하 명</p>	<p>른 신고 기준에 미달하게 된 때</p> <p>2. 제5조제1항 또는 제2항의 규정을 위반한 때</p> <p>② 시장·군수·구청장은 사업자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 대통령령이 정하는 바에 따라 사업의 정지를 명하거나 사업장의 폐쇄를 명할 수 있다.</p> <p>1. 제1항의 규정에 따른 시정명령을 기간 이내에 이행하지 아니한 때</p> <p>2. 제6조제1항의 규정을 위반한 때</p> <p>③ 시장·군수·구청장이 제2항의 규정에 따라 사업장을 폐쇄하고자 하는 때에는 미리 청문을 실시하여야 한다.</p> <p>④ 시장·군수·구청장은 사업자가 제2항의 규정에 따른 사업장의 폐쇄명령을 받은 후에도 계속하여 사업을 하는 때에는 관계공무원으로 하여금 사업장을 폐쇄하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하게 할 수 있다.</p> <p>1. 사업장의 간판 그 밖의 사업장표시물의 제거·삭제</p> <p>2. 사업장이 적법한 사업장이 아님을 알리는 게시문 등의 부착</p> <p>3. 사업장의 시설물 그 밖에 사업에 사용하는 용구 등을 사용할 수 없게 하는 봉인</p> <p>⑤ 시장·군수·구청장은 제4항제3호의 규정에 따른 봉인을 한 후 봉인을 계속할 필요가 없다고 인정되거나 당해 사업자 또는 그 대리인이 당해 사업장을 폐쇄할 것을 약속하거나 그 밖에 정당한 사유를 들어 봉인의 해제를 요청하는 때에는 봉인을 해제할 수 있다. 제4항제2호의 규정에 따른 게시문 등의 경우에도 같다.</p> <p>⑥ 시장·군수·구청장은 제4항의 규정에 따른 조치를 하고자 하는 경우에는 미리 당해 사업자 또는 그 대리인에게 서면으로 알려주어야 한다. 다만, 급박한 사유가 있는 때에는 그러하지 아니하다.</p> <p>⑦ 제4항의 규정에 의한 조치는 그 사업을 할 수 없도록 하는데에 필요한 최소한의 범위에 그쳐야 한다.</p> <p>⑧ 제4항의 경우에 관계공무원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 관계인에게 이를 내보여야 한다.</p>
	<p>국민기초생활 보장법 제30조 (급여의 중지 등)</p> <p>① 보장기관은 수급자가 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 급여의 전부 또는 일부를 중지하여야 한다.</p> <p>1. 수급자에 대한 급여의 전부 또는 일부가 필요없게 된 때</p> <p>2. 수급자가 급여의 전부 또는 일부를 거부한 때</p> <p>② 근로능력이 있는 수급자가 제9조제5항의 조건을 이행하지 않는 경우 조건을 이행할 때까지 제7조제2항의 규정에 불구하고 근로능력이 있는 수급자 본인의 생계급여의 전부 또는 일부를 지급하지 아니할 수 있다.</p> <p>③ 제29조제2항의 규정은 제1항 및 제2항의 경우에 이를 준용한다.</p>
	<p>국민기초생활 보장법 제34조 (급여변경의 금지)</p> <p>수급자에 대한 급여는 정당한 사유없이 이를 불리하게 변경할 수 없다.</p>
	<p>국민기초생활 보장법 제35조 (압류금지)</p> <p>수급자에게 지급된 수급품과 이를 받을 권리는 압류할 수 없다.</p>

제재 수단	법 규정 내용
작 위 적 하 명	국민기초생활 보장법 제36조 (양도금지) 수급자는 급여를 받을 권리를 타인에게 양도할 수 없다.
	국민기초생활 보장법 제47조 (반환명령) ① 보장기관은 급여의 변경 또는 급여의 정지·중지에 따라 수급자에게 이미 지급한 수급품중 과잉지급분이 발생한 경우에는 즉시 수급자에 대하여 그 전부 또는 일부의 반환을 명하여야 한다. 다만, 이미 이를 소비하였거나 기타 수급자에게 부득이한 사유가 있는 때에는 그 반환을 면제할 수 있다. ② 제27조제2항의 규정에 의하여 시장·군수·구청장이 긴급급여를 실시하였으나 조사결과에 따라 급여를 실시하지 아니하기로 결정한 경우 급여비용의 반환을 명할 수 있다.
	국민기초생활보장법시행규칙 제7조 (생계급여의 중지 및 재개 등) ① 시장·군수·구청장은 영 제15조제1항의 규정에 따라 영 제8조의 규정에 의한 조건부수급자(이하 “조건부수급자”라 한다)에 대한 생계급여의 지급여부를 결정하는 경우에는 보건복지부장관이 정하는 자활사업별생계급여조건 이행여부의 판단기준에 따라 결정하되, 그 조건부수급자에 대한 자활사업을 실시하는 영 제10조제1항제4호의 규정에 의한 직업안정기관(이하 “직업안정기관”이라 한다)의 장 및 영 제12조제1항의 규정에 의한 자활사업실시기관(이하 “자활사업실시기관”이라 한다)의 장의 의견을 들어야 하며, 필요한 경우 조건부수급자와 상담을 실시할 수 있다. ② 시장·군수·구청장은 영 제15조제2항의 규정에 따라 생계급여의 지급의 중지를 결정한 경우에는 지체없이 조건부수급자에게 생계급여의 중지기간, 생계급여의 중지액 및 급여의 재개에 관한 사항 등을 문서(전자문서를 포함한다)로 통지하여야 한다. <개정 2007.6.29> ③ 영 제15조제3항의 규정에 의한 생계급여의 중지기간은 조건부수급자에 대한 생계급여의 지급의 중지를 결정한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3월로 한다. ④ 영 제15조제3항의 규정에 의한 생계급여 중지액은 최저생계비 등을 고려하여 매년 보건복지부장관이 정한다. ⑤ 제2항의 규정에 따라 생계급여의 지급중지결정을 통지 받은 조건부수급자가 당초 제시된 조건을 이행하는 경우에는 제3항의 규정에 불구하고 그 조건의 이행을 재개한 달의 다음 달부터 생계급여의 지급을 재개한다. ⑥ 제2항의 규정에 따라 지급중지결정을 통지받은 조건부수급자가 당초 제시된 조건을 이행하는 경우 직업안정기관의 장은 시장·군수·구청장에게, 영 제12조제1항의 규정에 따라 자활사업을 위탁시행하는 자활사업실시기관의 장은 시장·군수·구청장 또는 직업안정기관의 장에게 그 사실을 지체없이 문서(전자문서를 포함한다)로 통지하여야 한다. <개정 2007.6.29>
	의료급여법 제17조 (급여의 중지 등) ① 시장·군수·구청장은 수급권자가 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 의료급여를 중지하여야 한다. 1. 수급권자에 대한 의료급여가 필요없게 된 경우

제재 수단	법 규정 내용
작 위 적 하 명	<p>2. 수급권자가 의료급여를 거부한 경우</p> <p>② 제1항제2호의 경우에는 의료급여를 거부한 수급권자가 속한 세대원 전부에 대하여 의료급여를 중지시켜야 하며, 의료급여가 중지된 세대에 대하여는 그 해에 다시 의료급여를 행하지 아니한다.</p> <p>③ 시장·군수·구청장은 제1항의 규정에 따라 의료급여를 중지한 때에는 서면으로 그 이유를 명시하여 수급권자에게 알려야 한다.</p>
	<p>의료급여법 제28조 (의료급여기관의 업무정지 등)</p> <p>① 보건복지부장관은 의료급여기관이 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 1년의 범위 내에서 기간을 정하여 의료급여기관의 업무정지를 명할 수 있다. <개정 2006.12.28></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 속임수 그 밖의 부당한 방법으로 수급권자 및 그 부양의무자 또는 시장·군수·구청장에게 급여비용을 부담하게 한 때 2. 제11조의4의 규정을 위반하여 본인부담금을 사전에 청구하거나 입원보증금 등 다른 명목의 비용을 청구한 때 3. 제32조제2항의 규정에 의한 명령에 위반하거나 허위보고를 하거나 소속 공무원의 질문 및 검사를 거부·방해 또는 기피한 때 <p>② 보건복지부장관은 제3차의료급여기관이 제1항 각호의 1에 해당하는 경우에는 그 지정을 취소할 수 있다.</p> <p>③ 보건복지부장관은 제2항의 규정에 따라 지정취소처분을 받은 제3차의료급여기관에 대하여 그 지정취소일부터 1년 이내에는 제3차의료급여기관으로 다시 지정할 수 없다.</p> <p>④ 제1항의 규정에 따라 업무정지처분을 받은 자는 당해 업무정지기간 중에는 의료급여를 행하지 못한다.</p> <p>⑤ 보건복지부장관은 제1항 및 제2항의 규정에 의한 처분을 행한 때에는 보건복지부령이 정하는 바에 따라 그 사실을 급여비용심사기관 및 급여비용지급기관에 알려야 한다. <개정 2006.12.28></p> <p>⑥ 제1항 및 제2항의 규정에 의한 행정처분의 기준은 보건복지부령으로 정한다.</p>
	<p>가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제10조 (상담소·보호시설 또는 교육훈련시설의 폐지 등)</p> <p>제5조제2항, 제7조제2항 또는 제8조의3제2항에 따른 상담소·보호시설 또는 교육훈련시설의 장이 그 시설의 운영을 일시적으로 중단하거나 폐지(폐지)하려면 여성가족부령으로 정하는 바에 따라 시장·군수·구청장에게 신고하여야 한다.</p> <p>[전문개정 2007.10.17]</p>
	<p>가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행규칙 제12조 (상담소·보호시설 또는 교육훈련시설의 폐지 등)</p> <p>① 법 제10조에 따라 상담소·보호시설 또는 교육훈련시설을 폐지 또는 휴지(휴지는 1년 이내에 한한다)하려는 자는 별지 제10호서식에 따른 폐지 또는 휴지신고서(전자문서로 된 신고서를 포함한다)에 다음 각 호의 서류를 첨부하여(전자문서를 포함</p>

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

제재 수단	법 규정 내용
작 위 적 하 명	<p>한다) 시장·군수·구청장에게 제출하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 입소자의 조치계획서(보호시설의 경우만을 말한다) 2. 교육훈련자의 조치계획서(교육훈련시설의 경우만을 말한다) 3. 시설의 재산에 관한 사용 또는 처분계획서(부동산을 임차한 경우를 제외한다) 4. 상담소·교육훈련시설 신고증 또는 보호시설 인가증(폐지의 경우만을 말한다) 5. 상담소 및 보호시설 종사자의 인사기록카드(폐지의 경우만을 말한다) <p>② 시장·군수·구청장이 제1항에 따른 신고서를 받은 경우에는 상담소의 상담의뢰인·보호시설의 입소자 또는 교육훈련시설의 교육훈련자 등에 대해 다른 보호시설로의 전원 조치 또는 교육훈련과정의 수료 등 필요한 조치가 이루어지는지 여부를 확인한 후 수리하여야 한다.</p> <p>③ 상담소·보호시설 또는 교육훈련시설을 휴지하였던 자가 운영을 재개하고자 하는 경우에는 별지 제10호서식에 따른 운영재개신고서(전자문서로 된 신고서를 포함한다)를 시장·군수·구청장에게 제출하여야 한다.</p>
	<p>결혼중개업의 관리에 관한 법률 제17조 (시정 명령)</p> <p>시·도지사 또는 시장·군수·구청장은 결혼중개업자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에 기간을 정하여 그 시정 또는 변경을 명할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제3조제1항을 위반하여 변경사항을 신고하지 아니한 경우 2. 제4조제1항을 위반하여 변경사항을 등록하지 아니한 경우 3. 제5조를 위반하여 결혼중개업을 휴업 또는 폐업하거나 그 영업을 재개한 사실을 신고하지 아니한 경우 4. 제8조를 위반하여 신고필증 또는 등록증 등을 게시하지 아니하거나 신고번호 또는 등록번호 등을 게시하지 아니한 경우 5. 제14조를 위반하여 장부 등의 자료를 비치하지 아니한 경우 6. 그 밖에 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반한 경우
	<p>결혼중개업의 관리에 관한 법률 제18조 (영업정지 등)</p> <p>① 시·도지사 또는 시장·군수·구청장은 결혼중개업자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 등록을 취소하거나 1년 이내의 기간을 정하여 영업을 정지를 명할 수 있다. 다만, 국제결혼중개업자가 제2호 또는 제16호에 해당할 경우 등록을 취소하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 결혼중개업을 신고하거나 등록한 경우 2. 제6조에 따른 결격사유에 해당하게 된 경우. 다만, 법인의 경우 1개월 이내에 결격사유가 있는 임원을 개임한 때는 그러하지 아니하다. 3. 제7조를 위반하여 직업소개사업, 근로자과건사업 또는 해외이주알선업을 겸업한 경우 4. 제9조를 위반하여 다른 사람에게 자기 명의 또는 상호를 사용하여 결혼중개업을 하게 하거나 신고필증 또는 등록증을 빌려준 경우 5. 제10조제1항 전단을 위반하여 서면으로 계약을 체결하지 아니한 경우 6. 제10조제2항을 위반하여 계약서의 기재사항을 누락하거나 계약서를 내주지 아니한 경우

제재 수단	법 규정 내용
	7. 제10조제3항을 위반하여 계약서를 보존하지 아니한 경우 8. 제10조제4항을 위반하여 계약서를 거짓으로 기재하거나 서로 다른 2 이상의 계약서를 작성한 경우 9. 제11조제2항에 따라 외국 현지 형사법령을 위반하여 보건복지부장관에게 통보된 경우 10. 제12조제1항을 위반하여 거짓 또는 과장되거나 국가·인종·성별·연령·직업 등을 이유로 차별하거나 편견을 조장할 우려가 있는 내용을 표시·광고한 경우 11. 제12조제2항을 위반하여 이용자에게 거짓된 정보를 제공한 경우 12. 제13조를 위반하여 개인정보를 다른 사람에게 제공 또는 누설하거나 결혼중개 외의 용도로 사용한 경우 13. 제15조제1항에 따른 자료제출·보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 경우 14. 제15조제1항에 따른 소속 공무원의 조사나 검사를 기피하거나 방해한 경우 15. 제17조에 따른 시정 명령을 위반한 경우 16. 제25조를 위반하여 보증보험에 가입하지 아니하거나 예치금을 금융기관에 예치하지 아니한 경우 ② 제1항에 따른 행정처분의 세부기준은 보건복지부령으로 정한다.
작 위 적 하 명	<p>결혼중개업의 관리에 관한 법률 제19조 (폐쇄조치 등)</p> <p>① 시·도지사 및 시장·군수·구청장은 제3조제1항에 따른 신고 또는 제4조제1항에 따른 등록을 하지 아니하고 결혼중개업을 하거나 제18조제1항에 따른 등록취소 또는 영업정지명령을 받고 계속하여 영업을 하는 자에 대하여 관계 공무원으로 하여금 해당 영업소를 폐쇄하기 위한 다음 각 호의 조치를 하게 할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 해당 영업소의 간판이나 그 밖의 영업표시물의 제거·삭제 2. 해당 영업소가 위법한 것임을 알리는 게시물 등의 부착 3. 영업을 위하여 꼭 필요한 시설물 또는 기구 등을 사용할 수 없게 하는 봉인 <p>② 제1항제3호에 따른 봉인을 한 후 봉인을 계속할 필요가 없다고 인정하거나 결혼중개업자 또는 그 대리인이 정당한 사유로 봉인의 해제를 요청하는 때에는 그 봉인을 해제할 수 있다. 제1항제2호에 따른 게시물 등의 부착을 제거하는 경우에도 또한 같다.</p> <p>③ 제1항에 따른 조치를 함에 있어서는 미리 해당 결혼중개업자나 그 대리인에게 서면으로 이를 알려주어야 한다. 다만, 공공의 안전 또는 복리를 위하여 긴급히 폐쇄하여야 할 필요가 있는 경우 등 급박한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>④ 제1항에 따른 조치는 영업을 할 수 없게 함에 필요한 최소한의 범위에 그쳐야 한다.</p> <p>⑤ 제1항에 관계 공무원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.</p>
	<p>노인복지법 제33조의3 (입소자격이 없는 자에 대한 노인복지주택의 처분명령)</p> <p>시장·군수·구청장은 입소자격이 없는 자로서 노인복지주택을 소유한 자(상속받은 자를 제외한다)에 대하여 상당한 기간을 정하여 해당 노인복지주택을 입소자격자에게 처분하도록 명할 수 있다.</p> <p>[본조신설 2007.8.3]</p> <p>모자보건법 제15조의8 (시정명령)</p>

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

제재 수단	법 규정 내용
작 위 적 하 명	<p>시장·군수·구청장은 산후조리업자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 보건복지부령이 정하는 바에 따라 산후조리업자에게 기간을 정하여 시정을 명할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제15조의 규정에 따른 인력 및 시설을 갖추지 아니한 경우 2. 제15조의2의 규정을 위반하여 결격사유가 있는 자를 종사하도록 한 경우 3. 제15조의4의 규정에 따른 준수사항을 지키지 아니한 경우 4. 제15조의5제2항의 규정에 따른 건강진단을 받지 아니하거나 타인에게 위해를 끼칠 우려가 있는 질병이 있는 자를 종사하도록 한 경우 5. 제15조의14제1항의 규정에 따른 “산후조리원”이라는 문자를 사용하지 아니한 경우 <p>[본조신설 2005.12.7]</p>
	<p>모자보건법 제15조의9 (산후조리원의 폐쇄 등)</p> <p>① 시장·군수·구청장은 산후조리업자가 제15조의8의 규정에 따른 시정명령을 위반한 경우 6월 이내의 기간을 정하여 산후조리업의 정지를 명하거나 산후조리원의 폐쇄를 명할 수 있다.</p> <p>② 시장·군수·구청장은 산후조리업자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 산후조리원의 폐쇄를 명하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제1항의 규정에 따른 정지기간 중 산후조리업을 계속 영위한 경우 2. 제15조의2 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우. 다만, 제15조의2제7호에 해당하게 된 법인이 3월 이내에 그 대표자를 개임하는 경우에는 그러하지 아니하다. <p>③ 시장·군수·구청장은 산후조리업자가 제1항 및 제2항의 규정에 따라 폐쇄명령을 받은 후 계속하여 산후조리업을 영위하는 때에는 관계 공무원으로 하여금 당해 업소를 폐쇄하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하도록 할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 당해 산후조리원의 간판 그 밖의 업소표지물의 제거 2. 당해 산후조리원이 위법한 업소임을 알리는 게시물 등의 부착 3. 당해 산후조리업을 영위하기 위하여 필수불가결한 기구 또는 시설물을 사용할 수 없게 하는 봉인 <p>④ 제1항 및 제2항의 규정에 따라 산후조리원의 폐쇄명령을 받은 후 6월이 지나지 아니한 경우에는 누구든지 동일한 장소에서 산후조리업을 할 수 없다.</p> <p>⑤ 제1항 및 제2항의 규정에 따른 산후조리업의 정지명령과 산후조리원 폐쇄명령의 세부적인 기준은 그 위반행위의 유형과 위반의 정도 등을 감안하여 대통령령으로 정한다.</p> <p>[본조신설 2005.12.7]</p>
	<p>모자보건법 시행규칙 제18조 (시정명령기간)</p> <p>법 제15조의8에 따라 시장·군수·구청장이 산후조리업자에게 시정을 명하고자 하는 때에는 위반사항의 시정에 소요되는 기간 등을 고려하여 3월 이내의 범위 안에서 기간을 정하여 시정을 명하여야 한다.</p> <p>[본조신설 2006.6.8]</p>
	<p>성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제20조 (지원시설 및 상담소의 폐쇄 등)</p>

제재 수단	법 규정 내용
	<p>① 여성가족부장관, 시·도지사 또는 시장·군수·구청장은 지원시설 또는 상담소가 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 때에는 그 업무의 정지 또는 폐지를 명하거나 지원시설 및 상담소를 폐쇄할 수 있다. <개정 2005.3.24, 2005.12.29></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 지원시설이나 상담소가 제6조제3항 또는 제10조제4항의 규정에 따른 설치기준에 미달하게 된 때 2. 제16조제1항의 규정을 위반하여 정당한 사유없이 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 때 3. 제18조의 규정을 위반한 때 4. 지원시설·상담소의 장 또는 그 종사자들이 입소자·이용자에 대하여 『성폭력범죄의 처벌 및 피해자보호 등에 관한 법률』 제2조제1항의 범죄를 범한 때 5. 『사회복지사업법』 제40조제1항제3호 및 제3호의2에 해당하는 경우 6. 이 법 또는 이 법에 의한 명령을 위반한 때 <p>② 제1항의 규정에 의하여 업무의 정지 또는 폐지를 명하거나 지원시설 및 상담소를 폐쇄하고자 하는 때에는 청문을 실시하여야 한다.</p> <p>③ 제1항의 규정에 의한 처분의 세부적인 종류·기준에 관하여 필요한 사항은 여성가족부령으로 정한다. <개정 2005.3.24></p>
작위적	<p>아동복지법 제15조 (휴지·폐지 등의 신고) 제14조제2항의 규정에 의하여 신고한 아동복지시설을 폐지 또는 휴지하거나 그 운영을 재개하고자 하는 자는 보건복지부령이 정하는 바에 따라 미리 시장·군수·구청장에게 신고하여야 한다.</p>
하명	<p>아동복지법 제21조 (시설의 개선, 사업의 정지, 폐쇄 등) 보건복지부장관, 시·도지사 또는 시장·군수·구청장은 제14조제2항의 규정에 의하여 설치된 아동복지시설, 제20조제2항의 규정에 의한 교육훈련시설(대학 및 전문대학을 제외한다)이 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 소관에 따라 그 시설의 개선, 사업의 정지, 위탁의 취소 또는 시설의 장의 교체를 명하거나 시설의 폐쇄를 명할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 시설이 설치기준에 미달하게 된 때 2. 사회복지법인 또는 비영리법인이 설치·운영하는 시설의 경우 그 사회복지법인 또는 비영리법인의 설립허가가 취소된 때 3. 설치목적의 달성 기타의 사유로 계속하여 운영될 필요가 없다고 인정할 때 4. 기타 이 법 또는 이 법에 의한 명령에 위반한 때
	<p>아동복지법 제33조 (보조금의 반환명령) 국가 또는 지방자치단체는 아동복지시설의 장 등 보호수탁자, 가정위탁지원센터의 장, 대리양육자 및 제37조의 규정에 의한 아동복지단체의 장이 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 이미 교부한 보조금의 전부 또는 일부의 반환을 명할 수 있다. <개정 2005.7.13></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 보조금의 교부조건에 위반한 때 2. 사위 기타 부정한 방법으로 보조금의 교부를 받은 때

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

제재 수단	법 규정 내용
	3. 아동복지시설 또는 가정위탁지원센터의 경영에 관하여 개인의 영리를 도모하는 행위를 한 때 4. 이 법 또는 이 법에 의한 명령에 위반한 때 5. 보조금의 사용잔액이 있을 때
	아동복지법 제38조 (비밀누설의 금지) 아동복지사업 또는 아동보호전문기관을 포함하여 아동복지업무에 종사하였거나 종사하는 자는 그 직무상 지득한 비밀을 누설하지 못한다.
	영유아보육법 제44조 (시정 또는 변경 명령) 여성가족부장관, 시·도지사 또는 시장·군수·구청장은 보육시설이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 보육시설의 장 또는 그 설치·운영자에게 기간을 정하여 그 시정 또는 변경을 명할 수 있다. <ol style="list-style-type: none"> 1. 제13조제1항에 따른 변경인가를 받지 아니하고 보육시설을 운영하는 경우 2. 제15조에 따른 보육시설의 설치기준을 위반한 경우 3. 제17조제2항에 따른 보육시설종사자의 배치기준을 위반한 경우 4. 제24조제1항에 따른 보육시설의 운영기준을 위반한 경우 5. 제38조에 따른 보육료 등을 한도액을 초과하여 받은 경우 6. 제42조에 따른 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 경우 또는 조사·검사를 거부하거나 기피한 경우 7. 제43조제1항에 따른 신고를 하지 아니하고 보육시설을 폐지하거나 일정기간 운영을 중단하거나 운영을 재개한 경우 8. 그 밖에 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반한 경우 [전문개정 2007.10.17]
	영유아보육법 제45조 (보육시설의 폐쇄 등) <ol style="list-style-type: none"> ① 여성가족부장관, 시·도지사 및 시장·군수·구청장은 보육시설을 설치·운영하는 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 1년 이내의 시설운영정지를 명하거나 시설의 폐쇄를 명할 수 있다. <ol style="list-style-type: none"> 1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 보조금을 교부받거나 보조금을 유용(유용)한 경우 2. 제40조에 따른 비용 또는 보조금의 반환명령을 받고 반환하지 아니한 경우 3. 제44조에 따른 시정 또는 변경 명령을 위반한 경우 ② 여성가족부장관, 시·도지사 및 시장·군수·구청장은 영아 또는 장애아가 주로 이용하는 보육시설로서 여성가족부령으로 정하는 보육시설이 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하여 시설운영정지를 명하여야 하는 경우로서 그 운영정지가 보육시설을 이용하는 영아 또는 장애아에게 심한 불편을 줄 우려가 있는 때에는 시설운영정지 처분에 갈음하여 보육시설 정원의 감축 또는 아동모집의 정지 조치를 취할 수 있다. ③ 제1항 및 제2항에 따른 행정처분의 세부기준은 여성가족부령으로 정한다. [전문개정 2007.10.17]
	영유아보육법 제47조 (보육교사의 자격정지)

제재 수단	법 규정 내용
	<p>여성가족부장관은 보육교사가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 1년 이내의 범위에서 여성가족부령으로 정하는 바에 따라 그 자격을 정지시킬 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 보육교사가 업무 수행 중 그 자격과 관련하여 고의나 중대한 과실로 손해를 입힌 경우 2. 제23조에 따른 보수교육을 연속하여 3회 이상 받지 아니한 경우 <p>[전문개정 2007.10.17]</p>
	<p>장애인·노인·임산부등의편의증진보장에관한법률 제23조 (시정명령 등)</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 시설주관기관은 대상시설이 이 법의 규정에 위반한 경우에는 해당 시설주에게 대통령령이 정하는 바에 따라 기간을 정하여 이 법에 적합하도록 편의시설의 설치 및 개선등 필요한 조치를 명할 수 있다. ② 보건복지부장관은 시설주관기관에게 소관 대상시설에 대한 편의시설의 설치 및 개선등 시정조치를 취할 것을 요청할 수 있으며 시설주관기관은 특별한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다.
	<p>장애인복지법 제62조 (시설의 개선, 사업의 정지, 폐쇄 등)</p> <p>장애인복지시설시기관은 장애인복지시설이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 그 시설의 개선, 사업의 정지, 시설의 장의 교체를 명하거나 해당 시설의 폐쇄를 명할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제59조제4항에 따른 시설기준에 미치지 못한 때 2. 정당한 사유 없이 제61조에 따른 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 때 또는 조사·검사 및 질문을 거부·방해하거나 기피한 때 3. 사회복지법인이나 비영리법인이 설치·운영하는 시설인 경우 그 사회복지법인이나 비영리법인의 설립 허가가 취소된 때 4. 시설의 회계 부정이나 시설이용자에 대한 인권침해 등 불법행위, 그 밖의 부당행위 등이 발견된 때 5. 설치 목적을 이루었거나 그 밖의 사유로 계속하여 운영할 필요가 없다고 인정되는 때 6. 이 법 또는 이 법에 따른 명령이나 처분을 위반한 경우
	<p>장애인복지법 제70조 (의지·보조기 제조업소의 폐쇄 등)</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 시장·군수·구청장은 의지·보조기 제조업자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 제조업소의 폐쇄를 명할 수 있다. <ol style="list-style-type: none"> 1. 제69조제2항을 위반하여 의지·보조기 기사를 두지 아니하고 의지·보조기제조업을 한 경우 2. 영업정지처분 기간에 영업을 하거나 3회 이상 영업정지처분을 받은 경우 ② 시장·군수·구청장은 의지·보조기제조업자가 의지·보조기 제조업을 하면서 고의나 중대한 과실로 의지·보조기를 착용하는 사람의 신체에 손상을 입힌 사실이 있는 때에는 6개월의 범위 안에서 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 영업정지를 명할 수 있다.
	<p>장애인복지법 제77조 (자격정지)</p> <p>보건복지부장관은 의지·보조기 기사가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 6개월 이내의 범위 안에서 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 자격을 정지시킬 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 의지·보조기 기사의 업무를 하면서 고의 또는 중대한 과실로 의지·보조기 착용

제재 수단	법 규정 내용
	자의 신체에 손상을 입힌 사실이 있는 때 2. 제75조에 따른 보수교육을 연속하여 2회 이상 받지 아니한 때
	<p>장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 제43조 (시정명령)</p> <p>① 법무부장관은 이 법이 금지하는 차별행위로 『국가인권위원회법』 제44조의 권고를 받은 자가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 그 피해의 정도가 심각하고 공익에 미치는 영향이 중대하다고 인정되는 경우 피해자의 신청에 의하여 또는 직권으로 시정명령을 할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 피해자가 다수인인 차별행위에 대한 권고 불이행 2. 반복적 차별행위에 대한 권고 불이행 3. 피해자에게 불이익을 주기 위한 고의적 불이행 4. 그 밖에 시정명령이 필요한 경우 <p>② 법무부장관은 제1항에 따른 시정명령으로서 이 법에서 금지되는 차별행위를 한 자(이하 “차별행위자”라 한다)에게 다음 각 호의 조치를 명할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 차별행위의 중지 2. 피해의 원상회복 3. 차별행위의 재발방지를 위한 조치 4. 그 밖에 차별시정을 위하여 필요한 조치 <p>③ 법무부장관은 제1항 및 제2항에 따른 시정명령을 서면으로 하되, 그 이유를 구체적으로 명시하여 차별행위자와 피해자에게 각각 교부하여야 한다.</p> <p>④ 법무부장관이 차별시정에 필요한 조치를 명하는 기간, 절차, 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
	<p>한부모가족지원법 제24조 (시설 폐쇄 등)</p> <p>시장·군수·구청장은 한부모가족복지시설이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 사업의 정지나 폐지를 명하거나 시설을 폐쇄할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제20조제3항의 시설 기준에 미달하게 된 경우 2. 제22조를 위반한 경우 3. 정당한 이유 없이 제23조제1항에 따른 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 한 경우 또는 조사·검사를 거부하거나 기피한 경우 <p>[전문개정 2007.10.17]</p>
	<p>한부모가족지원법 제26조 (보조금 등의 반환명령)</p> <p>① 국가나 지방자치단체는 한부모가족복지시설의 장이나 한부모가족복지단체의 장이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 이미 내준 보조금의 전부 또는 일부의 반환을 명할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 보조금의 교부 조건을 위반한 경우 2. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 보조금을 받은 경우 3. 한부모가족복지시설을 경영하면서 개인의 영리를 도모하는 행위를 한 경우 4. 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반한 경우 <p>② 보호기관은 복지 급여의 변경 또는 복지 급여의 정지·중지에 따라 보호대상자에</p>

제재 수단	법 규정 내용
	<p>계 이미 지급한 복지 급여 중 과잉지급분이 발생한 경우에는 즉시 보호대상자에 대하여 그 전부 또는 일부의 반환을 명하여야 한다. 다만, 이를 소비하였거나 그 밖에 보호대상자에게 부득이한 사유가 있는 경우에는 그 반환을 면제할 수 있다.</p> <p>[전문개정 2007.10.17]</p>
	<p>국민건강보험재정건전화특별법 제18조 (시정명령 등) 보건복지부장관 또는 시·도지사는 제14조제1항 또는 제2항의 규정을 위반하여 특수 의료장비의 등록을 하지 아니하거나 정기적인 품질관리검사를 받지 아니한 자에 대하여 일정한 기간을 정하여 그 특수의료장비의 전부 또는 일부의 사용을 제한·금지하거나 위반된 사항의 시정을 명할 수 있다.</p>
	<p>국민건강보험재정건전화특별법 제16조 (비밀의 유지) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 업무상 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제10조제2항의 규정에 의한 대행정구단체에 종사하고 있거나 종사하였던 자 2. 제17조의 규정에 의한 조사·확인 등의 업무에 종사하고 있거나 종사하였던 자

b. 부작위적 하명

제재 수단	법 규정 내용
부 작 위 적 하 명	<p>대한적십자사 조직법 제25조 (적십자 표장 등의 사용금지) 적십자사·군의료기관 또는 적십자사로부터 그 사용승인을 얻은 자가 아닌 자는 사업용 또는 선전용으로 백색질희랍식 적십자표장 또는 이와 유사한 표장을 사용하여서는 아니된다.</p>
	<p>대한적십자사 조직법 제26조 (유사명칭의 사용금지) 적십자사·군의료기관 또는 적십자사로부터 그 사용승인을 얻은 자가 아닌 자는 적십자, 제네바적십자 또는 이와 유사한 명칭을 사용하여서는 아니된다.</p>
	<p>사회보장기본법 13조 (사회보장수급권의 제한등)</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 사회보장수급권은 제한되거나 정지될 수 없다. 다만, 관계법령이 따로 정하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다. ② 제1항 단서의 규정에 의하여 사회보장수급권이 제한 또는 정지되는 경우에는 그 제한 또는 정지의 목적에 필요한 최소한에 그쳐야 한다.
	<p>사회복지사업법 제21조 (임원의 겸직금지)</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 이사는 법인이 설치한 사회복지시설의 장을 제외한 당해 시설의 직원을 겸할 수 없다. ② 감사는 법인의 이사, 법인이 설치한 사회복지시설의 장 또는 그 직원을 겸할 수 없다.
	<p>사회복지사업법 제47조 (비밀누설의 금지)</p>

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

제재 수단	법 규정 내용
부 작 위 적 하 명	<p>사회복지사업 또는 사회복지업무에 종사하였거나 종사하고 있는 자는 그 업무수행의 과정에서 알게 된 다른 사람의 비밀을 누설하여서는 아니된다.</p>
	<p>사회복지사업법 제48조 (압류금지) 이 법 및 제2조제1호 각목의 법률에 의하여 지급된 금품과 이를 받을 권리는 압류하지 못한다. <개정 2003.7.30></p>
	<p>재해위험 개선사업 및 이주대책에 관한 특별법 제7조 (행위 등의 제한)</p> <p>① 개선사업지구 안에서 건축물의 건축, 공작물의 설치, 토지의 형질변경, 흙과 돌의 채취, 토지분할, 물건을 쌓아놓는 행위 등 대통령령으로 정하는 행위를 하고자 하는 자는 관할 시장·군수의 허가를 받아야 한다. 허가받은 사항을 변경하고자 하는 때에도 또한 같다.</p> <p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위는 제1항에도 불구하고 허가를 받지 아니하고 할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 재해복구 또는 재난수습을 위한 응급조치를 위하여 하는 행위 2. 그 밖에 대통령령으로 정하는 행위 <p>③ 제1항에 따라 허가를 받아야 하는 행위로서 개선사업지구의 지정 및 고시 당시 이미 관계 법령에 따라 행위허가를 받았거나 허가를 받을 필요가 없는 행위에 관하여 그 공사 또는 사업에 착수한 자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 시장·군수에게 신고한 후 이를 계속 시행할 수 있다.</p> <p>④ 시장·군수는 제1항을 위반한 자에 대하여 원상회복을 명할 수 있다. 이 경우 명령을 받은 자가 그 의무를 이행하지 아니하는 때에는 시장·군수는 『행정대집행법』에 따라 이를 대집행할 수 있다.</p> <p>⑤ 제1항에 따른 허가에 관하여 이 법에 규정한 것을 제외하고는 『국토의 계획 및 이용에 관한 법률』 제57조부터 제60조까지 및 제62조를 준용한다.</p> <p>⑥ 제1항에 따른 허가를 받은 경우에는 『국토의 계획 및 이용에 관한 법률』 제56조에 따라 허가를 받은 것으로 본다.</p>
	<p>재해위험 개선사업 및 이주대책에 관한 특별법 제24조 (국·공유지의 처분제한 등)</p> <p>① 개선사업지구 안에 있는 국가 또는 지방자치단체 소유의 토지로서 개선사업에 필요한 토지는 당해 개선사업계획으로 정하여진 목적과 상이한 목적으로 처분할 수 없다.</p> <p>② 개선사업지구 내 국가 또는 지방자치단체 소유의 재산으로서 개선사업에 필요한 재산은 『국유재산법』 및 『지방재정법』의 규정에도 불구하고 사업시행자에게 수의 계약의 방법으로 처분할 수 있다. 이 경우 당해 재산의 용도폐지(행정재산인 경우에 한한다) 또는 처분에 관하여는 소방방재청장이 미리 관계 행정기관의 장과 협의하여야 한다.</p> <p>③ 관계 행정기관의 장은 제2항 후단에 따른 협의요청이 있는 때에는 그 요청을 받은 날부터 30일 이내에 협의에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.</p> <p>④ 국가 또는 지방자치단체는 개선사업지구 안에 있는 국유재산 또는 공유재산을 사업시행자에게 매도 또는 임대할 경우 개발여건을 감안하여 대통령령으로 정하는</p>

제재 수단	법 규정 내용
부 작 위 적 하 명	<p>바에 따라 장기분할 납부 등 조건을 완화할 수 있다.</p>
	<p>재해위험 개선사업 및 이주대책에 관한 특별법 시행령 제8조 (행위 등의 제한)</p> <p>① 법 제7조제1항에 따라 관할 시장·군수의 허가를 받아야 하는 행위란 다음 각 호의 행위를 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 건축물의 신축·개축·증축·재축·이전·용도변경 또는 공작물의 설치 2. 토지의 형질변경, 흙·모래·돌의 채취, 토지의 굴착 또는 분할 3. 나무를 베거나 심는 행위 4. 물건을 쌓아 놓는 행위(옮기기 쉽지 아니한 물건을 1개월 이상 쌓아 놓는 행위를 말한다) <p>② 관할 시장·군수는 제1항에 따른 허가를 하는 경우 법 제8조에 따른 사업시행자의 의견을 들어야 한다.</p> <p>③ 법 제7조제2항제2호에 따라 관할 시장·군수의 허가 없이 개선사업지구 안에서 할 수 있는 행위는 다음 각 호의 행위를 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 경작을 위한 토지의 형질변경 또는 관상용 식물의 임시 심기(경작지에서의 임시 심기는 제외한다) 2. 농산물 또는 수산물의 생산에 직접 이용되는 것으로서 행정자치부령으로 정하는 간이 공작물의 설치 <p>④ 법 제7조제3항에 따라 개선사업지구의 지정 및 고시 당시 이미 관계 법령에 따라 행위허가를 받았거나 허가를 받을 필요가 없는 행위에 관하여 그 공사 또는 사업에 착수한 자는 개선사업지구가 지정·고시된 날부터 30일 이내에 그 공사 또는 사업의 진행상황과 시행계획을 첨부하여 관할 시장·군수에게 신고하여야 한다.</p>
	<p>긴급복지지원법 제18조 (압류 등의 금지)</p> <p>① 이 법에 의하여 긴급지원대상자에게 지급되는 금전 또는 현물은 압류할 수 없다.</p> <p>② 긴급지원대상자는 이 법에 의하여 지급되는 금전 또는 현물을 생계유지 등의 목적 외의 다른 용도로 사용하기 위하여 양도하거나 담보로 제공할 수 없다.</p>
	<p>북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률 제17조의2 (취업보호의 제한)</p> <p>통일부장관은 취업보호대상자가 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 제17조제1항의 규정에 불구하고 대통령령이 정하는 바에 따라 일정기간 취업보호를 제한할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 통일부장관이 취업을 알선한 사업장에 정당한 사유없이 취업하지 아니한 경우 2. 취업한 후 정당한 사유없이 대통령령이 정하는 기간 미만을 근무하고 자의로 퇴직한 경우 3. 근무태만·직무유기 또는 부정행위 등의 사유로 징계에 의하여 면직된 경우 <p>[본조신설 1999.12.28]</p>
	<p>의료급여법 제15조 (급여의 제한)</p> <p>① 시장·군수·구청장은 수급권자가 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 이 법에 의한 의료급여를 행하지 아니한다. 다만, 보건복지부장관이 의료급여의 필요가 있다고 인정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p>

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

제재 수단	법 규정 내용
부 작 위 적 하 명	1. 수급권자가 자신의 고의 또는 중대한 과실로 인한 범죄행위에 기인하거나 고의로 사고를 발생시켜 제7조의 규정에 의한 의료급여가 필요하게 된 경우 2. 삭제 <2006.12.28> 3. 수급권자가 정당한 이유없이 이 법의 규정이나 의료급여기관의 진료에 관한 지시에 따르지 아니한 경우 ② 의료급여기관은 수급권자가 제1항 각호의 1에 해당되는 경우에는 대통령령이 정하는 바에 따라 수급권자의 거주지를 관할하는 시장·군수·구청장에게 알려야 한다.
	의사상자 등 예우 및 지원에 관한 법률 제17조 (신청기간의 제한) 제8조부터 제14조까지의 규정에 따른 보상금지급·의료급여·교육보호·취업보호 및 장애보호는 그 지급 또는 보호사유가 발생한 날부터 3년이 지나면 신청할 수 없다.
	재해구호법 제18조 (국가 등에 의한 의연금품의 모집 및 접수에 대한 제한) ① 국가 또는 지방자치단체 및 그 소속기관과 공무원은 의연금품의 모집 및 접수를 할 수 없다. 다만, 기탁자의 의뢰에 의하여 단순히 의연금을 접수하여 모집자에게 전달하는 경우를 제외한다. ② 지역구호센터의 장은 제1항의 규정에 불구하고 이재민 구호를 위하여 자발적으로 기탁하는 의연물품을 접수할 수 있다.
	가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제4조의5 (피해자에 대한 불이익처분의 금지) 피해자를 고용하고 있는 자는 누구든지 『가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법』에 따른 가정폭력범죄와 관련하여 피해자를 해고(해고)하거나 그 밖의 불이익을 주어서는 아니 된다. [전문개정 2007.10.17]
	가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제15조 (영리목적 운영의 금지) 누구든지 영리를 목적으로 상담소·보호시설 또는 교육훈련시설을 설치·운영하여서는 아니된다. 다만, 교육훈련시설의 장은 상담원교육훈련과정을 수강하는 자에게 여성가족부장관이 정하는 바에 따라 수강료를 받을 수 있다. [전문개정 2006.4.28]
	결혼중개업의 관리에 관한 법률 제7조 (점업금지) 『직업안정법』제18조 및 제19조에 따른 직업소개사업을 하는 자 또는 『파견근로자보호 등에 관한 법률』제7조에 따른 파견사업주 또는 『해외이주법』 제10조에 따른 해외이주알선업자는 결혼중개업을 수행할 수 없다.
	결혼중개업의 관리에 관한 법률 제12조 (허위·과장된 표시·광고의 금지 등) ① 결혼중개업자는 거짓·과장되거나 국가·인종·성별·연령·직업 등을 이유로 차별하거나 편견을 조장할 우려가 있는 내용의 표시·광고를 하여서는 아니 된다. ② 결혼중개업자는 결혼중개를 함에 있어서 이용자에게 거짓된 정보를 제공하여서는 아니 된다. ③ 제1항에 따른 거짓·과장된 표시·광고의 범위 등에 관하여 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다.

제재 수단	법 규정 내용
부 작 위 적 하 명	<p>고령친화산업 진흥법 제14조 (우수제품 등의 표시 금지) 제12조제1항의 규정에 따라 우수제품 또는 우수사업자로 지정받지 아니하거나 제13조제1항의 규정에 따라 지정이 취소된 경우에는 우수제품 또는 우수사업자로 지정되었음을 나타내는 표시를 사용하여서는 아니 된다.</p>
	<p>노인보호구역의 지정 및 관리에 관한 규칙 제8조 (노상주차장의 설치 금지) ① 특별시장·광역시장·특별자치도지사, 시장·군수 또는 구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 같다)은 보호구역으로 지정된 노인복지시설의 주 출입문과 직접 연결되어 있는 도로에는 노상주차장을 설치하여서는 아니 된다. ② 특별시장·광역시장·특별자치도지사, 시장·군수 또는 구청장은 보호구역 안에 이미 노상주차장이 설치되어 있는 경우에는 특별한 사유가 없는 한 이를 폐지하거나 노인의 통행 및 안전에 지장이 없는 곳으로 이전하여야 한다.</p>
	<p>노인복지법 제39조의9 (금지행위) 누구든지 다음 각호의 1에 해당하는 행위를 하여서는 아니된다. 1. 노인의 신체에 폭행을 가하거나 상해를 입히는 행위 2. 노인에게 성적 수치심을 주는 성폭행·성희롱 등의 행위 3. 자신의 보호·감독을 받는 노인을 유기하거나 의식주를 포함한 기본적 보호 및 치료를 소홀히 하는 방임행위 4. 노인에게 구걸을 하게 하거나 노인을 이용하여 구걸하는 행위 5. 노인을 위하여 증여 또는 급여된 금품을 그 목적외의 용도에 사용하는 행위 [본조신설 2004.1.29]</p>
	<p>노인복지법 제39조의12 (비밀누설의 금지) ① 이 법에 의한 학대노인의 보호와 관련된 업무에 종사하였거나 종사하는 자는 그 직무상 알게 된 비밀을 누설하지 못한다. ② 경찰청장, 시·도지사 또는 시장·군수·구청장은 실종노인의 발견을 위하여 필요한 때에는 보호시설의 장 또는 그 종사자에게 필요한 보고 또는 자료제출을 명하거나 소속 공무원으로 하여금 보호시설에 출입하여 관계인 또는 노인에게 대하여 필요한 조사 또는 질문을 하게 할 수 있다. <신설 2007.8.3> [본조신설 2004.1.29] [제39조의12에서 이동 <2007.8.3>]</p>
	<p>노인복지법 제43조 (사업의 정지 등) ① 시·도지사 또는 시장·군수·구청장은 요양보호사교육기관 또는 노인주거복지시설·노인의료복지시설이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 그 사업의 정지 또는 폐지를 명할 수 있다. <개정 1999.2.8, 2005.3.31, 2007.8.3> 1. 제33조제3항·제35조제3항 또는 제39조의3제2항의 규정에 의한 시설 등에 관한 기준에 미달하게 된 때 2. 제41조의 규정에 위반하여 수탁을 거부한 때 3. 정당한 이유없이 제42조의 규정에 의한 보고 또는 자료제출을 하지 아니하거나 허위로 한 때 또는 조사·검사를 거부·방해하거나 기피한 때</p>

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

제재 수단	법 규정 내용
부 작 위 적 하 명	<p>4. 제46조제5항의 규정에 위반한 때</p> <p>5. 삭제 <2007.8.3></p> <p>② 시장·군수·구청장은 노인가복지시설 또는 재가노인가복지시설이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 그 사업의 정지 또는 폐지를 명할 수 있다. <개정 1999.2.8, 2007.8.3></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제37조제3항 또는 제39조제3항의 시설 등에 관한 기준에 미달하게 된 때 2. 제41조의 규정에 위반하여 수탁을 거부한 때(재가노인가복지시설의 경우에 한한다) 3. 정당한 이유없이 제42조의 규정에 의한 보고 또는 자료제출을 하지 아니하거나 허위로 한 때 또는 조사·검사를 거부·방해하거나 기피한 때 <p>4. 제46조제7항의 규정에 위반한 때</p> <p>5. 삭제 <2007.8.3></p> <p>③ 제1항 내지 제2항의 규정에 의한 행정처분의 세부적인 기준은 위반의 정도 등을 참작하여 보건복지부령으로 정한다.</p>
	<p>노인가장기요양보험법 제29조 (장기요양급여의 제한)</p> <p>① 공단은 장기요양급여를 받고 있거나 받을 수 있는 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 장기요양급여를 중단하거나 제공하지 아니하게 하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 장기요양인정을 받은 경우 2. 고의로 사고를 발생하도록 하거나 본인의 위법행위에 기인하여 장기요양인정을 받은 경우 <p>② 공단은 장기요양급여를 받고 있는 자가 정당한 사유 없이 제60조 또는 제61조에 따른 요구에 응하지 아니하거나 답변을 거절한 경우 장기요양급여의 전부 또는 일부를 제공하지 아니하게 할 수 있다.</p>
	<p>노인가장기요양보험법 제62조 (비밀누설금지)</p> <p>다음 각 호에 해당하는 자는 업무수행 중 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 시·군·구, 공단, 등급관정위원회 및 장기요양기관에 종사하고 있거나 종사한 자 2. 제24조부터 제26조까지의 규정에 따른 가족요양비·특례요양비 및 요양병원간병비와 관련된 급여를 제공한 자
	<p>모자보건법 제15조의14 (명칭사용의 제한 등)</p> <p>① 산후조리업자는 산후조리업을 영위하기 위하여 명칭을 사용함에 있어서 “산후조리원”이라는 문자를 사용하여야 한다.</p> <p>② 이 법에 따라 개설된 산후조리원이 아니면 산후조리원 또는 이와 유사한 명칭을 사용하지 못한다.</p> <p>[본조신설 2005.12.7]</p>
	<p>모자보건법 제20조 (동일명칭의 사용금지<개정 1999.2.8>)</p> <p>이 법에 의한 협회가 아닌 자는 인구보건복지협회와 동일한 명칭을 사용하지 못한다.<개정 1999.2.8, 2005.12.7></p>
	<p>모자보건법 제24조 (비밀누설의 금지)</p> <p>모자보건사업 및 가족계획사업에 종사하는 자는 이 법 또는 다른 법령에서 특별히</p>

제재 수단	법 규정 내용
부 작 위 적 하 명	규정된 경우를 제외하고는 그 업무수행상 알게 된 타인의 비밀을 누설하거나 공표하여서는 아니된다.
	<p>아동복지법 제29조 (금지행위) 누구든지 다음 각호의 1에 해당하는 행위를 하여서는 아니된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 아동의 신체에 손상을 주는 학대행위 2. 아동에게 성적 수치심을 주는 성희롱, 성폭행 등의 학대행위 3. 아동의 정신건강 및 발달에 해를 끼치는 정서적 학대행위 4. 자신의 보호·감독을 받는 아동을 유기하거나 의식주를 포함한 기본적 보호·양육 및 치료를 소홀히 하는 방임행위 5. 아동을 타인에게 매매하는 행위 6. 아동에게 음행을 시키거나 음행을 매개하는 행위 7. 장애를 가진 아동을 공중에 관람시키는 행위 8. 아동에게 구걸을 시키거나 아동을 이용하여 구걸하는 행위 9. 공중의 오락 또는 흥행을 목적으로 아동의 건강 또는 안전에 유해한 곡예를 시키는 행위 10. 정당한 권한을 가진 알선기관외의 자가 아동의 양육을 알선하고 금품을 취득하는 행위 11. 아동을 위하여 증여 또는 급여된 금품을 그 목적외의 용도에 사용하는 행위
	<p>장애인복지법 제8조 (차별금지 등)</p> <p>① 누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화 생활의 모든 영역에서 차별을 받지 아니하고, 누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화 생활의 모든 영역에서 장애인을 차별하여서는 아니 된다.</p> <p>② 누구든지 장애인을 비하·모욕하거나 장애인을 이용하여 부당한 영리행위를 하여서는 아니 되며, 장애인의 장애를 이해하기 위하여 노력하여야 한다.</p>
	<p>장애인복지법 제74조 (응시자격 제한 등)</p> <p>① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 제73조에 따른 국가시험에 응시할 수 없다. <개정 2007.10.17></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 『정신보건법』 제3조제1호에 따른 정신질환자. 다만, 전문의가 의지·보조기 기사로서 적합하다고 인정하는 사람은 그러하지 아니하다. 2. 마약·대마 또는 향정신성의약품 중독자 3. 금치산자·한정치산자 4. 이 법이나 『형법』 제234조·제317조제1항, 『의료법』, 『국민건강보험법』, 종전의 『국민의료보험법』, 『의료보험법』, 『의료보호법』, 『보건범죄단속에 관한 특별조치법』, 『마약법』, 『대마관리법』, 『향정신성의약품 관리법』 또는 『후천성면역결핍증 예방법』을 위반하여 금고 이상의 형을 선고받고 그 형의 집행이 끝나지 아니하였거나 집행을 받지 아니하기로 확정되지 아니한 자 <p>② 부정한 방법으로 제73조에 따른 국가시험에 응시한 자나 국가시험에 관하여 부정행위를 한 자는 그 수험을 정지시키거나 합격을 무효로 한다.</p> <p>③ 제2항에 따라 수험이 정지되거나 합격이 무효가 된 자는 그 후 2회에 한하여 제</p>

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

제재 수단	법 규정 내용
부 작 위 적 하 명	73조에 따른 국가시험에 응시할 수 없다.
	<p>장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 제10조 (차별금지)</p> <p>① 사용자는 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다.</p> <p>② 『노동조합 및 노동관계조정법』 제2조제4호에 따른 노동조합은 장애인 근로자의 조합 가입을 거부하거나 조합원의 권리 및 활동에 차별을 두어서는 아니 된다.</p>
	<p>장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 제12조 (의학적 검사의 금지)</p> <p>① 사용자는 채용 이전에 장애인 여부를 조사하기 위한 의학적 검사를 실시하여서는 아니 된다. 다만, 채용 이후에 직무의 본질상 요구되거나 직무배치 등을 위하여 필요한 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>② 제1항 단서에 따라 의학적 검사를 실시할 경우 그 비용은 원칙적으로 사용자가 부담한다. 사용자의 비용부담 방식 및 그 지원 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>③ 사용자는 제1항 단서에 따라 취득한 장애인의 건강상태나 장애 또는 과거 장애경력 등에 관한 개인정보를 누설하여서는 아니 된다.</p>
	<p>장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 제13조 (차별금지)</p> <p>① 교육책임자는 장애인의 입학 지원 및 입학에 거부할 수 없고, 전학을 강요할 수 없으며, 『영유아보육법』에 따른 보육시설, 『유아교육법』 및 『초·중등교육법』에 따른 각급 학교는 장애인이 당해 교육기관으로 전학하는 것을 거절하여서는 아니 된다.</p> <p>② 제1항에 따른 교육기관의 장은 『특수교육진흥법』 제11조를 준수하여야 한다.</p> <p>③ 교육책임자는 당해 교육기관에 재학 중인 장애인 및 그 보호자가 제14조제1항 각호의 편의 제공을 요청할 때 정당한 사유 없이 이를 거절하여서는 아니 된다.</p> <p>④ 교육책임자는 특정 수업이나 실험·실습, 현장견학, 수학여행 등 학습을 포함한 모든 교내의 활동에서 장애를 이유로 장애인의 참여를 제한, 배제, 거부하여서는 아니 된다.</p> <p>⑤ 교육책임자는 취업 및 진로교육, 정보제공에 있어서 장애인의 능력과 특성에 맞는 진로교육 및 정보를 제공하여야 한다.</p> <p>⑥ 교육책임자 및 교직원 등 교육기관에 재학 중인 장애인 및 장애인 관련자, 특수교육 교원, 특수교육보조원, 장애인 관련 업무 담당자를 모욕하거나 비하하여서는 아니 된다.</p> <p>⑦ 교육책임자는 장애인의 입학 지원 시 장애인 아닌 지원자와 달리 추가 서류, 별도의 양식에 의한 지원 서류 등을 요구하거나, 장애인만을 대상으로 한 별도의 면접이나 신체검사, 추가시험 등(이하 “추가서류 등”이라 한다)을 요구하여서는 아니 된다. 다만, 추가서류 등의 요구가 장애인의 특성을 고려한 교육시행을 목적으로 함이 명백한 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>⑧ 국가 및 지방자치단체는 장애인에게 『특수교육진흥법』 제5조제1항에 따른 교육을 실시하는 경우, 정당한 사유 없이 해당 교육과정에 정한 학업시수를 위반하여서는</p>

제재 수단	법 규정 내용
부 작 위 적 하 명	아니 된다.
	장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 제15조 (재화·용역 등의 제공에 있어서의 차별금지)
	① 재화·용역 등의 제공자는 장애인에 대하여 장애를 이유로 장애인 아닌 사람에게 제공하는 것과 실질적으로 동등하지 않은 수준의 편의를 가져다주는 물건, 서비스, 이익, 편의 등을 제공하여서는 아니 된다.
	② 재화·용역 등의 제공자는 장애인이 해당 재화·용역 등을 이용함으로써 이익을 얻을 기회를 박탈하여서는 아니 된다.
	장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 제16조 (토지 및 건물의 매매·임대 등에 있어서의 차별금지)
	토지 및 건물의 소유·관리자는 당해 토지 및 건물의 매매, 임대, 입주, 사용 등에 있어서 정당한 사유 없이 장애인을 제한·분리·배제·거부하여서는 아니 된다.
	장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 제17조 (금융상품 및 서비스 제공에 있어서의 차별금지) 금융상품 및 서비스의 제공자는 금전대출, 신용카드 발급, 보험가입 등 각종 금융상품과 서비스의 제공에 있어서 정당한 사유 없이 장애인을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.
장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 제18조 (시설물 접근·이용의 차별금지)	
① 시설물의 소유·관리자는 장애인이 당해 시설물을 접근·이용하거나 비상시 대피함에 있어서 장애인을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.	
② 시설물의 소유·관리자는 보조건 및 장애인보조기구 등을 시설물에 들여오거나 시설물에서 사용하는 것을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.	
③ 시설물의 소유·관리자는 장애인이 당해 시설물을 접근·이용하거나 비상시 대피함에 있어서 피난 및 대피시설의 설치 등 정당한 편의의 제공을 정당한 사유 없이 거부하여서는 아니 된다.	
④ 제3항을 적용함에 있어서 그 적용을 받는 시설물의 단계적 범위 및 정당한 편의의 내용 등 필요한 사항은 관계 법령 등에 규정한 내용을 고려하여 대통령령으로 정한다.	
장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 제19조 (이동 및 교통수단 등에서의 차별금지)	
① 『교통약자의 이동편의증진법』 제2조제5호 및 제6호에 따른 교통사업자 및 교통행정기관(이하 이 조에서 같다)은 이동 및 교통수단 등을 접근·이용함에 있어서 장애인을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.	
② 교통사업자 및 교통행정기관은 이동 및 교통수단 등의 이용에 있어서 보조건 및 장애인보조기구 등의 동승 또는 반입 및 사용을 거부하여서는 아니 된다.	
③ 교통사업자 및 교통행정기관은 이동 및 교통수단 등의 이용에 있어서 장애인 및 장애인 관련자에게 장애 또는 장애인이 동행·동반한 보조건 또는 장애인보조기구 등을 이유로 장애인 아닌 사람보다 불리한 요금 제도를 적용하여서는 아니 된다.	
④ 교통사업자 및 교통행정기관은 장애인이 이동 및 교통수단 등을 장애인 아닌 사람과 동등하게 이용하여 안전하고 편리하게 보행 및 이동을 할 수 있도록 하는 데	

제재 수단	법 규정 내용
부 작 위 적 하 명	<p>장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 제26조 (사법·행정절차 및 서비스 제공에 있어서의 차별금지)</p> <p>① 공공기관 등은 장애인이 생명, 신체 또는 재산권 보호를 포함한 자신의 권리를 보호·보장받기 위하여 필요한 사법·행정절차 및 서비스 제공에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다.</p> <p>② 공공기관 및 그 소속원은 사법·행정절차 및 서비스의 제공에 있어서 장애인에게 제4조제1항제1호·제2호 및 제4호부터 제6호까지에서 정한 행위를 하여서는 아니 된다.</p> <p>③ 공공기관 및 그 소속원은 직무를 수행하거나 권한을 행사함에 있어서 다음 각 호에 해당하는 차별행위를 하여서는 아니 된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 허가, 신고, 인가 등에 있어 장애인을 정당한 사유 없이 장애를 이유로 제한·배제·분리·거부하는 경우 2. 공공사업 수혜자의 선정기준을 정함에 있어서 정당한 사유 없이 장애인을 제한·배제·분리·거부하거나 장애를 고려하지 아니한 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우 <p>④ 공공기관 및 그 소속원은 사법·행정절차 및 서비스를 장애인이 장애인 아닌 사람과 실질적으로 동등한 수준으로 이용할 수 있도록 제공하여야 하며, 이를 위하여 정당한 편의를 제공하여야 한다.</p> <p>⑤ 공공기관 및 그 소속원은 장애인이 사법·행정절차 및 서비스에 참여하기 위하여 장애인 스스로 인식하고 작성할 수 있는 서식의 제작 및 제공 등 정당한 편의 제공을 요구할 경우 이를 거부하거나 임의로 집행함으로써 장애인에게 불이익을 주어서는 아니 된다.</p> <p>⑥ 사법기관은 장애인이 형사 사법 절차에서 보호자, 변호인, 통역인, 진술보조인 등의 조력을 받기를 신청할 경우 정당한 사유 없이 이를 거부하여서는 아니 되며, 조력을 받을 권리가 보장되지 아니한 상황에서의 진술로 인하여 형사상 불이익을 받지 아니하도록 필요한 조치를 하여야 한다.</p> <p>⑦ 사법기관은 장애인이 인신구급·구속 상태에 있어서 장애인 아닌 사람과 실질적으로 동등한 수준의 생활을 영위할 수 있도록 정당한 편의 및 적극적인 조치를 제공하여야 한다.</p> <p>⑧ 제4항부터 제7항까지의 규정에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 제28조 (모·부성권의 차별금지)</p> <p>① 누구든지 장애인의 임신, 출산, 양육 등 모·부성권에 있어 장애를 이유로 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.</p> <p>② 입양기관은 장애인이 입양하고자 할 때 장애를 이유로 입양할 수 있는 자격을 제한하여서는 아니 된다.</p> <p>③ 교육책임자 및 『영유아보육법』에 따른 보육시설 및 그 종사자와 『아동복지법』에 따른 아동복지시설 및 그 종사자 등은 부모가 장애인이라는 이유로 그 자녀를 구분하거나 불이익을 주어서는 아니 된다.</p> <p>④ 국가 및 지방자치단체에서 직접 운영하거나 그로부터 위탁 혹은 지원을 받아 운</p>

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

제재 수단	법 규정 내용
	<p>영하는 기관은 장애인의 피임 및 임신·출산·양육 등에 있어서의 실질적인 평등을 보장하기 위하여 관계 법령으로 정하는 바에 따라 장애유형 및 정도에 적합한 정보·활동보조 서비스 등의 제공 및 보조기기·도구 등의 개발 등 필요한 지원책을 마련하여야 한다.</p> <p>⑤ 국가 및 지방자치단체는 임신·출산·양육 등의 서비스 제공과 관련하여 이 법에서 정한 차별행위를 하지 아니하도록 홍보·교육·지원·감독하여야 한다.</p>
	<p>장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 제29조 (성에서의 차별금지)</p> <p>① 모든 장애인의 성에 관한 권리는 존중되어야 하며, 장애인은 이를 주체적으로 표현하고 향유할 수 있는 성적 자기결정권을 가진다.</p> <p>② 가족·가정 및 복지시설 등의 구성원은 장애인에 대하여 장애를 이유로 성생활을 향유할 공간 및 기타 도구의 사용을 제한하는 등 장애인이 성생활을 향유할 기회를 제한하거나 박탈하여서는 아니 된다.</p> <p>③ 국가 및 지방자치단체는 장애인이 성을 향유할 권리를 보장하기 위하여 관계 법령에서 정하는 바에 따라 필요한 지원책을 강구하고, 장애를 이유로 한 성에 대한 편견·관습, 그 밖의 모든 차별적 관행을 없애기 위한 홍보·교육을 하여야 한다.</p>
	<p>장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 제30조 (가족·가정·복지시설 등에서의 차별금지)</p> <p>① 가족·가정 및 복지시설 등의 구성원은 장애인의 의사에 반하여 과중한 역할을 강요하거나 장애를 이유로 정당한 사유 없이 의사결정과정에서 장애인을 배제하여서는 아니 된다.</p> <p>② 가족·가정 및 복지시설 등의 구성원은 정당한 사유 없이 장애인의 의사에 반하여 장애인의 외모 또는 신체를 공개하여서는 아니 된다.</p> <p>③ 가족·가정 및 복지시설 등의 구성원은 장애를 이유로 장애인의 취학 또는 진학 등 교육을 받을 권리와 재산권 행사, 사회활동 참여, 이동 및 거주 의 자유(이하 이 항에서 “권리 등”이라 한다)를 제한·박탈·구속하거나 권리 등의 행사로부터 배제하여서는 아니 된다.</p> <p>④ 가족·가정의 구성원인 자 또는 구성원이었던 자는 자녀 양육권과 친권의 지정 및 면접교섭권에 있어 장애인에게 장애를 이유로 불리한 합의를 강요하거나 그 권리를 제한·박탈하여서는 아니 된다.</p> <p>⑤ 복지시설 등의 장은 장애인의 시설 입소를 조건으로 친권포기각서를 요구하거나 시설에서의 생활 중 가족 등의 면접권 및 외부와의 소통권을 제한하여서는 아니 된다.</p>
	<p>장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 제31조 (건강권에서의 차별금지)</p> <p>① 의료기관 등 및 의료인 등은 장애인에 대한 의료행위에 있어서 장애인을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.</p> <p>② 의료기관 등 및 의료인 등은 장애인의 의료행위와 의학연구 등에 있어 장애인의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 적극적으로 고려하여야 하며, 의료행위에 있어서는 장애인의 성별 등에 적합한 의료 정보 등의 필요한 사항을 장애인 등에게 제공하여야 한다.</p>

제재 수단	법 규정 내용
	<p>③ 공공기관은 건강과 관련한 교육 과정을 시행함에 있어서 필요하다고 판단될 경우 장애인의 성별 등을 반영하는 내용을 포함하여야 한다.</p> <p>④ 국가 및 지방자치단체는 선천적·후천적 장애 발생의 예방 및 치료 등을 위하여 필요한 시책을 추진하여야 하며, 보건·의료 시책의 결정과 집행과정에서 장애인의 성별 등을 고려하여야 한다.</p>
	<p>장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 제32조 (괴롭힘 등의 금지)</p> <p>① 장애인은 성별, 연령, 장애의 유형 및 정도, 특성 등에 상관없이 모든 폭력으로부터 자유로운 권리를 가진다.</p> <p>② 괴롭힘 등의 피해를 당한 장애인은 상담 및 치료, 법률구조, 그 밖에 적절한 조치를 받을 권리를 가지며, 괴롭힘 등의 피해를 신고하였다는 이유로 불이익한 처우를 받아서는 아니 된다.</p> <p>③ 누구든지 장애를 이유로 학교, 시설, 직장, 지역사회 등에서 장애인 또는 장애인 관련자에게 집단따돌림을 가하거나 모욕감을 주거나 비하를 유발하는 언어적 표현이나 행동을 하여서는 아니 된다.</p> <p>④ 누구든지 장애를 이유로 사적인 공간, 가정, 시설, 직장, 지역사회 등에서 장애인 또는 장애인 관련자에게 유기, 학대, 금전적 착취를 하여서는 아니 된다.</p> <p>⑤ 누구든지 장애인의 성적 자기결정권을 침해하거나 수치심을 자극하는 언어표현, 희롱, 장애 상태를 이용한 추행 및 강간 등을 행하여서는 아니 된다.</p> <p>⑥ 국가 및 지방자치단체는 장애인에 대한 괴롭힘 등을 근절하기 위한 인식개선 및 괴롭힘 등 방지 교육을 실시하고 적절한 시책을 강구하여야 한다.</p>
	<p>장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 제33조 (장애여성에 대한 차별금지)</p> <p>① 국가 및 지방자치단체는 장애를 가진 여성임을 이유로 모든 생활 영역에서 차별을 하여서는 아니 된다.</p> <p>② 누구든지 장애여성에 대해 임신·출산·양육·가사 등에 있어서 장애를 이유로 그 역할을 강제 또는 박탈해서는 아니 된다.</p> <p>③ 사용자는 남성근로자 또는 장애인이 아닌 여성근로자에 비하여 장애여성 근로자를 불리하게 대우하여서는 아니 되며, 직장보육서비스 이용 등에 있어서 다음 각 호의 정당한 편의제공을 거부하여서는 아니 된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 장애의 유형 및 정도에 따른 원활한 수유 지원 2. 자녀상태를 확인할 수 있도록 소통방식의 지원 3. 그 밖에 직장보육서비스 이용 등에 필요한 사항 <p>④ 교육기관, 사업장, 복지시설 등의 성폭력 예방교육 책임자는 성폭력 예방교육을 실시함에 있어서 장애여성에 대한 성인식 및 성폭력 예방에 관한 내용을 포함시켜야 하며, 그 내용이 장애여성을 왜곡하여서는 아니 된다.</p> <p>⑤ 교육기관 및 직업훈련을 주관하는 기관은 장애여성에 대하여 다음 각 호의 차별을 하여서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 행위가 장애여성의 특성을 고려하여 적절한 교육 및 훈련을 제공함을 목적으로 함이 명백한 경우에는 이를 차별로 보지 아니한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 학습활동의 기회 제한 및 활동의 내용을 구분하는 경우

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

제재 수단	법 규정 내용
	2. 취업교육 및 진로선택의 범위 등을 제한하는 경우 3. 교육과 관련한 계획 및 정보제공 범위를 제한하는 경우 4. 그 밖에 교육에 있어서 정당한 사유 없이 장애여성을 불리하게 대우하는 경우 ⑥ 제3항을 적용함에 있어서 그 적용대상 사업장의 단계적 범위와 제3항제3호에 필요한 사항의 구체적 내용 등은 대통령령으로 정한다.
	장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 제35조 (장애아동에 대한 차별금지) ① 누구든지 장애를 가진 아동을 이유로 모든 생활 영역에서 차별을 하여서는 아니 된다. ② 누구든지 장애아동에 대하여 교육, 훈련, 건강보호서비스, 재활서비스, 취업준비, 레크리에이션 등을 제공받을 기회를 박탈하여서는 아니 된다. ③ 누구든지 장애아동을 의무교육으로부터 배제하여서는 아니 된다. ④ 누구든지 장애를 이유로 장애아동에 대한 유기, 학대, 착취, 감금, 폭행 등의 부당한 대우를 하여서는 아니 되며, 장애아동의 인권을 무시하고 강제로 시설 수용 및 무리한 재활 치료 또는 훈련을 시켜서는 아니 된다.
	장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 제37조 (정신적 장애를 가진 사람에 대한 차별금지 등) ① 누구든지 정신적 장애를 가진 사람의 특정 정서나 인지적 장애 특성을 부당하게 이용하여 불이익을 주어서는 아니 된다. ② 국가와 지방자치단체는 정신적 장애를 가진 사람의 인권침해를 예방하기 위하여 교육, 홍보 등 필요한 법적·정책적 조치를 강구하여야 한다.
	국민건강보험법 제23조 (임원의 겸직금지) 공단의 이사장·상임이사·상임감사는 영리를 목적으로 하는 사업에 종사하지 못하며, 당해 임면권자의 허가없이 다른 직무를 겸할 수 없다. <개정 2004.1.29>
	국민건강보험법 제86조 (비밀의 유지) 공단·심사평가원 및 대행청구단체에 종사하였던 자 또는 종사하고 있는 자는 그 업무상 알게된 비밀을 누설하여서는 아니된다. <개정 2006.12.30>
	국민건강보험법 제48조 (급여의 제한) ① 공단은 보험급여를 받을 수 있는 자가 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 보험급여를 하지 아니한다. 1. 고의 또는 중대한 과실로 인한 범죄행위에 기인하거나 고의로 사고를 발생시킨 때 2. 고의 또는 중대한 과실로 공단이나 요양기관의 요양에 관한 지시에 따르지 아니한 때 3. 고의 또는 중대한 과실로 제50조의 규정에 의한 문서 기타 물건의 제출을 거부하거나 질문 또는 진단을 기피한 때 4. 업무상 또는 공무상 질병·부상·재해로 인하여 다른 법령에 의한 보험급여나 보상 또는 보상을 받게 되는 때 ② 공단은 보험급여를 받을 수 있는 자가 다른 법령에 의하여 국가 또는 지방자치단체로부터 보험급여에 상당하는 급여를 받거나 보험급여에 상당하는 비용을 지급받

제재 수단	법 규정 내용
	<p>계 되는 때에는 그 한도내에서 보험급여를 실시하지 아니한다.</p> <p>③ 공단은 제62조제4항의 규정에 의한 세대단위의 보험료를 대통령령이 정하는 기간 이상 체납한 지역가입자에 대하여 보험료를 완납할 때까지 보험급여를 실시하지 아니할 수 있다. <개정 2004.1.29, 2006.12.30></p> <p>④ 공단은 제68조제1항의 규정에 의한 보험료를 체납한 경우에는 그 체납에 대하여 직장가입자 본인에게 귀책사유가 있는 경우에 한하여 제3항의 규정을 적용한다. 이 경우 당해 직장가입자의 피부양자에게도 제3항의 규정을 적용한다.</p> <p>⑤ 제3항 및 제4항의 규정에 불구하고 제70조의2의 규정에 따라 공단으로부터 분할납부 승인을 받고 그 승인된 보험료를 1회 이상 납부한 경우에는 보험급여를 실시할 수 있다. 다만, 제70조의2의 규정에 따른 분할납부 승인을 받은 자가 정당한 사유 없이 2회 이상 그 승인된 보험료를 납부하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다. <신설 2006.12.30></p> <p>⑥ 제3항 및 제4항의 규정에 따라 보험급여를 실시하지 아니하는 기간(이하 이 항에서 “급여제한기간”이라 한다) 중 실시된 보험급여에 대하여는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 한하여 그 보험급여를 인정한다. <신설 2006.12.30></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 급여제한기간 중에 보험급여를 받은 사실이 있음을 공단이 통지한 날부터 2개월이 경과한 날이 속한 달의 납부기한 이내에 체납된 보험료를 완납한 경우 2. 급여제한기간 중 보험급여를 받은 사실이 있음을 공단이 통지한 날부터 2개월이 경과한 날이 속하는 달의 납부기한 이내에 제70조의2의 규정에 따라 승인된 보험료를 1회 이상 납부한 경우. 다만, 제70조의2의 규정에 따른 분할납부 승인을 받은 자가 정당한 사유 없이 2회 이상 그 승인된 보험료를 납부하지 아니한 경우에는 그 보험급여를 인정하지 아니한다.
	<p>국민건강보험법 제49조 (급여의 정지)</p> <p>보험급여를 받을 수 있는 자가 다음 각호의 1에 해당하게 된 때에는 그 기간중 보험급여를 하지 아니한다. 다만, 제3호 및 제4호의 경우 제54조의2의 규정에 의한 요양급여를 실시한다. <개정 2004.1.29, 2005.7.13></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 국외에 여행중인 때 2. 국외에서 업무에 종사하고 있는 때 3. 제6조제2항제2호에 해당하게 된 때 4. 교도소 기타 이에 준하는 시설에 수용되어 있는 때
	<p>국민건강보험재정건전화특별법 제16조 (비밀의 유지)</p> <p>다음 각호의 1에 해당하는 자는 업무상 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제10조제2항의 규정에 의한 대행청구단체에 종사하고 있거나 종사하였던 자 2. 제17조의 규정에 의한 조사·확인 등의 업무에 종사하고 있거나 종사하였던 자
	<p>국민연금법 제37조 (임직원의 겸직 제한)</p> <p>공단의 이사장·상임이사·감사 및 직원은 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하지 못하며, 이사장·상임이사 및 감사는 보건복지부장관의, 직원은 이사장의 허가 없이 다른 직무를 겸할 수 없다.</p>

제재 수단	법 규정 내용
	<p>국민연금법 제66조 (조기노령연금의 지급 정지 등)</p> <p>① 제61조제4항과 제63조제4항에 따라 조기노령연금을 받고 있는 60세 미만인 자가 제61조제5항에 따른 소득이 있는 업무에 종사하게 되면 그 기간에 해당하는 조기노령연금은 지급을 정지한다.</p> <p>② 제1항에 따라 조기노령연금의 지급이 정지된 자가 그 후에 소득이 있는 업무에 종사하지 아니하게 되어 60세 도달 전에 다시 조기노령연금을 수급하게 되거나 60세에 도달한 경우의 조기노령연금액은 다음 각 호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 지급 정지 전후의 가입기간을 합산하여 산정한 제63조제1항 및 제2항에 따른 노령연금액(부양가족연금액을 제외한다)에 재 수급 당시의 제63조제4항 각 호의 연령별 비율에서 기 수급기간 1개월마다 1천분의 5를 뺀 비율을 곱한 금액에 부양가족연금액을 더한 금액 2. 제1호에 따른 조기노령연금액(부양가족연금액을 제외한다. 이하 이 호에서 같다)이 제1항에 따라 지급 정지되기 전의 조기노령연금액보다 적어지는 경우에는 지급 정지되기 전의 조기노령연금액
	<p>국민연금법 제75조 (유족연금 수급권의 소멸)</p> <p>① 유족연금 수급권자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하게 되면 그 수급권은 소멸한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 수급권자가 사망한 때 2. 배우자인 수급권자가 재혼한 때 3. 자녀나 손자녀인 수급권자가 다른 사람에게 입양되거나 파악된 때 4. 장애등급 2급 이상에 해당하지 아니한 자녀 또는 손자녀인 수급권자가 18세가 된 때 5. 장애로 수급권을 취득한 자가 장애등급 2급 이상에 해당하지 아니하게 된 때 <p>② 부모, 손자녀 또는 조부모인 유족의 유족연금 수급권은 가입자 또는 가입자였던 자의 사망 당시의 태아가 출생하여 수급권을 갖게 되면 소멸한다.</p>
	<p>국민연금법 제76조 (배우자에 대한 유족연금의 지급 정지)</p> <p>① 유족연금의 수급권자인 배우자에 대하여는 수급권이 발생한 때부터 3년 동안 유족연금을 지급한 후 55세가 될 때까지 지급을 정지한다. 다만, 그 수급권자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 지급을 정지하지 아니한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 장애등급이 2급 이상인 경우 2. 가입자 또는 가입자였던 자의 18세 미만인 자녀 또는 장애등급 2급 이상인 자녀의 생계를 유지한 경우 3. 대통령령으로 정하는 소득이 있는 업무에 종사하지 아니하는 경우 <p>② 유족연금의 수급권자인 배우자의 소재를 1년 이상 알 수 없는 때에는 유족인 자녀의 신청에 의하여 그 소재 불명(부명)의 기간동안 그에게 지급하여야 할 유족연금은 지급을 정지한다.</p> <p>③ 배우자 외의 자에 대한 유족연금의 수급권자가 2명 이상인 경우 그 수급권자 중에서 1년 이상 소재를 알 수 없는 자가 있으면 다른 수급권자의 신청에 따라 그 소재 불명의 기간에 해당하는 그에 대한 유족연금의 지급을 정지한다.</p> <p>④ 제2항과 제3항에 따라 유족연금의 지급이 정지된 자의 소재가 확인된 경우에는 본인의 신청에 의하여 지급 정지를 해제한다.</p>

제재 수단	법 규정 내용

Ⅱ. 보건·복지 행정처분의 검토 및 문제점

1. 법체계상의 문제-위임입법의 한계

시행규칙에서 창설하고 있는 내용들이 너무 많다고 할 수 있다. 이른바 위임입법의 한계문제라고 할 수 있다.

예컨대 모자보건법 제15조는 산후조리업을 하고자 하는 자는 시장·군수·구청장에게 신고하여야 한다고 하면서, 신고한 사항 중 보건복지가족부령이 정하는 중요사항을 변경하고자 하는 때에도 같다고 하고 있다. 물론 법에서 보건복지가족부령이 정하도록 위임하고 있으므로 문제될 것이 없다고 할 수 있으나, 그 내용을 보면, 산후조리원의 명칭, 산후조리원의 소재지, 산후조리원의 대표자(법인의 경우에 한함), 신고한 산후조리원 면적의 3분의 1이상의 증강으로 열거하고 있다(시행규칙 제15조의2 제1항). 중요사항에 대한 변경이면서 동시에 시행규칙으로 정하지 않으면 안 될 정도의 내용도 아닌 이러한 정도의 내용을 굳이 시행규칙으로 정하여야 한다는 당위성은 보이지 않는다.

아른 한편, 아동복지법 시행령 제16조는 아동보호전문기관의 지정취소에 관한 규정을 설정하고 있으나 이와 같은 입법형식은 아동복지법의 위임도 없이 제정된 것이고, 그 행정처분이 지정취소라고 하는 중대한 행정처분을 하도록 하고 있는 바 위임입법의 형식면에서 문제가 있다고 하겠다.

2. 행정처분 태양에서의 특징

(1) 보건법상의 특징

산업안전보건법과 모자보건법상 행정처분은 후술하는 복지법상의 행정처분과 달리 행정처분행위의 태양이 다양하다고 할 수 있다.

보건에 관한 법령에서의 행정처분 기준은 후술하는 복지법상의 행정처분에 비교할 수 없을 정도로 상세하게 규정되어 있음을 알 수 있다. 보건은 인간생활의 중요한 요소라고 하는 점에서 당연하다고 할 수 있으나, 급부행정의 전형적인 형태인 복지법과는 그 행정처분의 기준과 태양에 있어서 상당히 다르게 접근하고 있음을 알 수 있다.

(2) 복지법상의 특징

복지관련법으로 본 아동복지법에서는, 시설의 개선, 사업정지, 폐쇄, 비용 징수, 조세 및 공과금의 감면 등이 행정처분으로서 나타나고 있고, 국민기초생활보장법에서는 급부행정으로서 급여내용과 관련한 급여의 종류, 결정, 개시시기, 변경, 취소, 반환, 급여비용 징수 등이 행정처분으로서 나타나고 있음을 알 수 있다.

아동복지법상의 정지처분행위에 있어서 일반 행정처분의 기준으로서 등장하는 정지기간이나 시설의 보완조치에 대한 유예 내지 시정명령이 없고 시설기준 미달 등에 경우에 곤장 사업정지나 시설의 폐쇄를 하도록 하고 있는 것은(제21조), 다른 법령상의 행정처분행위와 비교할 때에(예, 모자보건법 제15조의8, 시정명령) 형평성에 있어서 문제가 될 수 있는 여지가 있다. 국민기초생활보장법상의 행정처분행위에 있어서는, 비용징수와 관련된 것을 제외하면 주로 급부행정이기 때문에 영업정지, 과태료, 과징금과 같은 행정처분행위는 문제되고 있지 아니하다는 점에 그 특징이 있다.

복지법 분야에서도 영업정지 등의 행정처분에 있어서 그 구체적인 처분의 기준이 확립되어야 할 것으로 생각된다.

제 3 장 복지분야 행정심판청구사건의 주요 유형별 사례분석

제 1 절 서 론

우리나라에서 행정심판사건을 관할하는 행정심판위원회는 국무총리 행정심판위원회와 시도행정심판위원회의 2원적 구조로 되어 있다. 그리고 행정심판사건에서 구체적 심판청구사건의 관할은 처분청의 지위에 따라 달라진다.

국무총리행정심판위원회는 i) 특별시장·광역시장·도지사·제주특별자치도지사의 처분이나 부작위, 그 밖에 국무총리나 중앙행정기관이 직근 상급행정기관이나 소관 감독 행정기관에 해당하는 처분이나 부작위, ii) 「정부조직법」 제3조 또는 다른 법률의 규정에 따라 설치된 국가특별지방행정기관(중앙행정기관에 소속된 국가특별지방행정기관은 제외)의 처분 또는 부작위, iii) 국무총리나 행정 각 부 장관의 처분 또는 부작위에 대한 심판청구사건을 관할하고(「행정심판법」 제5조제3항), 시장·군수·구청장 등의 처분이나 부작위에 대한 심판청구사건은 시도행정심판위원회가 해당 사건을 관할한다.

그런데 보건복지 관련 업무는 거의 대부분이 기초지방자치단체에 위임되어 있어 그에 관한 행정심판청구사건 역시 「행정심판법」에 따라 시도행정심판위원회가 관할하는 사건이 대다수를 차지하고 있어 실제 국무총리행정심판위원회가 관할하는 행정심판청구사건의 수는 그다지 많지 않다. 통계적으로 볼 때에도 국무총리행정심판위원회가 보건복지 분야에서 처리하는 행정심판청구사건은 전체의 1%에도 미치지 못하고 있으며, 특히 식품위생과 관련된 행정심판청구사건은 아

예 없다. 따라서 국무총리행정심판위원회에서 처리한 보건복지 분야 행정심판청구사건의 유형을 분석하여 주요 유형을 정리·분석하고, 이를 토대로 구체적인 행정처분기준이 어떠한 문제점과 개선점이 있는지를 연구하는 것은 한계가 있을 수밖에 없다. 그럼에도 불구하고 보건복지 분야 심판청구사건 중에서 법집행상 명백한 오류가 있었던 사건, 제도개선이 필요한 사건, 입법적 조치와 개선이 필요한 사건을 발굴하여 그 내용을 분석함으로써 앞으로의 개선점을 제시하는 것은 필요하고 유용하다고 생각한다. 이하에서는 자격면허와 관련된 분쟁, 과징금부과처분과 관련된 분쟁, 업무정지처분과 관련된 분쟁 등 구체적인 사건을 중심으로 논리적 쟁점과 시사점에 대하여 살펴보기로 한다.

제 2 절 주요 유형별 사례와 시사점

I. 자격면허 관련 분쟁

1. 안경사 자격면허 관련 사례⁶³⁾

(1) 사건의 개요

청구인은 피청구인으로부터 안경사면허를 받은 후 ‘○○안경원’이라는 상호로 안경제작 및 판매업소를 경영하고 있는 자로서, 피청구인(보건복지부장관)은 2006. 6. 13. 청구인이 영리를 목적으로 고객을 안경업소에 유인하여 『의료기사 등에 관한 법률』 제14조제2항을 위반하였다는 이유로 청구인에 대하여 2개월의 안경사면허자격정지처분을 하였다.

(2) 당사자들의 주장

1) 청구인측 주장

63) 국행심 2006-10161 안경사면허자격정지처분취소청구사건 참조

청구인은 안경점을 개업하면서 다른 선배 안경사들이 하는 것과 마찬가지로 홍보를 위하여 홍보이벤트사의 도우미 2명을 고용하여 안경점 앞을 지나가는 행인들에게 홍보전단지를 나누어 주거나 청구인이 직접 각 가정집에 홍보전단지를 돌리는 일상적인 홍보활동을 하였는데 인근의 동종업자가 보건소에 신고를 함에 따라 이 처분을 받게 된 것으로, 청구인의 홍보전단지에 기재된 다른 안경점은 청구인이 동업하여 운영하는 안경점이고, 대법원, 헌법재판소, 서울행정법원에서는 모두 『의료기사 등에 관한 법률』 제14조제2항의 규정취지는 안경사가 다른 특정 안경업소의 안경사에게 고객을 알선·소개·유인하는 것을 금지하는 규정이고 자신의 안경업소에게 고객을 유인하는 경우는 해당되지 않는다고 판시하고 있으므로 이 처분은 위법·부당하다.

2) 피청구인측 주장

청구인은 안경점을 개원하면서 안경테를 무료 제공한다는 광고방송을 하고 할인쿠폰과 전단지 등을 배포하여 영리를 목적으로 자신이 운영하는 안경원으로 손님을 유인하였는데 이는 『의료기사 등에 관한 법률』 제14조제2항의 규정에 의하여 금지되는 영리목적 유인행위이고, 자신의 안경업소에 고객을 유인하는 행위는 금지되지 않는다는 청구인의 주장은 법리 오해이며, 전문인인 안경사의 공적지위와 사회적 영향력, 행정의 실효성 확보 등을 고려할 때 청구인의 주장은 이유 없다.

(3) 주요 사실관계

- ① 청구인은 2001. 5. 16. 피청구인으로부터 안경사면허증을 받아, 2005. 7. 11. 대구에서 ‘○○안경원’이라는 상호로 안경업소를 개설하였다.
- ② 청구인은 2005. 7. 10.과 7. 11. 홍보이벤트사의 도우미 2명을 고

용하여 청구인의 안경업소 앞에서 ‘안경을 구입하는 사람에게 선착순으로 안경테를 무료로 제공한다는 문구와 함께 청구인이 운영하는 ○○안경원 2곳의 약도가 그려진 전단지과 안경구매시 안경테를 무료로 증정하고 콘택트렌즈 구매시 10% 할인한다는 내용이 있는 쿠폰을 행인에게 나눠주고 청구인이 직접 각 가정으로 위 전단지와 쿠폰을 나눠주었다.

- ③ 경상북도지사는 인근 안경업소 운영자로부터 청구인의 홍보행위에 대한 신고를 받고 피청구인에게 『의료기사 등에 관한 법률』 위반으로 행정처분을 의뢰하였고, 이에 따라 피청구인은 2006. 6. 13. 청구인이 영리를 목적으로 고객을 안경업소에 유인하여 『의료기사 등에 관한 법률』 제14조제2항을 위반하였다는 이유로 이 처분을 하였다.

(4) 사건의 쟁점

이 사건의 쟁점은 자신의 안경업소에 고객을 유인하는 것이 『의료기사 등에 관한 법률』 제14조제2항의 금지하고 있는 유인행위에 해당하는 것인지 여부이다.

(5) 위원회 의결결과 : 청구 인용

『의료기사 등에 관한 법률』 제14조제1항에서 안경업소의 허위 또는 특정 과대광고를 제외한 광고를 허용하고 있는 점에 비추어 동법 제14조제2항(누구든지 영리를 목적으로 특정 안경업소 또는 안경사에게 고객을 알선·소개 또는 유인하여서는 아니된다)은 자신의 안경업소가 아닌 다른 특정 안경업소 또는 안경사에게 고객을 알선·소개 또는 유인하는 것을 금지하는 규정이고, 안경업소 또는 안경사가 자신에게 고객을 유인하는 경우에는 『의료기사 등에 관한 법률』 제14조제2항의 규정에 의하여 금지되는 유인행위에 해당하지 않는다고 할 것

이고, 개업기념으로 안경을 구매한 고객 중 선착순으로 안경업소를 방문하거나 쿠폰을 소지한 고객에게 안경테를 무료로 제공한다는 광고는 특정한 고객에게 판매가격의 일정비율을 할인하여 준다는 내용으로 볼 수 있어 실제로 광고에 기재된 내용대로 판매를 하지 아니하여 허위 또는 과대광고를 하였다는 특별한 사정이 없는 한, 안경업소의 홍보 및 매출증대를 위하여 상품판매가격의 일정율을 할인하여 고객을 증대하고자 하는 영업주의 영업활동으로서 『의료기사 등에 관한 법률』 제14조제1항 또는 제2항에서 금지되는 유인행위에 해당된다고 보기 어려우므로, 피청구인의 이 처분은 위법·부당하다.

(6) 사례의 분석 및 시사점

1) 처분의 근거법령

『의료기사 등에 관한 법률』 제14조제1항의 규정에 의하면, 안경업소는 해당 업무에 관하여 허위 또는 과대한 광고를 하지 못한다고 되어 있고, 동조제2항의 규정에 의하면, 누구든지 영리를 목적으로 특정 안경업소 또는 안경사에게 고객을 알선·소개 또는 유인하여서는 아니 된다고 되어 있으며, 동법 제22조제1항제3호, 제25조, 『의료관계 행정처분규칙』 제3조, 제4조 별표 2 개별기준의 다.(13)의 규정에 의하면, 보건복지부장관은 안경사가 의료기사법 제14조제2항의 규정을 위반하여 영리를 목적으로 특정 안경업소 또는 안경사에게 고객을 알선·소개 또는 유인하는 행위를 한 때에는 2월간 면허자격을 정지시킬 수 있다고 규정되어 있다.

2) 위원회의 판단

이 사건은 『의료기사 등에 관한 법률』에서 금지하고 있는 ‘안경업소에 고객을 유인하는 행위’의 해석과 관련하여 동법 제14조제1항과 제2항의 통합적 해석이 필요한 사건으로서, 위원회는 이 사건에서 동

법 제14조제1항은 안경업소가 하는 광고는 원칙적으로 허용하되, 예외적으로 허위 또는 과장 광고를 하지 못하도록 규정하고 있는 것이므로 동조제2항은 자기가 아닌 다른 안경업소를 위하여 영리를 목적으로 고객을 유인하는 행위를 금지하고 있다고 해석하는 것이 타당하다는 전제에서 청구인이 자신의 안경업소에 고객을 유인하는 방법으로 안경테의 무료 제공 또는 할인 실시를 광고하는 것이 허위 또는 과장 광고에 해당하지 않는 한 청구인에게 행정제재를 가할 수 없다고 판단하였다.

3) 시사점

이 사건은 법령의 규정내용에 대한 해석을 둘러싸고 청구인과 피청구인 간의 시각차에서 비롯된 비교적 평범한 사례라고 할 수 있다. 다만, 필자는 이 사례와 직접적으로 관련이 있는 헌법재판소의 결정례가 명백히 있음에도 피청구인이 그간의 집행관행에서 벗어나지 못하고 있다는 점을 아쉽게 생각하고 이를 지적하고 싶다.

헌법재판소에서는 “의료기사등에관한법률 제14조 제2항은 누구든지 영리를 목적으로 특정 안경업소 또는 안경사에게 고객을 알선·소개 또는 유인하여서는 아니된다고 규정하고 있는데, 이 규정은 안경업계 의 건전한 거래질서를 확립하기 위하여 특정 안경업소에 대한 고객알선·소개 및 유인행위를 금지한 것으로서 안경사의 경우 자신의 안경업소가 아닌 다른 특정 안경업소 또는 안경사에게 고객을 알선·소개 또는 유인하는 것을 금지하는 규정이고, 특정 안경업소 또는 안경사가 그 안경업소 또는 안경사 자신에게 고객을 유인하는 경우는 위 같은 조 제2항 소정의 유인행위에 해당하지 아니한다”(헌재 1999. 9. 16. 선고 98헌마289)고 결정한 바가 있고, 피청구인측에서 이러한 헌법재판소 결정례의 존재에 대하여 모르고 있다고 보기도 어려운데, 피청구인이 동일한 유형의 사건에 대하여 헌법재판소의 결정례와 정면으

로 모순되는 집행을 하였다는 점이 안타깝다.

2. 영양사 자격면허 관련 사례⁶⁴⁾

(1) 사건의 개요

청구인이 영양사로 근무하는 초등학교에서 2005. 11. 4. 총 1,400명의 학생 중 약 158명이 구토, 복통, 설사 등을 호소하고 그 중 6명에게 노워크바이러스(Norwalk Virus)가 검출되는 집단식중독 사고가 발생하자, 피청구인이 2006. 1. 24. 영양사가 직무를 행함에 있어서 식중독 기타 위생상 중대한 사고를 발생하게 하였다는 이유로 청구인에게 1개월간 영양사업무정지처분을 하였다.

(2) 당사자들의 주장

1) 청구인측 주장

- ① 노워크바이러스는 지금까지 그 원인식품이 명확히 확인되지 아니하였고 그 감염경로도 이미 감염된 사람과의 접촉, 오염된 식품 또는 물을 통한 전파 등으로 매우 다양한데, 이 사고에 대한 경기도의 역학조사결과 그 원인식품이 명확히 판명되지 아니하였고, 식품·조리종사원·환경가검물에서도 노워크바이러스가 검출되지 아니하였고 무균상태였으며, 노워크바이러스가 검출된 6명이 모두 정수기위탁업체에서 관리하는 2대의 정수기를 사용한 점에 비추어 바이러스 검사를 실시하지 않은 정수기 물이나 보존식에 의한 발병가능성을 배제할 수 없고, 노워크바이러스의 감염자 비율이 낮고 동일한 급식을 공급받는 교직원들 중에 바이러스에 감염된

64) 국행십 2006-03970, 2006-03971 영양사업무정지처분취소청구사건 참조

사람이 발견되지 않은 점에 비추어 노워크바이러스가 학교급식이 아닌 다른 경로를 통하여 유입되었을 가능성도 배제할 수 없다.

② 피청구인은 조리종사자 1명과 학생 6명의 가검물에서 노워크바이러스가 검출되었고 골뱅이무침을 원인물질로 추정할 수 있으므로 영양사의 직무소홀로 인하여 이 사고가 발생하였다고 주장하나, 역학조사결과 ‘조리종사자 1명의 가검물에서 병원성대장균이 발견된 것은 환자의 증상과 연관되지 않았고 양성으로 나온 수도 적어서 의미를 두지 않는다’고 조사되어 유의성이 없는 사항으로 판명되었고, 원인식품이 골뱅이인지 확인되지 않았으며, 서울지방법원 관례에서 학교급식에서 환자가검물과 동일한 균이 발견되지 않았을 경우 원인식품의 제조업체나 납품업체에 책임을 물을 수 없다고 판시한 점에 비추어 원인식품의 추정만으로 이 건 처분을 하는 것은 위법·부당하다.

③ 청구인은 지금까지 ‘학교급식위생관리지침서’상의 영양사로서의 업무를 충실히 이행하여 왔고 학부모 모니터링에서도 급식시설의 운영이나 위생상태가 양호한 것으로 조사되었으며, 식기·식탁·행주 등의 급식기구나 조리종사원에 대한 검사결과 무균상태였음이 판명되었고, 영양사가 급식 이외의 모든 감염경로를 관리하기에는 업무의 한계성이 있으며, 노워크바이러스는 2006. 6. 12.에야 전염병원인균으로 지정되었는바, 원인물질이나 감염경로, 영양사의 업무소홀에 대하여 입증하지 못한 상태에서 식중독이 발생하였다는 점만으로 영양사의 과실을 추정하여 책임을 묻는 것은 위법·부당하므로 이 처분은 취소되어야 한다.

2) 피청구인측 주장

식중독의 원인인 유해미생물과 유독물질은 식재료의 세정과정 및 음식의 조리과정에서 식품을 위생적으로 관리하지 않아서 발생하는

경우가 많은데, 이 사고의 경우 조리종사자 1명의 가검물에서 병원성 대장균이 검출되고 학생 6명의 가검물에서 노워크바이러스가 검출된 점, 환자들의 증상이 발견된 노워크바이러스의 증상과 일치한 점, 골뱅이무침을 먹은 후 식중독 증상이 발현된 시간이 노워크바이러스의 잠복기와 흡사하여 골뱅이무침을 원인물질로 추정할 수 있는 점, 음식물에 대한 바이러스검사는 현재 기술적으로 어려워 이를 확인할 수 없는 점 등을 고려하면 이 사고는 영양사의 급식관리 소홀로 인한 것으로 추정되고, 청구인의 사익보다 적절한 급식관리로 국민의 집단급식에 대한 불신을 감소시키고 적절한 방역체계를 확립할 공공의 이익이 우월하므로 청구인의 주장은 이유 없어 이 건 청구는 기각되어야 한다.

(3) 주요 사실관계

- ① 청구인은 1995. 4. 24. 영양사면허를 취득하여 2002년 12월부터 경기도에 있는 ○○초등학교에서 영양사로 근무하고 있다.
- ② ○○초등학교에서 2005. 11. 1. ~ 11. 4. 총 1,400명의 학생 중 158명의 학생들이 복통, 구토, 오한, 오심, 발열, 설사 등의 증세를 보이고 이 중 14명의 학생들이 입원하는 사고가 발생하였는데, 1일부터 최초 증상자가 발생하여 3일부터 증상자가 늘어났고, 조사 대상이 된 80명의 증상자 중 남자는 28명, 여자는 52명, 학년별로는 1학년 8명, 2학년 12명, 3학년 16명, 4학년 8명, 5학년 24명, 6학년 12명이었으며, 함께 급식을 실시한 교사, 교직원, 조리종사자에게는 아무런 증상이 나타나지 아니하였다.
- ③ 경기도 시흥시 보건소와 경기도 역학조사반이 2005. 11. 4. 이 사고에 대하여 역학조사를 실시한 결과, 62명의 학생과 10명의 조리종사자에 대한 직장채변검사서 6명의 학생에게 노워크바이러스가 검출되었고 1명의 조리종사자에게 병원성대장균(S.aureus)이 검출되었으며(병원성대장균은 환자의 증상과 연관되지 않고 양성으

로 나온 수도 적어 의미를 두지 않았다고 함), 환경가검물(칼, 식기, 도마, 행주, 정수기 물) 7건과 보존식 3건에 대한 검사에서는 검출된 균이 없었고, 1일부터 3일까지의 식단 중 1일 중식에 나온 팽이도라지무침과 3일 중식에 나온 골뱅이무침에 통계학적으로 의미 있는 결과가 나왔는데 그 중 골뱅이무침의 통계학적 의미가 더 높은 것으로 되어 있다.

- ④ ○○초등학교의 급식은 자체적으로 운영되어 각 반별로 급식이 배분되어 식판으로 식사를 하는 형태이고, 급식종사인원은 영양사와 조리사 각 1명, 조리종사원 10명으로 되어 있다.
- ⑤ 경기도 시흥시장이 2005. 12. 1. 청구인에 대한 행정처분을 요청하자, 피청구인은 2006. 1. 24. 영양사가 직무를 행함에 있어 식중독 기타 위생상 중대한 사고를 발생하게 하였다는 이유로 청구인에 대하여 이 건 처분을 하였다.
- ⑥ ○○초등학교에서는 HACCP(Hazard Analysis Critical Control Points, 식품위해요소중점관리기준)제도⁶⁵⁾를 도입하여 급식을 실시하고 있는데, 청구인이 실무책임자가 되어 실시계획을 수립하고 관련장비를 구입하여 매월 이에 관한 회의를 실시하였고, 매월 조리종사원 및 납품업체에 대하여 위생교육 및 평가를 실시하고 있으며, 학부모검수모니터링을 운영하고, 청소계획을 수립하여 매일 위생

65) HACCP(Hazard Analysis Critical Control Points, 일명 “해썹”, 식품의약품안전청에서는 이를 “식품위해요소중점관리기준”으로 번역하고 있음) : 위해가능성이 있는 요소를 찾아 분석·평가하는 위해분석(HA)과 해당 위해 요소를 방지·제거하고 안전성을 확보하기 위하여 중점적으로 다루어야 할 관리점인 중요관리점(CCP)으로 구성된 것으로, 식품의 원재료 생산에서부터 제조, 가공, 보존, 유통단계를 거쳐 최종 소비자가 섭취하기 전까지의 각 단계에서 발생할 우려가있는 위해요소를 규명하고, 이를 중점적으로 관리하기 위한 중요관리점을 결정하여 자주적이며 체계적이고 효율적인 관리로 식품의 안전성을 확보하기 위한 과학적인 위생관리체계를 말함. 교육부에서는 학교급식의 안전성 확보를 위해 1999년 이에 관한 정책연수를 실시하여 학교급식 HACCP 일반 모델을 개발·보급하여 2003년부터 일부학교에 시범적용하고 2001년부터 전면 도입하였다.

안전점검 및 청소점검을 실시하였다.

- ⑦ 노워크바이러스는 1968년 미국 오하이오(Ohio)주 노워크(Nowalk) 초등학교에서 집단발병사태가 벌어진 뒤 이름 지어진 급성장염을 유발하는 대표적인 원인바이러스로 어린 영유아보다는 좀 더 큰 소아나 성인에게 장염을 일으키며, 주로 감염자의 배설물을 통해 전염되고, 바이러스에 오염된 식품이나 물, 음료수 등의 섭취 또는 바이러스에 감염된 사람과 직접 접촉하거나 같은 용기에 음식을 나누어 먹은 경우에 전염될 수 있으며, 잠복기간은 통상 1~2 일이나 수도꼭지나 화장실 손잡이 등에 최장 12일간 잠복할 수 있는데 증상의 기간은 1~3일 이내로 비교적 짧은 편이고, 감염되었을 경우 주요증상은 멀미, 구토, 위경련, 복통, 두통, 근육통, 설사 등으로 설사보다 구토, 복통 등이 더 심한 증세를 보이며, 폭발적인 유행성 발병으로 학교, 병원, 유람선 등에서 집단 발생되는 경우가 많다.

(4) 사건의 쟁점

이 사건은 행정처분의 적법성에 대한 주장책임과 입증책임이 누구에게 있는지 여부와 그 책임이 피청구인에게 있다고 보는 경우 객관적 사실관계를 통해 드러난 결과를 청구인에게 책임지울 수 있는 지 여부가 쟁점이다.

(5) 위원회 의결결과 : 청구 인용

행정심판에 있어서 당해 행정처분의 적법성에 관하여는 특별한 사정이 없는 한 당해 처분청이 이를 주장·입증하여야 할 것이므로, 이 사고가 영양사의 귀책사유로 발생하였다는 점은 피청구인이 입증하여야 할 것인데, 이 사고의 원인식품이나 감염경로가 명확히 규명되지

아니한 점, 조리기구·식기 등 환경가검물과 보존식 등은 모두 무균 상태로 판명된 점, 노워크바이러스는 주로 배설물을 통해 감염되고 오염된 식품이나 물의 섭취뿐만 아니라 바이러스에 감염된 사람과 직접 접촉하거나 같은 용기에 음식을 나누어 먹은 경우에도 감염될 수 있을 정도로 전염성이 강한 반면, 이 사고로 증상을 보인 학생들 중 노워크바이러스가 검출된 학생은 소수에 불과하고, 함께 급식을 실시한 교사·교직원·조리종사자 등에게는 아무런 증상이 나타나지 아니하였으며 노워크바이러스가 검출되지도 아니한 점에 비추어 이 사고의 원인이 학교급식관리의 소홀이라고 단정하기 어렵고, 다른 감염경로로 인한 감염가능성도 배제할 수 없으며, 달리 청구인이 영양사업무를 수행함에 있어 급식시설·식품위생·품질관리 등에 문제를 발생시킨 사실이 발견되지 아니하여 이 사고의 발생이 영양사의 고의 또는 과실에 의한 것이라고 보기 어려우므로 청구인에게 사고발생의 책임을 묻은 이 처분은 위법·부당하다.

(6) 사례의 분석 및 시사점

1) 처분의 근거법령

『식품위생법』 제2조제10호의 규정에 의하면, ‘식중독’이라 함은 식품의 섭취로 인하여 인체에 유해한 미생물 또는 유독물질에 의하여 발생하였거나 발생한 것으로 판단되는 감염성 또는 독소형 질환을 말한다고 되어 있고, 동법 제63조제1항제2호의 규정에 의하면, 보건복지부장관 또는 시장·군수·구청장은 영양사가 그 직무를 행하거나 조리사가 그 조리업무를 행함에 있어서 식중독 그 밖의 위생에 관한 중대사고 발생에 책임이 있는 때에는 그 면허를 취소하거나 6월 이내의 기간을 정하여 그 업무의 정지를 명할 수 있다고 되어 있으며, 동법 시행규칙 제53조, 별표 15의 개별기준 제4항제2호에 의하면 조리사 또는 영양사가 식중독 기타 위생상 중대한 사고를 발생하게 한 때에

는 1차위반의 경우 1월의 업무정지, 2차위반의 경우 2월의 업무정지, 3차위반의 경우 면허취소를 하도록 되어 있고, 동규칙 제44조제1항의 규정에 의하면 영양사의 직무는 식단 작성, 검식 및 배식관리, 구매식품의 검수 및 관리, 급식시설의 위생적 관리, 집단급식소의 운영일지 작성, 종업원에 대한 영양지도 및 위생교육으로 되어 있다.

2) 위원회의 판단

이 사건에서 위원회는 행정심판에 있어서 당해 행정처분의 적법성에 관한 주장책임과 입증책임은 처분청에 있다는 전제 하에, 이 사건 관련 식중독 사고가 영양사에게 책임 있는 사유로 발생하였다는 사실에 대해서는 피청구인이 입증하여야 함에도 식중독 사고의 원인이 된 식품이나 감염경로가 명확하게 규명되지 않았고, 당시 사용된 조리기구와 식기 등이 모두 무균상태로 판명되었으며, 노위크바이러스는 전염성이 강함에도 이 식중독 사고로 증상을 보인 학생들 중에서 노위크바이러스가 검출된 학생이 소수에 불과하고, 함께 급식을 실시한 교사·교직원·조리종사자에게서는 아무런 증상이 나타나지 않았다는 등의 정확을 들어 이 식중독 사고가 영양사의 고의나 과실에 기인한 것으로 보기 어렵다는 이유로 청구인의 주장을 받아들였다.

3) 시사점

행정청이 제재로서의 행정처분을 하기 위해서는 가장 먼저 위반행위에 대한 객관적인 사실 확정이 필요하다. 즉 제재의 상대방이 명백히 법령에 위반하는 행위를 하였다고 인정하기 위해서는 그 상대방이 한 행위를 객관적으로 확정할 수 있어야 한다. 그런 후에 그러한 행위의 결과가 법령을 위반하게 되었다는 인과관계를 인정할 수 있을 정도로 그에 관한 사실 확정이 수반되어야 한다. 따라서 행정심판이나 행정소송 등 제재처분의 취소를 다투는 쟁송에서 해당 제재처분이

적법하다는 점에 대한 주장과 입증은 기본적으로 제재처분을 한 행정청에 있게 된다. 그런데 이 사건에서는 위원회가 의결서에서 지적하고 있는 바와 같이 청구인의 어떠한 행위가 식중독이라는 법령 위반의 결과를 초래하였는지에 대한 명확한 입증을 하지 못하고 단지 추상적인 정황만을 들어 청구인에게 식중독 사고의 책임이 있다고 속단한 위법이 발견된다.

행정심판청구사건을 들여다보면 이 사례에서와 같이 행정청이 구체적인 사실관계와 그 사실관계 사이의 인과관계에 대한 깊은 고려 없이 일단 문제가 발생하면 먼저 제재처분부터 하는 사례를 자주 접하게 된다. 그러나 제재처분을 받게 되는 상대방은 후일 그 제재처분이 명백히 잘못된 것이었음이 밝혀지더라도 씻을 수 없는 사회·경제적 손실이 따르게 되는, 즉 쟁송에서 승자가 되더라도 남는 게 없는 약자의 지위에 있다. 따라서 일반 국민을 상대로 특히 제재처분을 하는 경우에는 명확한 사실관계를 토대로 위반행위를 확정하고 그에 적합한 법령을 적용하여 정당한 처분을 함으로써 사전에 잘못된 제재처분으로 사회적 간접비용이 발생하는 것을 최소화하도록 신중하게 할 필요가 있다.

II. 과징금 부과처분에 대한 분쟁

1. 사건 유형 개관

국무총리행정심판위원회에서 관할하는 행정심판청구사건 가운데 특히 보건복지 분야에서는 과징금 부과처분의 위법성이나 가혹성과 관련된 행정심판청구사건이 가장 많다. 보건복지 분야서는 의료기관에 대한 제재처분과 같이 공익성이 강한 법인이나 사업자에 대한 제재처분이 상당한 많은 데 따른 결과가 아닌가 생각된다. 즉 공익성이 강한 법인이나 사업자에 대해서는 위반행위에 대한 제재처분으로 영업

정지를 선택하는 경우 그 제재처분의 결과가 오히려 공익에 해를 끼치는 (당초 의도하지 않았던)역효과가 발생하기 때문에 제재처분의 수단으로 영업정지보다는 영업정지에 갈음하는 과징금을 선택하는 경향이 있어서 그 결과 행정심판청구사건에서는 과징금 부과처분의 위법·부당 여부를 다투는 사례가 많은 것으로 보인다.

2. 구체적 사례⁶⁶⁾

(1) 사건의 개요

광주지방식품의약품안전청 소속 식품위생감시원이 2006. 5. 9. 청구인 업소(식품제조 : 두부)에 대한 위생검사를 실시할 당시 음용수로 쓰이는 지하수에 대하여 수질검사 기간 내에 일부 항목에 대한 검사를 하지 않았다는 이유로 피청구인인 제주특별자치도지사가 청구인에게 2006. 6. 22. 영업정지 15일에 갈음하는 1,320만원의 과징금을 부과하였다.

(2) 당사자들의 주장

1) 청구인측 주장

- ① 청구인의 사업장에서는 상수도와 지하수를 병행하여 사용하고 있는데, 먹는 물과 관련된 상수도는 콩을 분쇄할 경우에만 사용하며 피청구인이 음용수로 사용했다고 주장하는 지하수의 경우에는 콩 세척이나 두부제조가 끝난 이후에 사용한 기계와 작업장 세척을 위해 사용하고 있어 음용수에 해당하지 않아 먹는 물과는 무관한 점을 볼 때, 청구인이 사용하는 지하수가 음용수에 해당하여 『먹는 물 관리법』의 규제대상에 해당된다는 피청구인의 주장은 옳지 않다.

66) 국행심 2006-10244 과징금부과처분취소청구사건 참조

- ② 설령, 청구인이 사용한 지하수가 음용수에 해당한다 하더라도 피 청구인이 2004. 11. 24. 청구인에게 지하수이용개발·이용 변경허가를 할 당시 첨부한 영업자 준수사항에는 지하수 수질검사 주기를 생활용수의 경우에는 3년마다 1회, 음용수의 경우에는 2년마다 1회로 규정되어 있었고, 수질검사 항목도 시정위생과나 제주보건환경연구원에 문의해 본 결과 1년에 한번은 12개 항목, 2년에 한번은 46개 전 항목에 대하여 검사를 해야 한다고 하여 그에 따라 2006. 2. 2. 제주보건환경연구원에 검사를 의뢰하여 12개 항목에 대하여 검사를 실시하였는데, 청구인은 지하수 수질검사에 대한 지식이 없어 피청구인이나 제주보건환경연구원의 답변에 따라 성실하게 수질검사를 수행하였음에도 불구하고 피청구인이 2006. 5. 9. 실시한 위생검사에서 매년 한 번씩 전 항목에 대한 수질검사를 받지 않았다는 이유로 이 처분을 하는 것은 위법하다.
- ③ 청구인은 중소기업청에서 선정하는 INNO-BIZ기업으로 인정받아 해수두부를 전국의 학교에 공급하고 있는 상황에서 수질검사조차 제대로 받지 못해 과징금처분을 받았다는 사실이 알려질 경우, 청구인 사업장에 대한 거래업체의 신뢰가 무너지게 되고 이미 체결되어 있는 납품 계약 역시 자동적으로 해지되며 그로 인해 그동안의 회사의 운영이 어려워져 도산 위기에 빠지게 되므로 이 처분은 지나치게 가혹하다.

2) 피청구인측 주장

- ① 청구인은 자기 사업장의 지하수가 콩세척이나 작업장 청소용으로만 사용하고 상수도는 콩을 분쇄하는 과정에서만 사용하므로 제품에는 안전하다고 주장하나, 지하수를 사용하는 제조업소는 거의 모든 제조공정에 지하수를 사용하며 실제로 피청구인이 수도관에 의뢰하여 지하수 및 상수도 사용내역을 조회해 본 결과, 상

수도는 2005. 9.부터 일반가정용 수준 이하(매월 요금 19,350원)로 사용한 경우도 있어 지하수 위주로 제품이 생산되고 있음을 알 수 있고, 청구인이 2006. 2. 9. 일부항목에 대한 수질검사를 받는 과정에 있어서도 청구인은 원칙적으로 지하수 수질검사에 있어 검사기관 담당직원이 직접 방문 채수한 후 검사를 실시해야 함에도 불구하고 제주도보건환경연구원의 수질검사성적서에 보면, 검체채수 방법에 “지니고 온 시험용 재료”라고 기재되어 있는 문제점이 발견되고 있다.

- ② 청구인은 제주시에서 지하수를 사용하여 두부를 제조하는 업체를 1976년부터 2001년까지 경영했던 경험이 있는 자로서 동일 업종에서 30여 년간 사업을 했던 사실을 볼 때, 지하수 수질검사 기준에 대해 잘 알고 있음에도 불구하고 마치 『먹는 물 관리법』의 규정을 모르고 있었고, 피청구인이나 제주보건환경연구원의 잘못된 행정지도로 인하여 지하수수질검사의 일부항목만 받은 것이라고 주장하고 있고, 또 청구인은 이 처분을 받게 되면 회사경영이 어려워져 도산 위기에 처하게 된다고 주장하나, 청구인이 영업정지에 갈음하는 과징금부과를 요구한 점, 최근 식중독 발생 등 학교급식사고가 연일 언론을 통해 보도되고 있는 것처럼 식품을 제조·가공·유통·판매하는 전 과정에 대해 투명한 관리가 필수인 점 등을 볼 때, 이러한 과정의 일부인 영업자준수사항을 위반한 청구인의 행위는 경미하다고 볼 수 없으므로 피청구인은 이 처분은 적법·타당하다.

(3) 주요 사실관계

- ① 청구인은 최초 1976년도에 제주시에서 두부 제조업체를 경영하였으나 2001년도에 폐업하였다가 2002년도에 XX라는 상호로 다시 영업을 시작한 후 2004년도에 제주시 화북동으로 이전하였다.

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

- ② 피청구인은 2005. 2. 5. 『먹는 물 수질기준 및 검사 등에 관한 규칙』 제4조의 규정에 따라 청구인 사업장의 지하수에 대한 수질검사(전체 46개 항목)를 실시하였고, 검사결과 청구인 사업장의 수질은 적합한 것으로 판정되었다.
- ③ 청구인은 2005. 5. 10. 사업장에서 사용하기 위해 제주시상하수도 사업소장으로부터 지하수 개발·이용에 관한 용도변경을 다음과 같이 받았다.

개발위치	변경전		변경후	
	용도	세부용도	용도	세부용도
제주시 화북동1	농수축산	농업용수	공업용수	식품제조

- ④ 청구인은 제주도보건환경연구원에 수질검사를 의뢰하여 2006. 2. 9. 다음과 같이 수질검사결과를 통보받았다.

○ 검체내용

채수장소	제주도 제주시 화북동 XX				
검체명	지하수	채수일시	2006. 2. 2.	접수일자	2006. 2. 2.
채수방법	지니고 온 시험용 재료	검사목적	참고용		

○ 검사결과종합

판정	적합
수질기준초과항목	없음 (12개 항목)
비고	본 성적서는 각급기관, 단체의 인·허가용이나 광고 또는

	선전 등의 목적에 사용할 수 없음
--	--------------------

- ⑤ 2006. 5. 9. 광주지방식품의약품안전청 소속 식품위생감시원이 위생검사를 위해 청구인의 사업장을 점검하였는데, 청구인의 사업장에서 사용하는 지하수를 정해진 검사기간 내에 전체항목에 대한 수질검사를 실시하지 않고 일부에 대해서만 수질검사를 실시한 사실을 적발하여 청구인이 「식품위생법」 규정의 영업자준수사항을 위반했다고 통보하면서 피청구인에게 행정처분을 의뢰하였다.
- ⑥ 청구인의 대표이사가 작성한 확인서에 의하면, 청구인의 사업장은 수도물과 지하수를 물탱크에 같이 받아 두부류를 제조하기 위한 콩 세척, 완성된 두부에서 간수를 빼기 위해 두부를 담그는 용도 등에 사용하고 있다고 기재되어 있다.
- ⑦ 피청구인은 청구인에 대한 의견수렴절차를 거쳐 2006. 6. 22. 청구인이 「식품위생법」 규정의 영업자준수사항을 위반하여 영업했다는 이유로 영업정지 15일에 갈음하는 처분(청구인 사업장의 연간매출액 14억 8,553만원, 산출 : 1일 당 88만원 × 15일 = 1,320만원)을 하였다.
- ⑧ 피청구인이 제주시의 수도과에 의뢰하여 제공받은 청구인 사업장의 지하수 및 상수도 부과금액 및 사용량은 다음과 같다.
- 지하수 부과금액 및 사용량

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

고지연월일	수용가명	부과금액(원)	사용량(톤)
2006. 6.	XX	910,660	4,511
2006. 5.		867,120	4,365
2006. 4.		468,170	2,838
2006. 3.		656,800	3,603
2006. 2.		576,540	3,289
2006. 1.		688,240	3,726

○ 상수도 부과금액 및 사용량

고지연월일	수용가명	부과금액	사용량(톤)
2006. 6.	XX	47,680	43
2006. 5.		111,410	77
2006. 4.		140,470	94
2006. 3.		557,200	277
2006. 2.		19,350	18
2006. 1.		22,440	22

(4) 사건의 쟁점

이 사건에서는 처분의 위법성 보다는 처분의 가혹성 여부에 대한 판단이 쟁점이 되었다.

(5) 위원회 의결결과 : 청구 기각

청구인은 지하수를 음용수로 사용하지 않았고, 수질검사 역시 관계 법령을 제대로 알지 못해 일부에 대해서만 검사받은 사실은 있지만 검사 자체를 받지 않으려고 한 것은 아니라고 주장하나, 청구인 사업

장의 상수도 사용량과 지하수 사용량을 비교해 보았을 때 양자간의 차이가 크게 나타나는 점, 청구인의 대표이사가 작성한 확인서에 수돗물과 지하수를 물탱크에 같이 받아 두부류를 제조하기 위한 콩 세척의 용도와 완성된 두부에서 간수를 빼기 위해 두부를 담그는 용도로 지하수를 사용하고 있다고 진술한 사실을 볼 때 이는 「식품위생법 시행규칙」 제40조와 별표 12 규정의 “수돗물이 아닌 지하수 등을 먹는 물 또는 식품의 제조·가공 등에 사용하는 때”에 해당한다고 볼 수 있는 점, 청구인이 2006. 2. 2. 제주도보건환경연구소로부터 받은 수질검사의 항목이 12개 항목에 불과하고 검사내용 또한 참고용에 불과한 점 등에 비추어 볼 때, 청구인이 식품제조(콩 세척)과정에서 주로 지하수를 이용하여 식품을 제조한 때에 해당하여 수질검사항목 전체에 대한 검사가 필요함에도 불구하고 일부에 대해서만 수질검사를 받은 사실이 분명하므로 이 처분이 위법하다고 볼 수 없으며, 또한 피청구인이 청구인의 사정을 고려하여 영업정지 15일에 갈음하여 처분을 한 사실을 고려해 볼 때, 재량권의 일탈·남용이 있었다고 볼 수도 없다.

(6) 사례의 분석 및 시사점

1) 처분의 근거법령

「식품위생법」 제31조 및 동법 시행규칙 제40조 및 별표 15의 규정에 의하면, 수돗물이 아닌 지하수 등을 먹는 물 또는 식품의 제조·가공 등에 사용하는 때에는 「먹는 물 관리법」 제35조의 규정에 의한 먹는 물 수질검사기관에서 1년(음료류 등 마시는 용도의 식품인 경우에는 6월)마다 「먹는 물 관리법」 제5조의 규정에 의한 먹는 물의 수질기준에 따라 검사를 받아 마시기에 적합하다고 인정된 물을 사용하여 한다고 규정되어 있고, 동법 제58조 및 제65조에는 이를 위반한

영업자에 대하여 영업정지 또는 이에 갈음하는 과징금을 부과할 수 있도록 하고 있으며, 또한 『지하수법 시행령』 제31조제2항제1호에는 음용수의 경우 『먹는 물 관리법』 제5조의 규정에 의한 먹는 물의 수질검사방법에 의해서 수질검사를 하도록 되어 있고, 『먹는 물 수질기준 및 검사 등에 관한 규칙』 제4조 및 별표 1에는 각각의 수질검사항목(총 48개 항목)을 규정하고 있다.

2) 위원회의 판단

이 사건에서 위원회는 청구인의 대표이사가 수돗물과 지하수를 물탱크에 같이 받아 두부류를 제조하기 위한 콩 세척의 용도와 완성된 두부에서 간수를 빼기 위해 두부를 담그는 용도로 지하수를 사용하고 있다고 인정하고 있으므로 청구인이 수돗물이 아닌 지하수 등을 먹는 물 또는 식품의 제조·가공 등에 사용하였다고 확정할 수 있고, 또한 청구인이 받은 수질검사의 항목이 법령에서 정하고 있는 기준에 미치지 못하고 있다는 점을 들어 피청구인의 처분이 적법하다고 판단하고, 한편 피청구인의 처분이 가혹한지의 여부에 대해서는 피청구인이 청구인의 여러 사정을 고려하여 영업정지 15일에 갈음하여 과징금을 부과하는 처분을 했다면서 이 처분이 가혹하지 않다고 판단하였다.

3) 시사점

필자는 이 사건과 관련하여 과징금제도의 문제점에 대하여 재고의 필요성이 있다는 문제를 제기하고 싶다.

우리나라에서 과징금제도는 최초 『독점규제 및 공정거래에 관한 법률』에서 경제법상의 의무에 위반한 자에 대해, 그 부당하거나 불법적인 경제적 이익을 환수할 목적으로 부과하는 일종의 행정제재금으로도 도입되었다. 그러던 것이 후에는 행정법규의 위반행위로 인하여 영업

또는 사업의 정지를 할 수 있도록 한 경우에 공익과 이용자의 편의를 도모하는 취지에서 그 영업정지를 대신하여 부과하는 금전적 제재수단으로 사용되었으며, 오늘날에는 후자의 성격을 갖는 과징금제도가 주류를 이루고 있다.

그런데 문제는 위반행위에 대한 제재가 공익과 무관한 경우에까지 무분별하게 확대되고 있다는 점이다. 이 사건을 놓고 보면, 하나의 식품제조업체에 대한 영업정지처분이 공익에 어떠한 영향을 미칠 수 있는지 의문이라 하지 않을 수 없다.

물론 경미한 위반에 대하여도 항상 영업정지처분을 하여야 한다는 것은 아니지만(물론 이런 경우에는 아예 제재처분을 할 필요조차 없는 경우도 있을 것이다), 이러한 사건에서는 과징금부과처분보다는 오히려 영업정지처분을 부과하는 것이 오히려 공익을 위해 더 타당하지 않느냐는 생각을 지울 수 없다는 것이다. 이는 결국 입법정책의 문제로 귀결된다. 필자로서는 이 사건과 같은 유형의 업체의 위반행위에 대하여는 제재처분으로 과징금을 선택적으로 사용하지 못하도록 하는 입법적 조치가 따르는 것이 타당하다고 본다.

Ⅲ. 요양기관 업무정지처분 관련 분쟁

1. 사건의 개요⁶⁷⁾

청구인이 75일간의 업무정지기간 중에 요양급여를 행하였고, 결국 부당하게 보험자·가입자 및 피부양자에게 요양급여비용을 부담하게 하였다는 이유로 피청구인(보건복지부장관)이 청구인의 요양기관에 대하여 1년간 업무정지처분을 하였다.

2. 당사자들의 주장

67) 국행십 2006-05920 요양기관업무정지처분취소청구사건 참조

(1) 청구인측 주장

- ① 청구인은 2000년 3월 청구인의 아내가 운영하는 ○○마취과의원과 많은 면적(X-ray실, 물리치료실, 처치실, 회복실, 접수실, 환자대기실)을 공유하여 사용하는 것으로 의료기관 개설신고를 하였다.
- ② 청구인은 2002년도 보건복지부의 현지실사를 받은 결과, 진찰료 산정기준 위반 등으로 75일간 업무정지처분을 받게 되어 동 기간 동안 휴업신고를 하고, 청구인 의료기관의 시설 등을 ○○마취통증과의원에서 사용하는 것으로 변경신고를 하였으며, 청구인은 ○○마취통증과의원에서 피고용인 자격으로 의료행위를 하였고, 요양급여비용은 ○○마취통증과의원 명의로 청구하였다.
- ③ 요양기관에 대한 업무정지처분은 의사로서의 진료행위를 금지하는 것이 아니므로 업무정지처분을 받은 요양기관의 의사가 타 요양기관에 취직해서 의료행위를 한 것은 적법하나, 피청구인은 청구인과 위 ○○이 부부라는 이유만으로 이 처분을 하였다.
- ④ 피청구인은 청구인 요양기관의 업무정지기간 중에 청구인이 XX약품 등과 의약품거래를 하고, 청구인 의원의 명의로 세금계산서를 발행하였다고 주장하나, 업무정지기간 중에 의약품거래를 한 사실이 없으며, 세금계산서의 발행은 업무정지기간 전에 발생한 의약품거래에 대한 세금계산서를 업무정지기간 중에 발행한 것뿐이다. 따라서 이 처분은 명백한 하자를 갖고 있다.

(2) 피청구인측 주장

- ① 의사의 진찰행위 없이 물리치료 등을 시술한 경우 기본진찰료의 50%만을 산정하여야 하나 청구인은 전액을 청구하였고, 일부 수진자에 대하여 통증치료기 및 레이저의 사용료 등의 비용을 법정 본인부담금 외에 별도로 과다하게 징수하는 등의 방법으로 1,706만 2,780원을 부당청구한 사실이 확인되어 청구인 요양기관에 대

하여 75일간 요양기관 업무정지처분을 하였다.

- ② 『국민건강보험법』 제85조제3항에 의하면, 업무정지처분을 받은 자는 당해 업무정지기간 중에는 요양급여를 행하지 못한다고 규정되어 있음에도 불구하고 청구인은 업무정지기간동안 청구인의 정형외과의원을 휴업하면서 자신의 직원, 장비 및 시설 등을 동일 장소에서 청구인의 아내가 개설하여 운영하고 있는 ○○마취통증의학과의로 변경하고 청구인은 ○○마취통증의학과의로의 봉직의사로 입사하여 휴업 전에 진료하던 진료실에서 진료를 하다가 업무정지기간이 종료되자 다시 청구인 본인의 요양기관으로 환원시키는 방법으로 업무정지기간 중에도 종전과 같이 요양급여를 행하여 4,751만 8,470원의 요양급여비용을 부당하게 보험자 등에게 부담하도록 하였다.
- ③ 청구인은 형식상 ○○마취통증의학과의로의 봉직의사로 진료를 하였으나 부부간의 특성상 두 사람과의 고용관계는 실질적으로 개설자와 봉직의사의 관계로 볼 수 없고, 청구인은 업무정지처분의 효과를 무력화할 일련의 탈법행위로 업무정지처분을 받지 않은 것과 동일한 이익을 향유하였다.
- ④ 청구인은 ○○마취통증의학과의원 명의로 요양급여비용을 청구하였고, 『국민건강보험법』의 규정에는 업무정지처분을 받은 자가 당해 업무정지기간 중에 요양급여를 행한 경우에 대하여 별도의 처벌규정을 두지 않고 있으나, 이 건의 경우는 부당청구의 한 유형으로서 사위 기타 부당한 방법으로 보험자 등에게 요양급여비용을 부담하게 한 때에 해당되므로 이 처분은 적법·타당하다.

(3) 주요 사실관계

- ① 피청구인은 2002. 11. 11.부터 2002. 11. 19.까지 청구인의 요양기관(△△의원)에 대하여 현지조사를 실시하고, 의사의 진찰행위 없

이 물리치료 등을 시술한 경우 기본진찰료(재진) 소정점수의 50% 만을 산정하여야 하나 전액을 청구하는 등의 행위로 부당하게 1,706만 2,780원을 부당하게 하였다는 이유로 75일간의 요양기관 업무정지처분을 하였다.

- ② 청구인은 2003. 11. 25. 경기도 성남시장에게 2003. 11. 25.부터 2004. 2. 6.까지의 의료기관 휴업신고와 의료기관 개설신고사항 변경신고를 하였고, 경기도 성남시장의 2003. 11. 27.자 개설신고사항 변경신고수리서에 의하면 다음과 같이 되어 있다.

종별	업소명	대표자	변경사항		
			구분	변경전	변경후
의원	△△의원	청구인	면적	217.82㎡	10.126㎡
			병상수	7실15병상	-
의원	○○마취과 의원	○○	면적	138.6㎡	451.594㎡
			병상수	-	3실11병상
			의료인수	1명(의사1명)	2명(의사2명)
			명칭	○○ 마취통증과의원	○○마취통증 의학과의원

- ③ 청구인은 2004년 경기도 성남시장에게 의료기관 개설신고사항 변경신고를 하였고, 경기도 성남시장의 2004. 2. 10.자 개설신고사항 변경신고수리서에 의하면 다음과 같이 되어 있다.

종별	업소명	대표자	변경사항		
			구분	변경전	변경후
의원	△△의원	청구인	면적	10.126㎡	396.32㎡
			병상수	-	3실10병상
의원	○○마취통증 의학과의원	○○	면적	451.594㎡	65.4㎡
			병상수	3실11병상	1실1병상
			의료인 수	2명(의사2명)	1명(의사1명)

④ 피청구인은 2004. 4. 19. 청구인과 ○○마취통증과의원에 대하여 2004. 4. 19.부터 건강보험 및 의료급여에 관한 제반사항에 대하여 조사를 한다는 조사명령서를 발급하고 2004. 4. 22.부터 2004. 4. 24.까지 업무정지 이행실태조사를 하였다.

⑤ 피청구인은 청구인이 업무정지기간에 본인 명의의 의료기관은 형식적으로 휴업신고를 하고 동일장소에서 계속 요양급여를 행한 후 부인의 ○○마취통증의학과의원 명의로 3,363만 6,720원의 요양급여비용을 청구하였고, 1,388만 1,750원의 원외처방전을 발급하여 약국약제비로 지급되게 함으로써 2003년 11월부터 2004년 2월까지 총 4,751만 8,470원의 요양급여비용을 국민건강보험공단이 부담하게 하여 월평균 부담금액이 1,187만 9,617원이며, 부담비율이 103.54%라는 이유로 2006. 3. 2. 청구인에 대하여 업무정지 1년의 처분을 하였다.

(4) 사건의 쟁점

이 사건은 요양기관이 업무정지처분을 받은 경우 「국민건강보험법」이 아닌 「의료급여법」에 따라 의료급여를 받는 자 등에 대하여 진료행위를 할 수 없는 지 여부와 업무정지처분을 받은 요양기관의 의료

인이 타인의 의료기관에 취업하여 진료행위를 할 수는 없는 것인지 여부가 쟁점이다.

(5) 위원회 의결결과 : 청구 인용

『국민건강보험법』 제85조제1항의 규정에서 용양기관이 사위 기타 부당한 방법으로 보험자·가입자 및 피부양자에게 요양급여비용을 부담하게 한 때라 함은 진료를 하지 아니하였음에도 진료를 한 것처럼 요양급여비용을 청구하는 행위, 허위의 진단으로 인한 진료행위, 진료비를 과대하게 산정하여 청구하는 행위 등을 말한다고 할 것이며, 요양기관의 업무정지처분은 『의료법』에 의한 의료기관의 영업정지처분이나 의료인의 자격정지처분이 아니고, 『국민건강보험법』의 적용을 받는 자(『의료급여법』에 따라 의료급여를 받는 자 및 『국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률』에 따라 의료보호를 받는 자 등 제외)에 대한 요양급여를 행하지 못하도록 하는 것인바, 피청구인은 청구인이 업무정지기간동안 자신의 의료기관을 휴업하면서 자신의 직원, 장비 및 시설 등을 동일 장소에서 청구인의 아내가 개설하여 운영하고 있던 ○○마취통증의학과위원으로 변경하고 청구인은 위 ○○마취통증의학과위원의 봉직의사로 입사하여 휴업 전에 진료하던 진료실에서 진료를 하다가 업무정지기간이 종료되자 다시 청구인 본인의 요양기관으로 환원시키는 방법으로 업무정지기간 중에도 종전과 같이 요양급여를 행하였으며, ○○마취통증의학과위원의 명의로 요양급여비용을 청구하였으나 이는 부당청구의 한 유형으로서 사위 기타 부당한 방법으로 보험자 등에게 요양급여비용을 부담하게 한 때에 해당된다고 주장하나,

요양기관의 업무정지처분은 『국민건강보험법』의 적용을 받는 자에 대한 요양급여를 행하지 못하도록 하는 것이므로 당해 의료기관이 요양기관의 업무정지처분을 받더라도 『국민건강보험법』의 적용을 받지

아니하고 『의료급여법』에 따라 의료급여를 받는 자 등에 대하여는 진료행위를 할 수 있고, 업무정지처분을 받은 요양기관의 의료인이 타인의 의료기관에 취업하여 진료행위를 할 수는 있다고 할 것이며 청구인이 ○○마취통증의학과위원의 개설자와 부부관계라는 이유만으로 청구인이 위 의료기관에 취업하여서는 안 된다고 할 수 없으므로 요양기관의 업무정지처분을 받은 자가 업무정지기간 중에 다른 요양기관에서 요양급여를 행하였다고 하더라도 건강보험의 가입자가 당해 요양기관에서 허위의 요양급여가 아닌 정당한 요양급여를 받았다면 이는 구 『국민건강보험법』 제85조제1항의 규정에 의한 업무정지처분의 사유가 되지 않는다고 할 것임에도 불구하고 이러한 허위진료 등에 대한 판단근거 없이 요양기관의 업무정지처분을 받은 청구인이 청구인의 처가 운영하는 의료기관에서 진료를 하였다는 이유만으로 청구인이 사위 기타 부당한 방법으로 보험자 등에게 요양급여비용을 부담하게 한 때에 해당된다고 판단하여 행한 피청구인의 처분은 위법·부당하다.

(6) 사례의 분석 및 시사점

1) 처분의 근거법령

『국민건강보험법』 제85조제1항의 규정에 의하면, 요양기관이 사위 기타 부당한 방법으로 보험자·가입자 및 피부양자에게 요양급여비용을 부담하게 한 때 또는 보험급여에 관한 명령의 위반, 허위보고, 소속공무원의 검사 또는 질문을 거부·방해·기피한 때에는 1년의 범위 안에서 기간을 정하여 요양기관의 업무정지를 명할 수 있도록 되어 있고, 동조 제3항의 규정에 의하면, 위와 같은 위반행위로 인하여 업무정지처분을 받은 자는 요양급여를 행하지 못하도록 되어 있다.

2) 위원회의 판단

이 사건에서 위원회는 이 사건 처분 당시의 법령에 의하면, 요양기관에 대한 업무정지처분은 『의료법』에 의한 의료기관의 영업정지처분이나 의료인의 자격정지처분이 아니고, 『국민건강보험법』의 적용을 받는 자(『의료급여법』에 따라 의료급여를 받는 자 및 『국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률』에 따라 의료보호를 받는 자 등 제외)에 대한 요양급여를 행하지 못하도록 하는 것이므로, 해당 의료기관이 요양기관으로서 업무정지처분을 받더라도 『국민건강보험법』의 적용을 받지 않고 『의료급여법』에 따라 의료급여를 받는 자 등에 대해서는 진료행위를 할 수 있고, 업무정지처분을 받은 요양기관의 의료인이 타인의 의료기관에 취업하여 진료행위를 할 수는 있는 것임에도 요양기관으로서의 업무정지처분을 받은 청구인이 청구인의 아내가 운영하는 의료기관에서 진료를 하였다는 이유만으로 청구인이 사위 기타 부당한 방법으로 보험자 등에게 요양급여비용을 부담하게 한 때에 해당된다고 판단한 것은 잘못이라고 하였다.

3) 시사점

위원회의 판단 결과에 대하여는 이론이 없다. 그런데 피청구인은 이 사건과 관련한 답변에서 사회적 정의라는 관점에서 청구인의 행위를 비난하는 주장을 하고 있다. 즉 피청구인은 청구인이 부부관계를 이용하여 청구인의 아내가 개설한 의료기관에 고용된 형식을 취함으로써 진료행위를 계속함으로써 청구인에 대한 업무정지처분의 효과를 무력화하였다고 주장하고 있다. 확실히 이 부분에 관한 피청구인의 주장은 타당한 면이 있다. 그러나 문제는 아무리 이성적 판단에 따른 타당한 정책이라고 하더라도 국민의 권리를 제한하거나 의무를 부과하는 규정은 반드시 법률에 그 근거가 있어야 한다는 것이다. 단순히 사회적 정의에 부합한다고 해서 제재처분의 근거를 갖추지 못한 체 제재처분을 가할 수는 없다. 따라서 이 문제는 입법적으로 해결하여

야만 할 것이다.

한편, 이와 관련해서는 입법적 조치를 위한 시도가 있었던 것으로 보인다. 당시 보건복지부장관은 2006. 4. 14. 보건복지부공고 제2006-67호로 공고한 『국민건강보험법 중 개정법률안』 입법예고의 개정사유 및 주요내용에 의하면, 업무정지기간 중에 있는 자가 당해 요양기관을 폐업한 후 새로이 개설한 요양기관에 대해서는 다시 업무정지처분을 할 수 있도록 하여 업무정지처분 회피행위를 제재한다는 내용이 있었다. 그러나 어떤 이유로 이 입법이 무산되었는지 기록을 통해 확인할 방법은 없으며, 현재도 이러한 내용은 입법화되어 있지 않다.

다만 2008. 3. 28. 공포된 『국민건강보험법 일부개정법률』에는 제85조제3항에서 요양기관에 대한 업무정지처분의 효과는 그 처분이 확정된 요양기관을 양수한 자 또는 합병 후 존속하는 법인에 승계되고, 업무정지처분의 절차가 진행 중인 때에는 양수인 또는 합병 후 존속하는 법인에 대하여 그 절차를 계속 진행할 수 있다(다만, 양수인 또는 합병 후 존속하는 법인이 그 처분 또는 위반사실을 알지 못하였음을 증명하는 때에는 제외)는 내용이 포함되어 있다. 이는 업무정지처분을 받은 요양기관 자체가 양도양수되거나 합병되는 경우 그 효과의 승계에 관한 규정으로서 이 사건과는 직접적인 관련은 없으나, (지금까지 문제된 부분이 입법적으로 해결되지 않은 것을 보면 입법화되지 못하는 다른 사유가 있다고 판단되지만) 이 사건과 관련하여 필요한 입법적 조치에 참고할 수 있을 것으로 생각된다.

제 3 절 소 결

자격면허와 관련된 부분에서는 처분청의 법리오해와 잘못된 관행의 답습에 대한 문제점, 객관적으로 확실하지 않은 사실관계를 토대로 한 처분의 문제점과 행정행위의 적법성에 대한 입증책임의 문제에 대

하여 보았고, 과징금부과처분과 관련된 부분에서는 과징금제도가 입법적으로 남용되고 있는 문제점을 살펴보았으며, 업무정지처분과 관련된 부분에서는 바람직한 정책의 입법화에 대한 필요성에 대하여 살펴보았다.

구체적인 쟁송사건을 통해서 행정처분기준이 갖는 문제점과 개선점을 연구·검토하는 것은 경험적 사실에 기초하여 문제점과 개선점을 도출한다는 의미에서 상당히 유용한 연구방법이 될 수 있다. 그러나 앞서 도입부분에서 밝혔듯이 국무총리행정심판위원회에서 관할하는 행정심판청구사건 중에서 보건복지 분야와 관련된 청구사건의 수가 그리 많지 않아 만족할 만한 정도의 성과를 기대하는 데는 일정한 한계가 있었다. 그럼에도 불구하고 행정처분기준의 타당성 여부를 연구하는 데 있어서는 경험적 사실과 구체적인 자료가 가장 현실성 있는 도구가 된다는 점은 명백하기 때문에 앞으로 시도행정심판위원회가 관할하는 심판청구사건이나 판례를 통해서 이 부분에 대한 연구가 계속될 필요가 있다고 생각한다.

제 4 장 현행 복지행정관련법령 행정처분기준의 정비방안

제 1 절 노동행정법령의 정비지침

복지행정분야에 있어 법치국가 원리와의 정합성, 행정처분기준의 명확성에 근거한 재량권행사에 따른 예측가능성과 법적안정성을 통한 국민의 실질적인 권익구제의 보장을 위한 행정처분기준의 정비방안의 도출을 위하여 적용되어지는 복지관련법령의 정비지침은 크게, ① 노동법령의 행정처분기준의 정비지침의 일반원칙, ② 행정처분기준의 일반기준의 정비지침 그리고 ③ 행정처분기준의 개별기준의 정비지침 등의 세 가지의 요소로서 구성되어 진다.

I. 복지행정분야 법령의 행정처분기준 정비지침의 일반원칙

- ① 공무원과 국민의 입장에서 쉽게 알아볼 수 있도록 정비한다.
- ② 행정법상 일반원칙을 처분기준의 정비원칙으로 활용한다. 특히, 의무위반

행위와 제재수단간 비례의 원칙과 법령간 유사의무위반행위에 대한 제재수단간 평등의 원칙적용을 우선적으로 고려한다.

- ③ 일반적인 행정처분기준의 근거조항은 법률에 두되, 행정처분의 세부기준을 법률에서 정하는 것이 적당치 않은 경우에 한하여 이를 부령에 위임하는 형식으로 정비하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 과징금의 부과기준은 대통령령에 위임하는 형식으로 정비한다.
- ④ 포괄적 행정처분기준의 반복을 금지하도록 정비한다.
- ⑤ 상습위반자에 대해 제재를 강화할 필요가 있는 경우에 위반횟수에 따라 처분기준을 차등화 하도록 한다.
- ⑥ 처분기준에서 정한 위반사항에 오류가 있는 경우에는 즉시 정비한다.
- ⑦ 행정처분기준을 당해 처분의 성질에 비추어 논리적이고 기술적으로 가능한 한 구체적으로 기술한다.

II. 복지행정분야 법령의 행정처분기준 일반기준의 정비지침

- ① 행정처분기준이 재량준칙으로서의 성격을 가지고 있으므로 기속적 표현은 피하도록 정비한다.
- ② 가중하거나 감경하는 경우에는 그 정도가 합리성을 유지하도록 하며, 구체적인 근거를 명시하도록 하며, 최소한 동기 또는 의무위반횟수를 고려하여 규정 할 수 있도록 한다.
- ③ 가중·감경기준은 2분의 1 이하로 하는 것을 원칙으로 하되, 의무위반 행위와 제재내용 간의 비례성이 유지될 수 있도록 필요에 따라서는 가중·감경기준을 확대 또는 축소할 수 있도록 한다.
- ④ 영업정지에 갈음하는 과징금부과의 경우에는 과징금부과사유는 영업정지 처분사유와 일치시키도록 한다.
- ⑤ 영업활동에 따른 사소한 신고의무위반은 신고의 법리적 성격을 고려하여 허가취소사유로 하지 않는다.
- ⑥ 처분기준은 의무위반행위의 유형에 따라 세분화해서 정하되, 가급적 절대기준이 아닌 상한으로 제시하는 입법형식을 따른다.
- ⑦ 행정처분효과의 승계에 관한 규정은 행정처분기준이 아닌 직접 법률에서 명시적으로 규정하도록 정비한다.
- ⑧ 행정쟁송결과 원고의 위법성은 인정되나 그 처분이 과하다고 판결된 사건에 대하여 행정청이 당해 행정쟁송의 원인이 된 처분을 판결의 취지에 따

라 일정한 정도 감하여 재처분할 수 있는 근거규정을 마련하도록 정비한다.

Ⅲ. 복지행정분야 법령의 행정처분기준 개별기준의 정비지침

- ① 위반행위란과 근거법령란을 정확하게 명시하여 정비한다. 그리고 “위반행위”와 “근거법령”으로 용어를 통일하여 정비한다.
- ② 경고처분을 두는 경우에는 그 법적 근거를 마련하도록 한다.
- ③ 위반주체에 따라 동일한 위반행위에 대한 제재를 달리할 필요가 있는 경우에는 의무위반주체별로 처분기준을 마련하는 방안을 강구한다.
- ④ 과징금 상한액을 다른 법령의 내용과 비교하여 합리적으로 정비 한다.

제 2 절 모자보건법

I. 정비지침의 일반원칙

1. 공무원과 국민의 입장에서 쉽게 알아볼 수 있도록 정비한다.

모자보건법은 2008년 2월 29일(법률 제8852호), 일부개정 된 바 있으며, 시행령(대통령령 제20679호), 그리고 시행규칙은 2008년 3월 3일(보건복지가족부령 제1호), 일부개정을 통하여 모자보건법의 시행령과 시행규칙상의 처분기준은 공무원과 국민의 입장에서 볼 때 비교적 쉽게 알아볼 수 있도록 정비되었다 할 수 있을 것이다.

2. 행정법상 일반원칙을 처분기준의 정비원칙으로 활용한다. 특히, 의무위반행위와 제재수단간 비례의 원칙과 법령 간 유사의무위반행위에 대한 제재수단간 평등의 원칙적용을 우선적으로 고려한다.

산업안전보건법과 모자보건법상의 과태료 액수에 대한 형평성의 검토 또한 요구되고 있다고 볼 수 있다. 모자보건과 산업안전의 확보는 그 중요성이나 사회적 의미에 있어서 차이가 없다고 할 수 있는데 과태료 부과액에 있어서 형평성도 재검토되어야 할 것으로 생각된다.

예컨대 게시·비치의무 위반에 대한 과태료 액수에 있어서 산업안전보건법에서는 300만원의 과태료를 부과하는 반면에(시행령 별표 13) 모자보건법에서는 200만원으로 되어 있고(시행령 별표 3)), 산업안전보건법에서는 일부 미 게시 또는 미비치의 경우에 과태료 액이 100만원으로 되어 있으나 모자보건법상에는 이러한 차등 기준이 존재하지 않는다.

과태료의 부과기준(제22조제3항 관련)

1. 일반기준

과태료 처분권자는 당해 위반행위의 동기와 그 결과 등을 참작하여 해당금액의 2분의 1의 범위 안에서 이를 경감하거나 가중할 수 있다. 이 경우 가중처분하는 때에도 법 제27조에 따른 과태료 부과 한도액을 초과할 수 없다.

2. 개별기준

위반행위	해당 법 조문	과태료 금액 (만원)
1. 법 제15조의4제1호를 위반하여 비치·기록·관리하지 아니한 자	법 제27조제1항 제1호	200
2. 법 제15조의5제1항을 위반하여 건강진단을 받지 아니한 자	법 제27조제1항 제2호	170
3. 법 제15조의6제1항 또는 제2항을 위반하여 교육을 받지 아니한 자	법 제27조제1항 제3호	150
4. 법 제15조의7제1항에 따른 보고를 하지 아니하거나 허위로 보고한 자	법 제27조제1항 제4호	200

위반행위	해당 법 조문	과태료 금액 (만원)
또는 공무원의 출입·검사 또는 열람을 거부·방해 또는 기피한 자		
5. 법 제8조제3항을 위반하여 보고를 하지 아니한 보건기관의 장	법 제27조제2항 제1호	100
6. 법 제15조의10을 위반하여 신고를 하지 아니한 산후조리업자	법 제27조제2항 제2호	70
7. 법 제15조의14제1항을 위반하여 “산후조리원”의 문자를 사용하지 아니한 자 및 동조제2항을 위반하여 산후조리원 또는 이와 유사한 명칭을 사용한 자	법 제27조제2항 제3호	50
8. 법 제20조를 위반하여 인구보건복지협회와 동일한 명칭을 사용한 자	법 제27조제2항 제3호	50

때문에 이와 같은 유사 의무위반에 관하여 해당행정영역에 한정하여 검토할 것이 아니라 타 행정영역에서의 유사한 의무위반사항에 관하여 비교·검토하여 상응하는 과태료 금액과 위반사유에 관한 개선안을 도출하여야 할 것이다(별책 부록 “유사 의무위반사유별 행정처분기준 분류표” 참조).

3. 일반적인 행정처분기준의 근거조항은 법률에 두되, 행정처분의 세부기준을 법률에서 정하는 것이 적당치 않은 경우에 한하여 이를 부령에 위임하는 형식으로 정비하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 과징금의 부과기준은 대통령령에 위임하는 형식으로 정비한다.

모자보건법상 제재적 행정처분기준에 관하여서는 법 제15조의11(과징금)에서 “시장·군수·구청장은 제15조의9제1항의 규정에 따른 산후조리업의 정지명령이 산후조리원의 이용자에게 심한 불편을 주거나

줄 우려가 있는 경우에는 산후조리업의 정지명령에 갈음하여 3천만원 이하의 과징금을 부과할 수 있다.”라고 규정하고 제3항에서 “과징금을 부과하는 위반행위의 종별과 위반정도 등에 따른 금액은 대통령령으로 정한다.”라고 규정하고 있다. 이에 근거하여 시행령 별표2에서 과징금의 산정기준에 관한 구체적 내용을 규정하고 있다.

그러나, 법 제15조의 8(시정명령) ,9(산후조리원의 폐쇄 등)에 해당하는 제재적 처분에 관하여서는 부령의 형식이 아닌 대통령령에서 별표1 행정처분기준에서, 그리고 법 제27조 (과태료)에 관한 규정역시 대통령령 별표3 과태료의 부과기준에서 규정하고 있어 여전히 입법형식상의 문제를 야기하고 있다.

4. 포괄적 행정처분기준의 반복을 금지하도록 정비한다.

모자보건법령상 행정처분기준에 관한 포괄적 행정처분기준을 규정하는 데는 보이지 않고 있다.

5. 상습위반자에 대해 제재를 강화할 필요가 있는 경우에 위반횟수에 따라 처분기준을 차등화 하도록 한다.

모자보건법상 제재적 행정처분기준의 절차는 의무위반 횟수에 따라 상이하게 보다 중한 제재적 수단으로 구성되어지고 있다.

행정처분기준(제17조 관련)

1. 일반기준

가. 위반행위가 2 이상인 경우로서 그에 해당하는 각각의 처분기준이 다른 경우에는 그 중 중한 처분기준에 의하되, 2 이상의 처분기준이 영업정지에 해당하는 경우에는 가장 중한 정지처분기간에 나머지 각각의 정지처분기간의 2분의 1을 더하여 처분한다.

나. 위반행위의 차수에 따른 행정처분기준은 최근 1년간 같은 위반행위에 대한

시정명령을 이행하지 아니하여 행정처분을 받은 경우에 이를 적용한다. 이때 그 기준적용일은 동일 위반행위에 대한 시정명령을 이행하지 아니한 것에 대한 행정처분일과 그 처분 후의 시정명령에 대하여 이행하지 아니한 날을 기준으로 한다.

다. 처분기준의 1차라 함은 처음 위반행위에 대한 시정명령을 이행하지 아니하였을 때의 처분을 말하고, 2차 이후의 처분은 같은 위반사항에 대한 시정명령을 이행하지 아니할 때의 처분을 말한다.

라. 행정처분권자는 위반사항의 내용으로 보아 그 위반정도가 경미하거나 해당 위반사항에 관하여 검사로부터 기소유예의 처분을 받거나 법원으로부터 선고유예의 판결을 받은 때에는 2. 개별기준에 불구하고 그 처분기준을 다음의 구분에 따라 경감할 수 있다.

- (1) 산후조리업의 정지의 경우에는 그 처분기준 일수의 2분의 1의 범위 안에서 경감할 수 있다.
- (2) 산후조리원 폐쇄의 경우에는 3월 이상의 영업정지처분으로 경감할 수 있다.

2. 개별기준

위반사항	관련법규	행정처분기준		
		1차위반	2차위반	3차위반
1. 법 제15조에 따른 인력 및 시설을 갖추지 아니한 경우 가. 간호사 또는 간호조무사 등의 인력을 갖추지 아니한 경우 나. 시설을 갖추지 아니한 경우	법 제15조의8 및 법 제15조의9	업무정지 1월	업무정지 3월	폐쇄명령
		업무정지 15일	업무정지 1월	폐쇄명령
2. 법 제15조의2를 위반하여 결격사유가 있는 자를 종사하도록 한 경우 가. 금치산자 또는 한정	법 제15조의8 및 법 제15조의9	업무정지	업무정지	폐쇄명령

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

위반사항	관련법규	행정처분기준		
		1차위반	2차위반	3차위반
<p>치산자</p> <p>나. 정신질환자</p> <p>다. 마약류 중독자</p> <p>라. 이 법을 위반하여 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 종료(집행이 종료된 것으로 보는 경우를 포함한다)되거나 집행이 면제된 날부터 3년이 경과하지 아니한 자</p> <p>마. 이 법을 위반하여 형의 집행유예 선고를 받고 그 유예기간 중에 있는 자</p> <p>바. 산후조리원의 폐쇄명령을 받고 1년이 경과되지 아니한 자</p>	<p>법 제15조의8 및 법 제15조의9</p>	2월	4월	<p>폐쇄명령</p> <p>폐쇄명령</p> <p>폐쇄명령</p> <p>폐쇄명령</p> <p>폐쇄명령</p> <p>폐쇄명령</p>
업무정지		폐쇄명령		
2월		폐쇄명령		
업무정지		업무정지		
2월		4월		
업무정지		업무정지		
2월		4월		
업무정지		폐쇄명령		
<p>3. 법 제15조의4에 따른 준수사항을 지키지 아니한 경우</p> <p>가. 건강기록부를 비치·보존하지 아니하거나, 임산부 및 영유아의 건강상태를 기록·관리하지 아니한 경우</p> <p>나. 감염 또는 질병을 예방하기 위하여 소독</p>	<p>업무정지</p> <p>1월</p> <p>업무정지</p> <p>3월</p> <p>업무정지</p> <p>3월</p>	<p>업무정지</p> <p>3월</p> <p>폐쇄명령</p>	<p>폐쇄명령</p> <p>폐쇄명령</p>	

위반사항	관련법규	행정처분기준		
		1차위반	2차위반	3차위반
등 필요한 조치를 취하지 아니한 경우				
다. 임산부 또는 영유아에게 감염 또는 질병이 의심되거나 발생하는 때에 즉시 의료기관으로 이송하는 등의 조치를 취하지 아니한 경우		업무정지 3월	폐쇄명령	
4. 법 제15조의5제2항에 따른 건강진단을 받지 아니한 자를 종사하도록 경우	법 제15조의8 및 법 제15조의9	업무정지 15일	업무정지 1월	폐쇄명령
5. 법 제15조의5제2항에 따른 타인에게 위해를 끼칠 우려가 있는 질병이 있는 자를 종사하도록 경우	법 제15조의8 및 법 제15조의9	업무정지 1월	업무정지 3월	폐쇄명령
6. 법 제15조의14제1항에 따른 “산후조리원”이라는 문자를 사용하지 아니한 경우	법 제15조의8 및 법 제15조의9	업무정지 15일	업무정지 1월	폐쇄명령
7. 법 제15조의9제1항에 따라 산후조리업의 정지처분을 받고 그 정지기간 중에 산후조리업을 계속 영위한 경우	법 제15조의9 제2항제1호	폐쇄명령		
8. 산후조리업자가 법 제15조의2 각 호의 어느	법 제15조의9 제2항제2호	폐쇄명령		

위반사항	관련법규	행정처분기준		
		1차위반	2차위반	3차위반
하나에 해당하는 경우				

6. 처분기준에서 정한 위반사항에 오류가 있는 경우에는 즉시 정비한다.

행정처분기준 중 복수의 법조문을 각각 인용하여 서로 다른 처분기준을 규정하고 있으나 인용한 법조문이 당해 조항에서 규정하는 취지와 전혀 무관한 사항인 경우가 있다. 이러한 경우에는 처분기준의 오류가 분명하고 일선에서의 혼란이 예상되므로 즉시 개정하여야 할 것이다. 모자보건법령상 행정처분기준에서 정한 위반사항에 중대한 오류가 발견되는 경우에는 각각의 정비지침에서 정비안을 제시하도록 하였다.

7. 행정처분기준을 당해 처분의 성질에 비추어 논리적이고 기술적으로 가능한 한 구체적으로 기술한다.

재량준칙으로서 이해되어지는 제재적 행정처분을 규정하는 행정규칙에서는 위반행위, 행정처분의 법적 근거 및 행정처분기준을 명확히 적시하여야 한다. 경우에 따라서는 행정청의 제재적 행정처분의 행사를 통한 국민의 기본권에 심대한 침해를 야기할 수 있기 때문에 행정처분기준은 가능한 한 구체적으로 명시되어야 하는 것이다. 모자보건법령상 제재적 행정처분기준을 규정한 별표에서는 행정처분기준상 일반기준 및 개별기준을 명확히 구분하여 규정하고 있고, 특히 가중·감경의 규정에 있어 다른 행정영역에 비해 보다 구체적으로 그 사유내용을 명문화하고 있는 것으로 고려된다.

II. 일반기준의 정비지침

1. 행정처분기준이 재량준칙으로서의 성격을 가지고 있으므로
기속적 표현은 피하도록 정비한다.

행정처분기준 자체의 성격은 재량준칙이기 때문에 원칙적으로 “... 한다” 는 표현보다는 “... 할 수 있다” 는 재량적 표현을 사용하는 것이 타당하다. 모자보건법령상 행정처분기준에서는 이와 같은 지침에 상응하여 일반기준에서 규정하고 있는 바, 본 지침은 직접적으로 적용되지 아니한다.

2. 가중하거나 감경하는 경우에는 그 정도가 합리성을 유지하도록 하며, 구체적인 근거를 명시하도록 하며, 최소한 동기 또는 의무 위반횟수를 고려하여 규정 할 수 있도록 한다.

모자보건법 시행령 별표 1(행정처분기준)의 라 목에서는 “행정처분권자는 위반사항의 내용으로 보아 그 위반정도가 경미하거나 해당 위반사항에 관하여 검사로부터 기소유예의 처분을 받거나 법원으로부터 선고유예의 판결을 받은 때에는 2. 개별기준에 불구하고 그 처분기준을 다음의 구분에 따라 경감할 수 있다.” 라고 규정하고 아래와 같은 구체적인 사유를 명시하고 있어 정비지침의 취지에 상응하고 있다.

- (1) 산후조리업의 정지의 경우에는 그 처분기준 일수의 2분의 1의 범위 안에서 경감할 수 있다.
- (2) 산후조리원 폐쇄의 경우에는 3월 이상의 영업정지처분으로 경감할 수 있다.

3. 가중·감경기준은 2분의 1 이하로 하는 것을 원칙으로 하되, 의무 위반 행위와 제재내용 간의 비례성이 유지될 수 있도록 필요에 따라서는 가중·감경기준을 확대 또는 축소할 수 있도록 한다.

모자보건법 시행령 별표3(과태료의 부과기준)의 일반기준에서는, “과태료 처분권자는 당해 위반행위의 동기와 그 결과 등을 참작하여 해당금액의 2분의 1의 범위 안에서 이를 경감하거나 가중할 수 있다. 이 경우 가중 처분하는 때에도 법 제27조에 따른 과태료 부과 한도액을 초과할 수 없다.” 라고만 규정하여 감경기준이 획일적으로 2분의 1 이하의 범위 내에서 하도록 되어 있어 여전히 문제가 있다. 경우에 따라서는 아주 경미한 행위를 하였을 수도 있기 때문이다. 따라서 감경사유를 보다 세부화하고 정밀하게 정하고 감경범위도 천편일률적으로 2분의 1 이하로 할 것이 아니라 경미한 행위의 정도에 따라 확대 또는 축소 할 수 있도록 하는 등의 행정제재처분기준을 개선할 필요가 있다. 특히 모자보건법 시행령 별표 3의 경우, 법 제15조의4제1호를 위반하여 비치·기록·관리하지 아니하였다 하여 200만원의 과태료를, 법 제8조제3항을 위반하여 보고를 하지 아니하였다 하여 100만원의 과태료를, 법 제15조의10을 위반하여 신고를 하지 아니한 산후조리업자에게 70만원의 과태료를 부과하는 규정에 대한 개선안으로서 지침은 고려되어야 하는 것이다.

4. 영업정지에 갈음하는 과징금부과의 경우에는 과징금부과사유는 영업정지처분사유와 일치시키도록 한다.

모자보건법 제15조의9 (산후조리원의 폐쇄 등)의 제1항에서는, “시장·군수·구청장은 산후조리업자가 제15조의8의 규정에 따른 시정명령을 위반한 경우 6월 이내의 기간을 정하여 산후조리업의 정지를 명하거나 산후조리원의 폐쇄를 명할 수 있다.”라고 규정하고 있으며, 제5항에서는 “제1항 및 제2항의 규정에 따른 산후조리업의 정지명령과 산후조리원 폐쇄명령의 세부적인 기준은 그 위반행위의 유형과 위반의 정도 등을 감안하여 대통령령으로 정한다.”라고 규정하고 있다. 이를 바탕으로 법 제15조의11 (과징금)의 제1항에서는, “시장·군수·구

청장은 제15조의9제1항의 규정에 따른 산후조리업의 정지명령이 산후조리원의 이용자에게 심한 불편을 주거나 줄 우려가 있는 경우에는 산후조리업의 정지명령에 갈음하여 3천만원 이하의 과징금을 부과할 수 있다.” 라고 규정하고 제3항에서는 “제1항의 규정에 따라 과징금을 부과하는 위반행위의 종별과 위반정도 등에 따른 금액은 대통령령으로 정한다.” 고 규정하여 소위 영업정지에 갈음하는 변형된 과징금 제도를 도입하고 있다.

따라서 모자보건법 시행령 제17조의3 (과징금을 부과할 위반행위의 종별과 과징금의 금액)의 제1항에서는 “법 제15조의11제3항에 따라 부과하는 과징금의 금액은 위반행위의 종별과 위반정도 등을 감안하여 별표 1에서 정하는 업무정지기간에 따라 별표 2의 과징금 산정기준을 적용하여 산정한다.”라고 규정하여 영업정지에 갈음하는 과징금 부과 사유를 영업정지처분사유와 일치시키고 있다.

5. 영업활동에 따른 사소한 신고의무위반은 신고의 법리적 성격을 고려하여 허가취소사유로 하지 않는다.

모자보건법 제15조의10 (산후조리업의 폐업·휴업 및 재개의 신고)에서는 “산후조리업자가 산후조리업을 폐업·휴업 또는 재개하고자 하는 경우 미리 보건복지가족부령이 정하는 바에 따라 시장·군수·구청장에게 신고하여야 함”을 규정하면서 이에 대한 의무위반의 경우 시행령 별표3을 통하여 허가취소가 아닌 과태료 처분으로서 명문화하고 있다.

6. 처분기준은 의무위반행위의 유형에 따라 세분화해서 정하되, 가급적 절대기준이 아닌 상한으로 제시하는 입법형식을 따른다.

이와 같은 지침은 주로 경제적 제재수단, 즉 과징금 또는 과태료에 대하여 상한액 규정을 명문화 할 것과 가능한 범위 내에서 개별적이

고 구체적으로 규정할 것을 의도한 지침이다. 위에서 예시되어진 바와 같이 모자보건법 시행령 별표 2, 3의 과징금 과태료 규정은 의무위반행위에 따라 세분화하여 정하고 있다. 다만 별표 3의 과태료 처분규정에 있어서는 다른 법령의 유사의무행위 위반사유와의 비교를 통한 보다 정치한 개선이 필요함은 이미 언급한 바와 같다.

7. 행정처분효과의 승계에 관한 규정은 행정처분기준이 아닌 직접 법률에서 명시적으로 규정하도록 정비한다.

모자보건법 제15조의12에서는 행정처분기준의 효과의 승계에 관하여 명문으로 규정하고 있다.

제15조의12 (행정제재처분 효과의 승계) ① 산후조리업자가 산후조리업을 양도하거나 사망한 때 또는 법인의 합병이 있는 때에는 제15조의9의 규정에 따라 종전의 산후조리업자에 대하여 행한 행정제재처분의 효과는 양수인·상속인 또는 합병 후 신설되거나 존속하는 법인에 승계된다.
② 산후조리업자가 산후조리업을 양도하거나 사망한 때 또는 법인의 합병이 있는 때에는 제15조의9의 규정에 따라 종전의 산후조리업자에 대하여 진행중인 행정제재처분 절차를 양수인·상속인 또는 합병 후 신설되거나 존속하는 법인에 대하여 속행할 수 있다.
③ 제1항 및 제2항의 규정에 불구하고 양수인·상속인 또는 합병 후 신설되거나 존속하는 법인이 양수·상속 또는 합병이 있을 때 그 처분 또는 위반 사실을 알지 못하였음을 증명하는 때에는 그러하지 아니하다.

8. 행정쟁송결과 원고의 위법성은 인정되나 그 처분이 과하다고 판결된 사건에 대하여 행정청이 당해 행정쟁송의 원인이 된 처분을 판결의 취지에 따라 일정한 정도 감하여 재처분할 수 있는 근거규정을 마련하도록 정비한다.

이 지침은 행정쟁송 사례 중에 원고의 위법성이 인정됨에도 불구하고

고 여러 가지 정황에 비추어 원고에 대한 처분이 과하다 하여 법원이 행정청의 일부패소를 선언하는 경우, 위법·부당한 처분으로 확정된 경우와는 달리 행정청에게 당해 사안에 대하여 새로이 처분을 하여야 할 필요성이 제기되는데, 이러한 재처분에 관해서는 당해 법령에 마땅한 근거 법령이 없고, 감경하여 재처분하는 경우 어느 정도의 감경을 요하는 지에 대한 기준이 없어 행정청으로서는 어려움을 가지게 됨에 따른 개선을 목적으로 한다. 행정청은 행정쟁송 등에서 원처분이 부당한 처분으로 판시되었다면 당해 판결의 취지에 따라 재처분을 하여야 함에는 이론이 없으나, 문제는 이러한 재처분의 감경기준을 어떻게 정립하여 근거규정을 마련하는 데에 있는 것이다. 생각건대, 이러한 근거규정의 마련을 위하여서는 법리적으로는, 사법심사의 대상에서 제외되는 행정청의 재량의 범주를 중심으로 한 판례의 분석이 무엇보다 선행되어야 할 것이다.

Ⅲ. 개별기준의 정비지침

1. 위반행위란과 근거법령란을 정확하게 명시하여 정비한다. 그리고 “위반행위”와 “근거법령”으로 용어를 통일하여 정비한다.

모자보건법 시행령 별표 1에서는 위반행위에 해당하는 내용에 관하여 “위반사항”이라는 용어를 사용하고 있다. 또한 시행령 별표 1과 3에서는 근거법령에 해당하는 내용에 관하여 각각 “관련법규”, “해당법조문”이라는 용어를 규정하고 있다. 국민의 관련 법령에 대한 빠른 이해를 도모하기 위하여서는 입법형식상 일정한 표현을 사용하여 통일성을 유지하는 것이 바람직 할 것인 바, 이의 개선이 요구되어 지는 것이다.

2. 경고처분을 두는 경우에는 그 법적 근거를 마련하도록 한다.

모자보건법령에서는 경고처분에 관한 규정을 두고 있지 않고 있다. 때문에 지침의 직접적 적용은 배제된다.

3. 위반주체에 따라 동일한 위반행위에 대한 제재를 달리할 필요가 있는 경우에는 의무위반주체별로 처분기준을 마련하는 방안을 강구한다.

모자보건법은 모성의 생명과 건강을 보호하고 건전한 자녀의 출산과 양육을 도모함으로써 국민보건향상에 이바지함을 목적으로 한다. 때문에 주된 의무위반자는 산후조리원장이 되며, 이의 의무위반에 관하여 과태료 또는 과징금 등을 통하여 제재적 처분기준을 규정하고 있다.

4. 과징금 상한액을 다른 법령의 내용과 비교하여 합리적으로 정비 한다.

모자보건법 제15조의11 (과징금)의 제1항에서는 “시장·군수·구청장은 제15조의9제1항의 규정에 따른 산후조리업의 정지명령이 산후조리원의 이용자에게 심한 불편을 주거나 줄 우려가 있는 경우에는 산후조리업의 정지명령에 갈음하여 3천만원 이하의 과징금을 부과할 수 있다.”고 규정하여 과징금의 상한액을 3천만원으로 규정하고 있다. 이를 복지행정분야의 다른 과징금을 규저하고 있는 경우와 비교하여 본다면 아래와 같다.

법령명	과징금 상한액	비고
의료급여법 제29조 (과징금 등)	속임수 그 밖의 부당한 방법으로 부담하게 한 급여비용의 5배 이하의 금액	
모자보건법 제15조의11 (과징금)	3천만원 이하	
국민건강보험법 제85조 (과징금 등)	사위 기타 부당한 방법으로 부담하게 한 금액의 5배 이하의 금액	

복지행정법의 특성상 관련 법령상 직접적인 과징금 상한액의 비교는 다소 어려움이 있더라도 과징금의 산정기준에 있어 다른 행정분야와는 달리 매출금을 산정기준으로 하는 등 보다 정치한 과징금 산정 기준을 규정하고 있는 특징이 있다.

모자보건법 시행령 별표 2 (과징금 산정기준)

1. 일반기준

가. 영업정지 1월은 30일로 계산한다.

나. 과징금 부과 기준이 되는 매출금액은 당해 업소에 대한 처분일이 속한 연도의 전연도의 1년간 총 매출금액을 기준으로 한다. 다만, 신규사업·휴업 등으로 인하여 1년간의 총 매출금액을 산출할 수 없거나 1년간의 총 매출금액을 기준으로 하는 것이 불합리하다고 인정되는 경우에는 분기별·월별 또는 일별 매출금액을 기준으로 산출 또는 조정한다.

2. 과징금 부과기준

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

등급	전년도 연간 총 매출금액 (단위 : 백만원)	영업정지 1일에 해당하는 과징금 (단위 : 원)
1	30 미만	30,000
2	30 이상 ~ 50 미만	35,000
3	50 이상 ~ 100 미만	40,000
4	100 이상 ~ 200 미만	46,000
5	200 이상 ~ 300 미만	52,000
6	300 이상 ~ 400 미만	58,000
7	400 이상 ~ 500 미만	64,000
8	500 이상 ~ 600 미만	70,000
9	600 이상 ~ 700 미만	76,000
10	700 이상 ~ 800 미만	82,000
11	800 이상 ~ 900 미만	88,000
12	900 이상 ~ 1,000 미만	94,000
13	1,000 이상 ~ 1,100 미만	100,000
14	1,100 이상 ~ 1,200 미만	106,000
15	1,200 이상 ~ 1,300 미만	112,000
16	1,300 이상 ~ 1,400 미만	118,000
17	1,400 이상 ~ 1,500 미만	124,000
18	1,500 이상 ~ 1,600 미만	130,000
19	1,600 이상 ~ 1,700 미만	136,000
20	1,700 이상 ~ 1,800 미만	142,000
21	1,800 이상 ~ 1,900 미만	148,000
22	1,900 이상 ~ 2,000 미만	154,000
23	2,000 이상	160,000

제 3 절 영유아보육법

I. 정비지침의 일반원칙

1. 공무원과 국민의 입장에서 쉽게 알아볼 수 있도록 정비한다.

영유아보육법은 2008년 2월 29일 (법률 제8852호) 일부개정 되었으며 시행령은 2008년2월 29일 (대통령령 제20679호) 일부개정 되고 시행규칙은 2008년 3월 3일 (보건복지가족부령 제1호)에 일부개정 되어 공무원과 국민의 입장에서 비교적 쉽게 알아볼 수 있도록 정비되었다 할 것이다.

2. 행정법상 일반원칙을 처분기준의 정비원칙으로 활용한다. 특히, 의무위반행위와 제재수단간 비례의 원칙과 법령 간 유사의무위반행위에 대한 제재수단간 평등의 원칙적용을 우선적으로 고려한다.

영유아보육법 시행규칙 별표 9 보육시설에 대한 행정처분의 세부기준

1. 일반원칙

- 가. 위반행위의 횟수에 따른 행정처분의 기준은 그 위반행위가 있는 날 이전 최근 3년간같은 위반행위로 행정처분을 받은 경우에 적용한다.
- 나. 위반행위가 2 이상인 경우로서 그에 해당하는 각각의 처분기준이 다른 때에는 그 중 중한 처분기준에 의하고, 2 이상의 처분기준이 동일한 운영정지인 경우에는 중한 처분기준의 2분의 1까지 가중할 수 있되, 각 처분기준을 합산한 기간이나 1년을 초과할 수 없다.

2. 개별기준

위반사항	근거법령	1 차	2 차	3 차
1. 법 제36조의 규정에 의하여 비용을 보조받은 자가 사실을 거짓으로 보고하여 보조를 받았거나	법 제45조제1항제1호	6월 이내 운영정지	시설폐쇄	

제 2 편 개별행정분야 행정처분기준 정비방안

위반사항	근거법령	1 차	2 차	3 차
보조금을 유용한 때				
2. 법 제40조의 규정에 의한 비용 또는 보조금의 반환명령을 받고 이를 반환하지 아니한 때	법 제45조제 1항 제2호	1년 이내 운영정지	시설폐쇄	
3. 법 제13조제1항의 규정에 의한 변경인가를 받지 아니하고 보육시설을 운영하여 법 제44조의 규정에 의한 시정 또는 변경 명령을 받았으나 이를 위반한 때	법 제45조제 1항 제3호	3월 이내 운영정지	6월 이내 운영정지	시설폐쇄
4. 법 제15조의 규정에 의한 보육시설의 설치기준을 위반하여 법 제44조의 규정에 의한 시정 또는 변경명령을 받았으나 이를 위반한 때	법 제45조제 1항 제3호	3월 이내 운영정지	6월 이내 운영정지	시설폐쇄
5. 법 제17조의 규정에 의한 보육시설종사자의 배치기준을 위반하여 법 제44조의 규정에 의한 시정 또는 변경 명령을 받았으나 이를	법 제45조제 1항 제3호	2월 이내 운영정지	6월 이내 운영정지	시설폐쇄

위반사항	근거법령	1 차	2 차	3 차
위반한 때				
6. 법 제24조제1항의 규정에 의한 보육시설의 운영기준을 위반하여 법 제44조의 규정에 의한 시정 또는 변경 명령을 받았으나 이를 위반한 때	법 제45조제1항 제3호	2월 이내 운영정지	6월 이내 운영정지	시설폐쇄
7. 법 제38조의 규정에 의한 보육료 등의 수납한도액을 초과하여 수납하여 법 제44조의 규정에 의한 시정 또는 변경 명령을 받았으나 이를 위반한 때	법 제45조제1항 제3호	2월 이내 운영정지	6월 이내 운영정지	시설폐쇄
8. 법 제42조의 규정에 의한 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 경우 또는 조사·검사를 거부하거나 기피하여 법 제44조의 규정에 의한 시정 또는 변경 명령을 받았으나 이를 위반한 때	법 제45조제1항 제3호	1월 이내 운영정지	6월 이내 운영정지	시설폐쇄
9. 법 제43조제1항의 규정에 의한 신고를 하지 아니하고 보육시설을 폐지 또는 휴지하거나 그 운영을 재개하여 법 제44조의	법 제45조제1항 제3호	시설폐쇄		

위반사항	근거법령	1 차	2 차	3 차
규정에 의한 시정 또는 변경 명령을 받았으나 이를 위반한 때				

위에서 보는 바와 같이 영유아보육법상 제재적 행정처분기준에서 고려되어지는 특이점은 법 제44조의 하명(시정명령, 변경명령)을 사실상의 제1차 처분기준으로 고려하여 행정처분기준상 제재적 행정처분 절차를 구성하고 있다는 것이다. 이와 같은 구성은 의무위반자의 입장에 있어서는 우선 스스로의 자발적 시정기회를 제공한다는 점에 있어서는 문제시 되지 않는다. 그러나 의무위반행위와 제재수단간 비례의 원칙 적용여부의 관점에서 고려해 본다면 별표 상 8호의 경우, “보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 경우”는 보고를 하지 않은 경우와 거짓으로 한 경우를 구분하여 제1차 처분기준을 규정하여야 할 것이다. 아울러 별표 상 9호의 경우, 신고란 법률의 규정에 의하여 국가 또는 지방자치단체나 기타 공공단체에 법률사실이나 어떤 사실에 대해 서면으로 작성된 서류를 제출하는 행위를 말하며, 실무상 신고라는 용어 대신 ‘보고’나 ‘명세서’ 등의 형식으로 사용되는 경우도 있다. 신고를 하고자 하는 국민의 서류제출에 대한 행정청의 업무는 수리이며 이는 준 법률적 행위이다. 국민의 정부시절 규제개혁의 관점에서 종전의 허가 또는 등록의 대상들이던 규정들이 다수 신고로 전환되어진 바 있으나, 단순히 신고를 하지 않았다는 이유만으로 과중한 처분을 받거나 또는 그 의무위반에 대한 법적효과에 있어 변함없이 허가 등록규정 의무위반과 동일한 행정처분기준으로 처벌되어지는 것은 법리적으로 문제가 있는 것이다. 때문에 제1차 행정처분기준이 곧바로 “시설폐쇄”로 규정되어지는 것은 문제시 되는 것이다. (별책 “유사의무위반사유별 행정처분기준 분류표” 참조)

3. 일반적인 행정처분기준의 근거조항은 법률에 두되, 행정처분의 세부기준을 법률에서 정하는 것이 적당치 않은 경우에 한하여 이를 부령에 위임하는 형식으로 정비하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 과징금의 부과기준은 대통령령에 위임하는 형식으로 정비한다.

영유아보육법은 제45조에서 행정처분기준에 관한 근거조항을 법률에 두고 있고, 그 세부적 기준은 시행규칙 제38조에 규정하고 있으며 이는 별표 9를 통하여 구체적으로 명시되고 있다.

영유아보육법 제45조 (보육시설의 폐쇄 등) ① 보건복지가족부장관, 시·도지사 및 시장·군수·구청장은 보육시설을 설치·운영하는 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 1년 이내의 시설운영정지를 명하거나 시설의 폐쇄를 명할 수 있다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 보조금을 교부받거나 보조금을 유용(유용)한 경우
 2. 제40조에 따른 비용 또는 보조금의 반환명령을 받고 반환하지 아니한 경우
 3. 제44조에 따른 시정 또는 변경 명령을 위반한 경우
- ② 보건복지가족부장관, 시·도지사 및 시장·군수·구청장은 영아 또는 장애아가 주로 이용하는 보육시설로서 보건복지가족부령으로 정하는 보육시설이 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하여 시설운영정지를 명하여야 하는 경우로서 그 운영정지가 보육시설을 이용하는 영아 또는 장애아에게 심한 불편을 줄 우려가 있는 때에는 시설운영정지 처분에 갈음하여 보육시설 정원의 감축 또는 아동모집의 정지 조치를 취할 수 있다.
- ③ 제1항 및 제2항에 따른 행정처분의 세부기준은 보건복지가족부령으로 정한다.

영유아보육법 시행규칙 제38조 (보육시설에 대한 행정처분) ①법 제45조제2항에 의한 보육시설에 대한 행정처분의 세부기준은 별표 9와 같다.

- ② 제1항의 규정에 의한 행정처분이 운영정지에 해당하는 경우 시장·군수·구청장은 위반행위의 동기·내용 및 횟수 등을 참작하여 제1항의 규정에 의한 운영정지기간의 2분의 1의 범위안에서 이를 가중하거나 감경할 수 있되, 가중하는 때에도 운영정지 총기간은 1년을 초과할 수 없다.

③ 시장·군수·구청장은 보육시설이 운영정지 또는 폐쇄되는 경우에는 보육시설에 보육중인 영유아를 다른 보육시설로 옮기도록 하는 등 영유아의 권익을 보호하기 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.

영유아보육법령상에는 과징금에 관한 내용은 규정하고 있지 않다.

4. 포괄적 행정처분기준의 반복을 금지하도록 정비한다.

포괄적 행정처분기준은 행정기관의 재량의 측면에서는 그 기능적 성격을 인정할 수 있으나, 그 범위가 지나치게 확대될 수 있는 소지가 있으며 “... 이 법 또는 이법에 의한 명령에 위반할 때” 등의 표현은 명령이 하위법령을 의미하는지 아니면 행정기관의 시정명령 등을 의미하는 지가 분명하지 않은 문제점이 있다. 영유아보육법상 행정처분기준에 있어서는 이와 같은 기준의 반복은 발견되지 않고 있다.

5. 상습위반자에 대해 제재를 강화할 필요가 있는 경우에 위반횟수에 따라 처분기준을 차등화 하도록 한다.

동일한 위반행위라 할지라도 위반횟수에 따라 처분기준을 달리함으로써 상습위반행위를 예방할 수 있어야 한다. 다만, 다수의 위반항목에 대한 상습범 처분기준을 2회 이상인 경우 동일하게 처분하도록 규정함으로써 상습범 사이에 처분의 차별성이 없어서는 안 될 것이다. 따라서 상습위반자에 대한 처분기준은 위반횟수에 따라 그 처분기준에 차이를 두고 최종적으로는 허가를 취소하는 기준을 마련함으로써 상습위반자를 예방할 수 있을 것이다. 즉, 행정제재처분의 절차(1차-2차-3차-4차 처분)는 선행 처분시보다 중한 처분규정을 두도록 하며, 경고-경고의 경우 경고-시정명령 또는 경고-영업(업무)정지-개월의 형식에 따른다. 영업(업무)정지의 경우 일반적인 입법 규정형식에 따라 선행 처분(제2차)의 2배에 해당하는 처분규정을 두도록 조정토록

하여야 한다(1-,3-,6개월). 영유아보육법상 위반횟수에 따라 차등적인 제재기준을 규정하고 있으나, 일반적인 입법 규정형식에 따라 선행 처분(제2차)의 2배에 해당하는 처분규정을 두도록 조정토록 하여야 함을 고려하여야 한다(1-,3-,6개월).

6. 처분기준에서 정한 위반사항에 오류가 있는 경우에는 즉시 정비한다.

산업안전보건법령상 행정처분기준에서 정한 위반사항에 중대한 오류가 발견되는 경우에는 각각의 정비지침에서 정비안을 제시하도록 하였다.

7. 행정처분기준을 당해 처분의 성질에 비추어 논리적이고 기술적으로 가능한 한 구체적으로 기술한다.

재량준칙으로서 이해되어지는 제재적 행정처분을 규정하는 행정규칙에서는 위반행위, 행정처분의 법적 근거 및 행정처분기준을 명확히 적시하여야 한다. 경우에 따라서는 행정청의 제재적 행정처분의 행사를 통한 국민의 기본권에 심대한 침해로 야기할 수 있기 때문에 행정처분기준은 가능한 한 구체적으로 명시되어야 하는 것이다. 그러나 영유아보육법 시행규칙 별표 9의 행정처분기준의 일반기준은 단지 차수적용기준과 2이상의 위반행위에 관한 내용만을 규정하고 있을 뿐, 일반기준에 있어 가장 중요한 항목이라 할 수 있는 가중·감경기준 및 가중·감경의 구체적 사유에 관한 규정을 결하고 있어 문제시 되고 있는 것이다.

현 행	정 비 안 (신설)
영유아보육법 시행규칙 별표 9	영유아보육법 시행규칙 별표 9
1. 일반원칙	1. 일반원칙
가. 위반행위의 횟수에 따른 행정처분의	가. 현행과 같음

<p>기준은 그 위반행위가 있는 날 이전 최근 3년간 같은 위반행위로 행정처분을 받은 경우에 적용한다.</p> <p>나. 위반행위가 2 이상인 경우로서 그에 해당하는 각각의 처분기준이 다른 때에는 그 중 중한 처분기준에 의하고, 2 이상의 처분기준이 동일한 운영정지인 경우에는 중한 처분기준의 2분의 1까지 가중할 수 있되, 각 처분기준을 합산한 기간이나 1년을 초과할 수 없다.</p>	<p>나. 현행과 같음</p> <p>다. <u>시·군·구청장은 그 위반행위의 동기와 횟수 등을 고려하여 표에서 정한 사업정지처분의 2분의 1의 범위 안에서 이를 감경하거나 이를 가중할 수 있으며, 특별한 사유가 인정되는 경우 그 범위를 확대 또는 축소할 수 있다. 다만, 가중하는 경우에도 사업정지 기간은 6월을 초과할 수 없다.</u></p>
--	--

II. 일반기준의 정비지침

1. 행정처분기준이 재량준칙으로서의 성격을 가지고 있으므로 기속적 표현은 피하도록 정비한다.

영육아보육법 시행규칙 별표 9의 경우, 일반기준에 있어 단지 차수 적용기준과 2이상의 위반행위에 관한 내용만을 규정하고 있을 뿐, 일반기준에 있어 가중·감경기준 및 가중·감경의 구체적 사유에 관한 규정을 결하고 있음은 언급한 바 있다. 법 시행규칙 별표 9의 일반기준에서 현재 규정하고 있는 차수규정과 2이상의 위반행위에 대한 내용은 재량준칙적 성격을 가지고 있다고는 볼 수 없는 바, 현 별표 9에 있어 본 지침의 직접적 적용은 배제된다.

2. 가중하거나 감경하는 경우에는 그 정도가 합리성을 유지하도록 하며, 구체적인 근거를 명시하도록 하며, 최소한 동기 또는 의무 위반횟수를 고려하여 규정 할 수 있도록 한다.

현 행	정 비 안 (신설)
<p>영유아보육법 시행규칙 별표 9</p> <p>1. 일반원칙</p> <p>가. 위반행위의 횟수에 따른 행정처분의 기준은 그 위반행위가 있는 날 이전 최근 3년간 같은 위반행위로 행정처분을 받은 경우에 적용한다.</p> <p>나. 위반행위가 2 이상인 경우로서 그에 해당하는 각각의 처분기준이 다른 때에는 그 중 중한 처분기준에 의하고, 2 이상의 처분기준이 동일한 운영정지인 경우에는 중한 처분기준의 2분의 1까지 가중할 수 있되, 각 처분기준을 합산한 기간이나 1년을 초과할 수 없다.</p>	<p>영유아보육법 시행규칙 별표 9</p> <p>1. 일반원칙</p> <p>가. 현행과 같음</p> <p>나. 현행과 같음</p> <p>다. <u>시·군·구청장은 그 위반행위의 동기와 횟수 등을 고려하여 표에서 정한 사업정지처분의 2분의 1의 범위 안에서 이를 감경하거나 이를 가중할 수 있으며, 특별한 사유가 인정되는 경우 그 범위를 확대 또는 축소할 수 있다. 다만, 가중하는 경우에도 사업정지 기간은 6월을 초과할 수 없다.</u></p>

3. 가중·감경기준은 2분의 1 이하로 하는 것을 원칙으로 하되, 의무위반 행위와 제재내용 간의 비례성이 유지될 수 있도록 필요에 따라서는 가중·감경기준을 확대 또는 축소할 수 있도록 한다.

현 행	정 비 안 (신설)
<p>영유아보육법 시행규칙 별표 9</p> <p>1. 일반원칙</p> <p>가. 위반행위의 횟수에 따른 행정처분의 기준은 그 위반행위가 있는 날 이전 최근 3년간 같은 위반행위로 행정처분을 받은 경우에 적용한다.</p> <p>나. 위반행위가 2 이상인 경우로서 그에 해당하는 각각의 처분기준이 다른 때에는 그 중 중한 처분기준에 의하고, 2 이상의 처분기준이 동일한 운영정지인 경우에는 중한 처분기준의 2분의 1까지 가중할 수 있되, 각 처분기준을 합산한 기간이나 1년을 초과할 수 없다.</p>	<p>영유아보육법 시행규칙 별표 9</p> <p>1. 일반원칙</p> <p>가. 현행과 같음</p> <p>나. 현행과 같음</p> <p><u>다. 시·군·구청장은 그 위반행위의 동기와 횟수 등을 고려하여 표에서 정한 사업정지처분의 2분의 1의 범위 안에서 이를 감경하거나 이를 가중할 수 있으며, 특별한 사유가 인정되는 경우 그 범위를 확대 또는 축소할 수 있다. 다만, 가중하는 경우에도 사업정지 기간은 6월을 초과할 수 없다.</u></p>

4. 영업정지에 갈음하는 과징금부과의 경우에는 과징금부과사유는 영업정지처분사유와 일치시키도록 한다.

영유아보육법령은 과징금에 관한 내용을 규정하고 있지 않아 지침의 직접적인 적용은 배제된다.

5. 영업활동에 따른 사소한 신고의무위반은 신고의 법리적 성격을 고려하여 허가취소사유로 하지 않는다.

신고란 법률의 규정에 의하여 국가 또는 지방자치단체나 기타 공공단체에 법률사실이나 어떤 사실에 대해 서면으로 작성된 서류를 제출하는 행위를 말하며, 실무상 신고라는 용어 대신 ‘보고’나 ‘명세서’ 등의 형식으로 사용되는 경우도 있다. 신고를 하고자 하는 국민의 서류제출에 대한 행정청의 업무는 수리이며 이는 준 법률적 행위이다. 국민의 정부시절 규제개혁의 관점에서 종전의 허가 또는 등록의 대상들이던 규정들이 다수 신고로 전환되어진 바 있으나, 단순히 신고를 하지 않았다는 이유만으로 과중한 처분을 받거나 또는 그 의무위반에 대한 법적효과에 있어 변함없이 허가 등록규정 의무위반과 동일한 행정처분기준으로 처벌되어지는 것은 법리적으로 문제가 있는 것이다. 영유아보육법은 신고의무위반에 대한 종국적인 처분기준을 시설폐쇄로 규정하고 있어 본 지침의 직접적 적용은 배제된다.

6. 처분기준은 의무위반행위의 유형에 따라 세분화해서 정하되, 가급적 절대기준이 아닌 상한으로 제시하는 입법형식을 따른다.

본 지침은 금전적 제재수단을 중심에 두고 고려되어지는 지침내용임은 앞에서 언급한 바와 같다.

영유아보육법령상에는 과징금에 관한 내용은 규정하고 있지 않고

법 제56조(과태료)에 근거하여 시행령 별표 2에서 규정하고 있다. 상한액은 법에 따라 500만원을 규정하고 있으며, 위반행위내용에 따라 세분화하여 규정하고 있는 것으로 보여 진다.

과태료 부과 세부기준(제27조제3항관련)

위반행위	해당법조문	과태료금액		
		1회	2회	3회 이상
1. 법 제26조제1항의 규정에 의한 취약보육을 우선적으로 실시하지 아니한 경우	법 제56조 제2항제1호	100만원	200만원	300만원
2. 법 제28조제1항 각 호에 해당하는 자를 우선적으로 보육하지 아니한 경우	법 제56조 제2항제2호	100만원	200만원	300만원
3. 법 제 31조의 규정에 의한 건강진단실시 또는 응급조치 등을 이행하지 아니한 경우	법 제56조 제2항제3호	100만원	200만원	300만원
4. 법 제43조제1항의 규정에 의한 폐지 또는 휴지신고를 하지 아니하고 인가된 보육시설을 폐지 또는 휴지한 경우	법 제56조 제1항	300만원		
5. 법 제43조제1항의 규정에 의한 재개신고를 하지 아니하고 보육시설의 운영을 재개한 경우	법 제56조 제1항	500만원		

※ 비고 : 위반행위 횟수에 따른 과태료 금액기준은 당해 위반행위가 있는 날 이전 최근 3년간 같은 위반행위로 과태료처분을 받은 경우에 적용한다.

7. 행정처분효과의 승계에 관한 규정은 행정처분기준이 아닌 직접 법률에서 명시적으로 규정하도록 정비한다.

제45조의2 (행정제재처분효과의 승계) 보육시설을 설치·운영하는 자가 그 보육시설을 양도하거나 사망한 때 또는 법인의 합병이 있는 때에는 종전의 보육시설을 설치·운영한 자에게 제45조제1항 각 호의 사유로 행한 행정제재처분의 효과는 그 행정처분일부터 1년간 그 양수인·상속인 또는 합병 후

신설되거나 존속하는 법인에 승계되며, 행정제재처분의 절차가 진행 중인 경우에는 양수인·상속인 또는 합병 후 신설되거나 존속하는 법인에 대하여 행정제재처분의 절차를 속행할 수 있다. 다만, 양수인·상속인 또는 합병 후 신설되거나 존속하는 법인이 양수 또는 합병할 때 그 처분 또는 위반사실을 알지 못하였음을 증명하는 경우에는 그러하지 아니하다.

8. 행정쟁송결과 원고의 위법성은 인정되나 그 처분이 과하다고 판결된 사건에 대하여 행정청이 당해 행정쟁송의 원인이 된 처분을 판결의 취지에 따라 일정한 정도 감하여 재처분할 수 있는 근거규정을 마련하도록 정비한다.

이 지침은 행정쟁송 사례 중에 원고의 위법성이 인정됨에도 불구하고 여러 가지 정황에 비추어 원고에 대한 처분이 과하다 하여 법원이 행정청의 일부패소를 선언하는 경우, 위법·부당한 처분으로 확정된 경우와는 달리 행정청에게 당해 사안에 대하여 새로이 처분을 하여야 할 필요성이 제기되는데, 이러한 재처분에 관해서는 당해 법령에 마땅한 근거 법령이 없고, 감경하여 재처분하는 경우 어느 정도의 감경을 요하는 지에 대한 기준이 없어 행정청으로서의 어려움을 가지게 됨에 따른 개선을 목적으로 한다. 행정청은 행정쟁송 등에서 원처분이 부당한 처분으로 판시되었다면 당해 판결의 취지에 따라 재처분을 하여야 함에는 이론이 없으나, 문제는 이러한 재처분의 감경기준을 어떻게 정립하여 근거규정을 마련하는 데에 있는 것이다. 생각건대, 이러한 근거규정의 마련을 위하여서는 법리적으로는, 사법심사의 대상에서 제외되는 행정청의 재량의 범주를 중심으로 한 관례의 분석이 무엇보다 선행되어야 할 것이다.

Ⅲ. 개별기준의 정비지침

1. 위반행위란과 근거법령란을 정확하게 명시하여 정비한다. 그리고 “위반행위”와 “근거법령”으로 용어를 통일하여 정비한다.

영유아보육법 시행령 별표 2에서는 위반행위에 해당하는 내용에 관하여 “위반사항”이라는 용어를 사용하고 있다. 또한 시행령 별표 9에서는 근거법령에 해당하는 내용에 관하여 “해당법조문”이라는 용어를 규정하고 있다. 국민의 관련 법령에 대한 빠른 이해를 도모하기 위하여서는 입법형식상 일정한 표현을 사용하여 통일성을 유지하는 것이 바람직 할 것인 바, 이의 개선이 요구되어 지는 것이다.

2. 경고처분을 두는 경우에는 그 법적 근거를 마련하도록 한다.

영유아보육법령상에는 경고에 관한 규정을 두고 있지 않음으로 본 지침의 직접적 적용은 배제된다.

3. 위반주체에 따라 동일한 위반행위에 대한 제재를 달리할 필요가 있는 경우에는 의무위반주체별로 처분기준을 마련하는 방안을 강구한다.

영유아보육법은 영유아의 심신을 보호하고 건전하게 교육하여 건강한 사회 구성원으로 육성함과 아울러 보호자의 경제적·사회적 활동이 원활하게 이루어지도록 함으로써 가정 복지 증진에 이바지함을 목적으로 입법되었다. 때문에 주된 의무위반자는 보육시설의 장이 되며, 보육시설의 장의 위반행위에 관한 내용을 주로 행정처분기준에서 규정하고 있어 본 지침의 직접적 적용은 배제된다.

4. 과징금 상한액을 다른 법령의 내용과 비교하여 합리적으로 정비 한다.

영유아보육법령상에는 과징금에 관한 규정을 두고 있지 않음으로 본 지침의 직접적 적용은 배제된다.

제 5 장 요약 및 결어

이상에서 복지행정분야에 있어서의 제재적 행정처분기준의 특징과 운용현황 분석 및 행정심판청구사건의 주요 유형별 사례분석과 2008년 행정처분기준의 정비지침에 따른 개선방안을 제시하여 보았다.

복지행정법과 관련하여 법원리의 적용영역을 논하자면 단순히 급부행정법의 원리가 적용되는 것이 아니라 경찰법·규제법의 원리도 병행해서 적용되는 관계로 그러한 경찰규제법의 행정목적의 달성수단인 행정행위가 급부행정의 영역에서도 통용된다고 하겠다.

복지행정분야의 입법형식상 두드러진 특징으로는 시행규칙에서 창설하고 있는 내용들이 너무 많다고 할 수 있다. 이른바 위임입법의 한계문제라고 할 수 있다. 예컨대 모자보건법 제15조는 산후조리업을 하고자 하는 자는 시장·군수·구청장에게 신고하여야 한다고 하면서, 신고한 사항 중 보건복지가족부령이 정하는 중요사항을 변경하고자 하는 때에도 같다고 하고 있다. 물론 법에서 보건복지가족부령이 정하도록 위임하고 있으므로 문제될 것이 없다고 할 수 있으나, 그 내용을 보면, 산후조리원의 명칭, 산후조리원의 소재지, 산후조리원의 대표자(법인의 경우에 한함), 신고한 산후조리원 면적의 3분의 1이상의 증강으로 열거하고 있다(시행규칙 제15조의2 제1항). 중요사항에 대한 변경이면서 동시에 시행규칙으로 정하지 않으면 안될 정도의 내용도 아닌 이러한 정도의 내용을 굳이 시행규칙으로 정하여야 한다는 당위성은 보이지 않는다. 다른 한편, 아동복지법 시행령 제16조는 아동보호전문기관의 지정취소에 관한 규정을 설정하고 있으나 이와 같은 입법형식은 아동복지법의 위임도 없이 제정된 것이고, 그 행정처분이 지정취소라고 하는 중대한 행정처분을 하도록 하고 있는 바 위임입법의 형식면에서 문제가 있다고 하겠다. 복지행정법에서 규정하고 있는 행정처분의 유형은 크게 법률행위적 행정행위로서의 명령적

행정행위와 형성적 행정행위, 준법률적 행정행위로서의 각종 행정행위들로 나눌 수 있다. 그 유형으로는 아동복지법에서는, 시설의 개선, 사업정지, 폐쇄, 비용 징수, 조세 및 공과금의 감면 등이 행정처분으로서 나타나고 있고, 국민기초생활보장법에서는 급부행정으로서 급여 내용과 관련한 급여의 종류, 결정, 개시시기, 변경, 취소, 반환, 급여비용 징수 등이 행정처분으로서 나타나고 있음을 알 수 있다. 아동복지법상의 정지처분행위에 있어서 일반 행정처분의 기준으로서 등장하는 정지기간이나 시설의 보완조치에 대한 유예 내지 시정명령이 없고 시설기준 미달 등에 경우에 곧장 사업정지나 시설의 폐쇄를 하도록 하고 있는 것은(제21조), 다른 법령상의 행정처분행위와 비교할 때에(예, 모자보건법 제15조의8, 시정명령) 형평성에 있어서 문제가 될 수 있는 여지가 있다. 국민기초생활보장법상의 행정처분행위에 있어서는, 비용 징수와 관련된 것을 제외하면 주로 급부행정이기 때문에 영업정지, 과태료, 과징금과 같은 행정처분행위는 문제되고 있지 아니하다는 점에 그 특징이 있다.

복지행정분야 행정심판 청구사건의 검토에 있어서는, 지금까지 비록 충분하지는 않지만 보건복지 분야에서 쟁점화 된 국무총리행정심판위원회 관할 행정심판청구사건을 구체적 사례를 중심으로 살펴보았다. 자격면허와 관련된 부분에서는 처분청의 법리오해와 잘못된 관행의 답습에 대한 문제점, 객관적으로 확실하지 않은 사실관계를 토대로 한 처분의 문제점과 행정행위의 적법성에 대한 입증책임의 문제에 대하여 보았고, 과징금부과처분과 관련된 부분에서는 과징금제도가 입법적으로 남용되고 있는 문제점을 살펴보았으며, 업무정지처분과 관련된 부분에서는 바람직한 정책의 입법화에 대한 필요성에 대하여 살펴보았다. 구체적인 쟁송사건을 통해서 행정처분기준이 갖는 문제점과 개선점을 연구·검토하는 것은 경험적 사실에 기초하여 문제점과 개선점을 도출한다는 의미에서 상당히 유용한 연구방법이 될 수 있

다. 그러나 앞서 도입부분에서 밝혔듯이 국무총리행정심판위원회에서 관할하는 행정심판청구사건 중에서 보건복지 분야와 관련된 청구사건의 수가 그리 많지 않아 만족할 만한 정도의 성과를 기대하는 데는 일정한 한계가 있었다. 그럼에도 불구하고 행정처분기준의 타당성 여부를 연구하는 데 있어서는 경험적 사실과 구체적인 자료가 가장 현실성 있는 도구가 된다는 점은 명백하기 때문에 앞으로 시도행정심판위원회가 관할하는 심판청구사건이나 관례를 통해서 이 부분에 대한 연구가 계속될 필요가 있다고 생각한다.

2008년 행정처분기준 지침의 복지행정분야의 적용에 있어 『모자보건법』과 『영유아보육법』을 정비대상으로 선정하여 지침을 적용하여 보았다.

모자보건법 시행령 별표 3의 과태료금액과 관련하여 산업안전보건법과 비교하여 그 의무위반행위에 대한 과태료금액에 대한 비교형량의 원칙을 적용하여 문제점을 제시하여 보았으며, 아울러 이와 같은 유사의무위반에 관하여 해당행정영역에 한정하여 검토할 것이 아니라 타 행정영역에서 유사한 의무위반사항에 관하여 비교·검토하여 상응하는 과태료 금액과 위반사유에 관한 개선안을 도출할 필요성을 강조하였다. 또한 입법형식상의 문제에 있어서도 과징금과 같은 금전적 제재가 아닌 시정명령, 시설폐쇄와 같은 경우 역시 대통령령으로 규정하고 있어 문제시 되며, 가중·감경의 기준과 관련하여 모자보건법 시행령 별표 3의 경우, 법 제15조의4제1호를 위반하여 비치·기록·관리하지 아니하였다 하여 200만원의 과태료를, 법 제8조제3항을 위반하여 보고를 하지 아니하였다 하여 100만원의 과태료를, 법 제15조의10을 위반하여 신고를 하지 아니한 산후조리업자에게 70만원의 과태료를 부과하는 규정에 대한 개선안으로서 지침은 고려되어야 함을 논했다. 아울러 개별기준에 있어 위반행위란과 근거법령란을 정확히 명시하고 위반행위와 근거법령으로의 통일을 위하여 시행령 별표

1과 3에서의 위반사항, 해당법조문 정비의 필요성을 언급하여 보았다.

영유아보육법 시행규칙 별표 9의 행정처분기준에 관하여서는, 입법상 특징과 그 내용에 있어 보고를 하지 아니한 것과 거짓으로 한 경우를 구분하여 상이한 처분기준을 규정할 것과 신고의무위반에 관한 제재적 처분으로서 제1차에서 곧바로 시설폐쇄를 규정한 내용에 관하여 신고의 법리적 성격을 논거로 정비의 필요성에 관하여 논해보았다. 또한 상습위반자에 관한 상이한 제재적 처분절차에 있어 선행처분과 종국적 처분 간 입법형식에 따른 정비를 시도하였다. 그리고 일반기준에 관하여 현행 규정은 단지 차수규정과 2이상의 위반행위 내용만을 규정하고 있어, 일반기준의 내용적 구성에 있어 가장 중요하다 할 수 있는 가중·감면규정의 신설과 구체적 사유의 명시를 정비안으로 제시하여 보았다. 끝으로 시행령 별표 2와 별표 9상의 위반사항, 해당법조문의 용어를 일반적 형식에 따른 위반행위와 근거법령으로 정비할 것을 제시하여 보았다.

제 3 편 결 론

본 「행정처분기준 정비방안 연구(III)」는 행정의 실효성과 국민의 권익보호를 달성하기 위한 주요한 법제적 수단인 행정처분기준의 정립을 위한 목적으로 3개년에 걸쳐 수행되어 온 연구사업으로서, 1차년도인 2006년에는 관련 전문가 자문에 근거하여 행정처분기준 지침안을 마련하고 이를 바탕으로 경찰행정·보건행정·건축행정분야의 행정처분기준의 정비방안을 연구한 바 있으며, 2차년도인 2007년에는 2006년도의 행정처분기준 정비지침안에 대한 검토와 개선에 근거하여 교육행정·경제행정·환경행정 분야의 행정처분기준의 정비방안을 연구하여 소기의 성과를 얻은 바 있다.

제3차년도인 2008년에는 종래의 행정처분기준 정비지침안에 대한 검토와 아울러 무엇보다 실무적 실효성을 향상하기 위하여 보다 개별적이고 구체적인 정비지침을 얻고자 노력하였으며, 이를 바탕으로 노동행정·복지행정 분야의 행정처분기준의 정비방안을 연구하였다.

본 연구서는 “2008년도 행정처분기준 정비지침”에 관한 부분과 “각 행정분야별 행정처분기준 정비”에 관한 부분의 2원적 구성을 감안하여 제1편, 제2편 및 제3편으로 구성하였다. 제1편의 구체적인 내용은 다음과 같다. 제2장에서는 2007년 행정처분기준 정비지침을 검토하였다. 제1절에서는 2007년 행정처분기준 정비지침의 정립과 법적 함의에 대해서, 제2절에서는 2007년 행정처분기준 정비지침의 평가와 개선방안에 대해 고찰하였으며, 이를 근거로 새로이 수정·보완된 2008년 행정처분기준 정비지침에 대해 고찰하였다.

“2008년도 행정처분기준 정비지침”에 관한 내용으로서 행정처분기준의 일반원칙을, “① 공무원과 국민의 입장에서 쉽게 알아볼 수 있도록 정비한다. ② 행정법상 일반원칙을 처분기준의 정비원칙으로 활용한다. 특히, 의무위반행위와 제재수단간 비례의 원칙과 법령간 유사의 무위반행위에 대한 제재수단간 평등의 원칙적용을 우선적으로 고려한다. ③ 일반적인 행정처분기준의 근거조항은 법률에 두되, 행정처분의

세부기준을 법률에서 정하는 것이 적당치 않은 경우에 한하여 이를 부령에 위임하는 형식으로 정비하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 과징금의 부과기준은 대통령령에 위임하는 형식으로 정비한다. ④ 포괄적 행정처분기준의 반복을 금지하도록 정비한다. ⑤ 상습위반자에 대해 제재를 강화할 필요가 있는 경우에 위반횟수에 따라 처분기준을 차등화 하도록 한다. ⑥ 처분기준에서 정한 위반사항에 오류가 있는 경우에는 즉시 정비한다. ⑦ 행정처분기준을 당해 처분의 성질에 비추어 논리적이고 기술적으로 가능한 한 구체적으로 기술한다.” 그리고 행정처분기준에 있어 일반기준에 관한 정비지침을, “① 행정처분기준이 재량준칙으로서의 성격을 가지고 있으므로 기속적 표현은 피하도록 정비한다. ② 가중하거나 감경하는 경우에는 그 정도가 합리성을 유지하도록 하며, 구체적인 근거를 명시하도록 하며, 최소한 동기 또는 의무위반횟수를 고려하여 규정 할 수 있도록 한다. ③ 가중·감경기준은 2분의 1 이하로 하는 것을 원칙으로 하되, 의무위반 행위와 제재내용 간의 비례성이 유지될 수 있도록 필요에 따라서는 가중·감경기준을 확대 또는 축소할 수 있도록 한다. ④ 영업정지에 갈음하는 과징금부과의 경우에는 과징금부과사유는 영업정지처분사유와 일치시키도록 한다. ⑤ 영업활동에 따른 사소한 신고의무위반은 신고의 법리적 성격을 고려하여 허가취소사유로 하지 않는다. ⑥ 처분기준은 의무위반행위의 유형에 따라 세분화해서 정하되, 가급적 절대기준이 아닌 상한으로 제시하는 입법형식을 따른다. ⑦ 행정처분효과의 승계에 관한 규정은 행정처분기준이 아닌 직접 법률에서 명시적으로 규정하도록 정비한다. ⑧ 행정쟁송결과 원고의 위법성은 인정되나 그 처분이 과하다고 판결된 사건에 대하여 행정청이 당해 행정쟁송의 원인이 된 처분을 판결의 취지에 따라 일정한 정도 감하여 재처분할 수 있는 근거규정을 마련하도록 정비한다.” 끝으로 개별기준을, “① 위반행위란과 근거법령란을 정확하게 명시하여 정비한다. 그리고 “위반행

위”와 “근거법령”으로 용어를 통일하여 정비한다. ② 경고처분을 두는 경우에는 그 법적 근거를 마련하도록 한다. ③ 위반주체에 따라 동일한 위반행위에 대한 제재를 달리할 필요가 있는 경우에는 의무위반주체별로 처분기준을 마련하는 방안을 강구한다. ④ 과징금 상한액을 다른 법령의 내용과 비교하여 합리적으로 정비 한다.“는 지침안을 수립하였다.

제2편 개별행정분야 행정처분정비방안에서는 노동행정분야와 복지행정분야의 특징과 법제현황 및 문제점을 개관하고 각 행정심판 재결례를 검토하였으며, 2008년도 정비지침을 개별법령에 적용하여 보았다.

노동행정과 관련된 법령은 대체로 근로자의 권리를 보호하기 위해 마련된 것이 대부분이므로 노동행정작용은 주로 국가(행정청)가 사용자에 대해 발해지는 경우가 대부분이다. 이 경우 처분의 기준은 허가기준과 같이 수익적 처분인 경우도 있으나, 과징금이나 이행강제금 등의 부과기준과 같이 제재적 처분기준을 정한 경우도 많다. 후자의 경우에는 대체로 법규명령(특히 대통령령)의 형식을 띠는 경우가 많다. 그러나 노동행정에 있어서 과태료부과처분의 기준은 대통령령으로 정하면서, 산업안전보건법의 경우처럼 그 보다 중한 제재적 성격을 가지는 허가의 취소 또는 정지는 시행규칙(부령)에 정하기도 하는 등 처분기준의 법형식을 원칙 없이 정하는 사례가 많아 행정처분기준의 입법형식에 관한 문제는 노동행정분야에 있어서도 적지 않게 나타나고 있다.

무엇보다 노동행정분야에 있어서는 종래 선행되어 연구되어진 다른 행정분야와는 상이하게 대다수의 제재적 수단이 행정형벌(징역, 벌금)로 구성되어지고 있다는 점이다. 노동행정분야 개별법령에서 규정하고 있는 제재적 행정처분기준을 열거하여 본다면, 노동위원회는 구제명령을 받은 후 이행 기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 2천만원 이하의 이행강제금(Zwangsgeld)을 부과할 수 있다(근로

기준법 제33조 제1항). 또한 노동부장관은 안전관리대행기관이 산업안전보건법 제15조의2 제1항 각호에 해당하는 때에는 지정을 취소하거나 6월 이내의 기간을 정하여 그 업무의 정지를 명할 수 있도록 규정하고 있다(산업안전보건법 제15조의2 제1항 참조). 또는 업무정지를 하는 경우에 이용자에게 심한 불편을 주거나 공익을 해할 우려가 있는 경우에는 업무정지에 갈음하여 5천만원 이하의 과징금, 소위 ‘변형과징금’을 부과할 수 있도록 규정하고 있다(동법 제15조의3). 이 경우 과징금부과처분의 기준은 대통령령에 위임하고 있다.

노동행정분야에 있어 대표적 행정처분기준으로서는 과태료를 들 수 있으며, 이와 관련하여 주목할 점은 행위자뿐만 아니라 사업주에 대해서도 행정벌을 부과하는 양벌규정이 적지 않다(근로기준법 제115조, 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제23조, 최저임금법 제30조, 고용보험법 제118조, 노동조합 및 노동관계조정법 제94조 등 참조).

노동행정분야 행정심판 청구사건의 검토에 있어서는, 2007년 한 해 동안 국무총리행정심판위원회에서 다루어진 행정심판 청구사건 중 노동부장관이 재결청이 되는 행정심판 청구사건의 주요 유형별 네 가지 사례, 즉 사업의 종류와 산재보험료의 소급적용 문제, 신규고용촉진장려금·중소기업전문인력채용장려금·고용유지지원금 및 고령자고용촉진장려금 등 고용안정사업의 일환으로 지원되는 각종 장려금과 지원금의 부정수급에 따른 반환명령의 대상범위, 체당금의 지급을 위한 근로자성의 판단과 관련된 쟁점, 보험사무대행에 대한 대가로서의 지원금과 관련된 보험사무 위수탁관계의 진정성에 관한 분쟁 등에 대하여 구체적 사건을 소개하는 형식으로 그 쟁점과 국무총리행정심판위원회에서의 결론 그리고 각 사건의 유형이 갖는 시사점에 대하여 살펴보았다. 이를 통하여 분석한 사례에서 처분기관의 처분 상의 문제점을 지적하려는 것보다는 정책의 방향, 즉 입법의 타당성이라는 측면에서 문제를 찾아보고자 했다. 산재보험료의 결정을 위한 사업종류

의 분류가 비록 매우 전문적인 영역이기는 하나, 사업주가 사업개시 때부터 적용받던 사업의 종류를 후에 변경하게 되면서(이런 경우에는 통상 산재보험료가 높아지는 경향이 있음) 변경되기 전의 산재보험료에 대해서도 소급적용하는 것의 정책적 문제점을 지적하였고, 고용안정사업의 일환으로 지원되는 각종 장려금과 지원금을 지급받은 사업주가 부정수급을 한 경우 부정수급이 발각되기 전의 단계에 이르기까지 소급하여 지급제한기간을 설정하고 그 제한기간에 사업주가 정당하게 지급받은 각종 장려금과 지원금을 반환하도록 하는 것의 문제점을 지적하였다. 다만, 해당금의 지급과 관련해서는 정책적 문제점보다는 처분기관의 집행태도에 대한 문제점을 지적함으로써 해당금이 갖는 사회적 의미에 맞는 법집행의 필요성에 대해 강조하였다. 이와 같은 연구는 향후 지속될 행정처분기준의 실효성 내지 합리성 도모를 위한 입법정책적 연구에 기여할 것으로 기대된다.

2008년 행정처분기준 지침의 노동행정분야의 적용에 있어 『산업안전보건법』과 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』을 정비대상으로 선정하여 지침을 적용하여 보았다. 산업안전보건법』에 있어 무엇보다 영업정지사유와 이에 해당하는 행정처분기준을 규정하고 있는 시행규칙 별표 20(행정처분기준)의 규정내용 가운데 단순하고 경미한 인적·물적요건의 미달 또는 장부의 미비치로 인하여 제1차 처분에 있어 즉각적인 영업정지 1개월의 처분은 처분양정에 있어 문제시 되며, 이러한 경우 제1차 처분 시 “경고” 또는 “시정명령”등을 우선적으로 고려함이 타당할 것이며, 처분절차에 있어서는 제1차에 경고 또는 시정명령, 제2차 처분 시 영업정지 3개월 그리고 제3차 처분에 있어 영업정지 6개월 또는 지정취소 등의 중극적인 처분을 규정하여야 함을 강조하였다. 또한 시행규칙 별표 20의 제8호 카 목에서 규정하고 있는 포괄적 행정처분기준의 삭제에 관한 개선안을 제시하였다. 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』의 경우 법 제

39조의 과태료 규정에 있어 유사사무위반행위에 대한 제재수단 간 평등의 원칙을 적용하여 보았으며, 개별기준에 있어 위반행위란과 근거 법령란에 관한 통일성을 유지해야 함을 제시하였다.

복지행정법과 관련하여 법원리의 적용영역을 논하자면 단순히 급부행정법의 원리가 적용되는 것이 아니라 경찰법·규제법의 원리도 병행해서 적용되는 관계로 그러한 경찰규제법의 행정목적의 달성수단인 행정행위가 급부행정의 영역에서도 통용된다고 하겠다.

복지행정분야의 입법형식상 두드러진 특징으로는 시행규칙에서 창설하고 있는 내용들이 너무 많다고 할 수 있다. 이른바 위임입법의 한계문제라고 할 수 있다. 예컨대 모자보건법 제15조는 산후조리업을 하고자 하는 자는 시장·군수·구청장에게 신고하여야 한다고 하면서, 신고한 사항 중 보건복지가족부령이 정하는 중요사항을 변경하고자 하는 때에도 같다고 하고 있다. 물론 법에서 보건복지가족부령이 정하도록 위임하고 있으므로 문제될 것이 없다고 할 수 있으나, 그 내용을 보면, 산후조리원의 명칭, 산후조리원의 소재지, 산후조리원의 대표자(법인의 경우에 한함), 신고한 산후조리원 면적의 3분의 1이상의 증강으로 열거하고 있다(시행규칙 제15조의2 제1항). 중요사항에 대한 변경이면서 동시에 시행규칙으로 정하지 않으면 안될 정도의 내용도 아닌 이러한 정도의 내용을 굳이 시행규칙으로 정하여야 한다는 당위성은 보이지 않는다. 다른 한편, 아동복지법 시행령 제16조는 아동보호전문기관의 지정취소에 관한 규정을 설정하고 있으나 이와 같은 입법형식은 아동복지법의 위임도 없이 제정된 것이고, 그 행정처분이 지정취소라고 하는 중대한 행정처분을 하도록 하고 있는 바 위임입법의 형식면에서 문제가 있다고 하겠다.

복지행정법에서 규정하고 있는 행정처분의 유형은 크게 법률행위적 행정행위로서의 명령적 행정행위와 형성적 행정행위, 준법률적 행정행위로서의 각종 행정행위들로 나눌 수 있다. 그 유형으로는 아동복

지법에서는, 시설의 개선, 사업정지, 폐쇄, 비용 징수, 조세 및 공과금의 감면 등이 행정처분으로서 나타나고 있고, 국민기초생활보장법에서는 급부행정으로서 급여내용과 관련한 급여의 종류, 결정, 개시시기, 변경, 취소, 반환, 급여비용 징수 등이 행정처분으로서 나타나고 있음을 알 수 있다. 아동복지법상의 정지처분행위에 있어서 일반 행정처분의 기준으로서 등장하는 정지기간이나 시설의 보완조치에 대한 유예 내지 시정명령이 없고 시설기준 미달 등에 경우에 곧장 사업정지나 시설의 폐쇄를 하도록 하고 있는 것은(제21조), 다른 법령상의 행정처분행위와 비교할 때에(예, 모자보건법 제15조의8, 시정명령) 형평성에 있어서 문제가 될 수 있는 여지가 있다. 국민기초생활보장법상의 행정처분행위에 있어서는, 비용징수와 관련된 것을 제외하면 주로 급부행정이기 때문에 영업정지, 과태료, 과징금과 같은 행정처분행위는 문제되고 있지 아니하다는 점에 그 특징이 있다.

복지행정분야 행정심판 청구사건의 검토에 있어서는, 지금까지 비록 충분하지는 않지만 보건복지 분야에서 쟁점화 된 국무총리행정심판위원회 관할 행정심판청구사건을 구체적 사례를 중심으로 살펴보았다. 자격면허와 관련된 부분에서는 처분청의 법리오해와 잘못된 관행의 답습에 대한 문제점, 객관적으로 확실하지 않은 사실관계를 토대로 한 처분의 문제점과 행정행위의 적법성에 대한 입증책임의 문제에 대하여 보았고, 과징금부과처분과 관련된 부분에서는 과징금제도가 입법적으로 남용되고 있는 문제점을 살펴보았으며, 업무정지처분과 관련된 부분에서는 바람직한 정책의 입법화에 대한 필요성에 대하여 살펴보았다.

구체적인 쟁송사건을 통해서 행정처분기준이 갖는 문제점과 개선점을 연구·검토하는 것은 경험적 사실에 기초하여 문제점과 개선점을 도출한다는 의미에서 상당히 유용한 연구방법이 될 수 있다. 그러나 앞서 도입부분에서 밝혔듯이 국무총리행정심판위원회에서 관할하는

행정심판청구사건 중에서 보건복지 분야와 관련된 청구사건의 수가 그리 많지 않아 만족할 만한 정도의 성과를 기대하는 데는 일정한 한계가 있었다. 그럼에도 불구하고 행정처분기준의 타당성 여부를 연구하는 데 있어서는 경험적 사실과 구체적인 자료가 가장 현실성 있는 도구가 된다는 점은 명백하기 때문에 앞으로 시도행정심판위원회가 관할하는 심판청구사건이나 판례를 통해서 이 부분에 대한 연구가 계속될 필요가 있다고 생각한다.

2008년 행정처분기준 지침의 복지행정분야의 적용에 있어 『모자보건법』과 『영유아보육법』을 정비대상으로 선정하여 지침을 적용하여 보았다.

모자보건법 시행령 별표 3의 과태료금액과 관련하여 산업안전보건법과 비교하여 그 의무위반행위에 대한 과태료금액에 대한 비교형량의 원칙을 적용하여 문제점을 제시하여 보았으며, 아울러 이와 같은 유사 의무위반에 관하여 해당행정영역에 한정하여 검토할 것이 아니라 행정영역에서 유사한 의무위반사항에 관하여 비교·검토하여 상응하는 과태료 금액과 위반사유에 관한 개선안을 도출할 필요성을 강조하였다. 또한 입법형식상의 문제에 있어서도 과징금과 같은 금전적 제재가 아닌 시정명령, 시설폐쇄와 같은 경우 역시 대통령령으로 규정하고 있어 문제시 되며, 가중·감경의 기준과 관련하여 모자보건법 시행령 별표 3의 경우, 법 제15조의4제1호를 위반하여 비치·기록·관리하지 아니하였다 하여 200만원의 과태료를, 법 제8조제3항을 위반하여 보고를 하지 아니하였다 하여 100만원의 과태료를, 법 제15조의10을 위반하여 신고를 하지 아니한 산후조리업자에게 70만원의 과태료를 부과하는 규정에 대한 개선안으로서 지침은 고려되어야 함을 논했다. 아울러 개별기준에 있어 위반행위란과 근거법령란을 정확히 명시하고 위반행위와 근거법령으로의 통일을 위하여 시행령 별표 1과 3에서의 위반사항, 해당법조문 정비의 필요성을 언급하여 보았다.

영유아보육법 시행규칙 별표 9의 행정처분기준에 관하여서는, 입법상 특징과 그 내용에 있어 보고를 하지 아니한 것과 거짓으로 한 경우를 구분하여 상이한 처분기준을 규정할 것과 신고의무위반에 관한 제재적 처분으로서 제1차에서 곧바로 시설폐쇄를 규정한 내용에 관하여 신고의 법리적 성격을 논거로 정비의 필요성에 관하여 논해보았다. 또한 상습위반자에 관한 상이한 제재적 처분절차에 있어 선행처분과 종국적 처분 간 입법형식에 따른 정비를 시도하였다. 그리고 일반기준에 관하여 현행 규정은 단지 차수규정과 2이상의 위반행위 내용만을 규정하고 있어, 일반기준의 내용적 구성에 있어 가장 중요하다 할 수 있는 가중·감면규정의 신설과 구체적 사유의 명시를 정비안으로 제시하여 보았다. 끝으로 시행령 별표 2와 별표 9상의 위반사항, 해당법조문의 용어를 일반적 형식에 따른 위반행위와 근거법령으로 정비할 것을 제시하여 보았다.

이와 같은 연구를 통하여 예상될 수 있는 기대효과는 다음과 같은 점을 들 수 있다.

첫째, 현행 노동·복지 관련법령의 행정처분기준을 정확히 파악·분석함으로써 행정처분기준의 실태를 정확하게 점검할 수 있고, 둘째 노동·복지 관련법령의 행정처분기준에 있어 즉각적이고 현실적인 개정이 필요한 부분을 찾아내어 실질적인 정비안을 마련·제시하며, 셋째 노동·복지 관련법령의 행정처분기준의 정비방안을 제시함으로써 법제처의 법령심사와 관련 부처의 행정처분기준에 대한 자체적인 정비가 가능하게 됨으로써 법치행정을 실현할 수 있을 것이다. 그리고 넷째, 노동·복지 관련법령상 행정심판 결정례를 조사·분석하여 시사점을 도출함으로써 향후 관련 정비지침의 개선을 위한 입법정책적 자료로서 가치를 가진다는 것이다. 다만 본 연구에 있어 아쉬운 점은, 각 행정영역별 주요국가(독일, 미국, 일본, 프랑스 등)의 특징을 도출하지 못하고 3개년간의 계속연구를 통하여 축적되어온 선행연구에 따

른 주요국가의 행정처분기준에 관한 일반적 특징에 근거한 우리나라 행정영역별 개선 지침안을 도출함으로써 인하여 비교법적 연구가 가져야 할 본래적인 의미를 다소 희석시킨 점이라 할 것이다. 그러나 종래의 선행연구에서 알 수 있듯이 법제적 시스템이 상이한 외국의 법제를 단순 소개하기보다는 이에 갈음한 우리나라 관련 행정영역별 행정심판 재결례에 대한 조사와 분석은 향후 행정처분기준의 정립에 있어 의미 있는 연구라 할 것이다.

끝으로 3개년에 걸쳐 수행된 본 연구의 중심 결과물인 “2008년도 행정처분기준 정비지침”이 현행 우리나라의 많은 개별법에서 규정·운용되고 있는 행정처분기준으로부터 발생하는 문제점에 대하여 완벽할 수 없다고는 할지라도 본 연구의 주요목적인 재량의 투명성 향상과 국민의 실질적인 권익보장의 실현을 위한 지침서로서 기여를 할 수 있을 것으로 기대된다. 아울러 본 연구를 통하여 습득된 행정처분기준의 법리적 논점과 실무상 적용에 있어 보다 구체적으로 요구되어진 정비지침에 관하여서는 별책으로 구성된 “행정처분기준 정비방안 연구 종합보고서” 편에서 논해보았다.

참 고 문 헌

【 국내문헌 】

- 강구철, “과징금제도에 관한 약간의 고찰”, 고시연구 1997년 10월호
- 강희원, 노동법의 역사적 전개, 한국노동법학회, 노동법학 제7호, 1997
- 고영훈, 사회복지(행정)법의 법률관계에 관한 서설, 한국비교공법학회, 공법학연구 제5권 제2호, 2004
- 김교숙, 노동법의 새로운 체계, 한국노동법학회, 노동법학 제12호, 2001
- 김남진·김연태, 『행정법 I』, 법문사, 2006
- 김동희, 『행정법 I』, 박영사, 2006
- 김만두, 사회복지법제론, 홍익재, 2000
- 김성수, 『일반행정법』, 법문사, 2004
- 김용섭, “법규명령 형식의 제재적 처분기준” 『판례월보』 제340호
- 김재광·최철호·강문수, 『행정처분기준 정비방안 연구(I)』, 한국법제연구원, 2006. 10
- 김재광, “2006년 행정처분기준 정비지침 정립과 법적 함의” 『행정처분기준 정비방안연구(II) 1차 워크샵』, 한국법제연구원, 2007. 3. 30
- 김재광, “교육·문화 행정분야 행정처분기준의 정비방향” 『행정처분기준 정비방안연구(II) 3차 워크샵』, 한국법제연구원, 2007. 4. 19

참 고 문 헌

- 김재광, “경제행정분야의 법적 행위형식과 내용에 관한 고찰” 『행정 처분기준 정비방안연구(Ⅱ) 4차 워크샵』, 한국법제연구원, 2007. 4. 25
- 김재광, “경제행정법령상 과징금제도의 문제점과 개선방안” 『행정처 분기준 정비방안연구(Ⅱ) 11차 워크샵』, 한국법제연구원, 2007. 6. 22사회복지의 개념 및 법체계에 관한 고찰
- 김 훈, 사회복지의 개념 및 법체계에 관한 고찰, 한국토지공법학회, 토지공법연구 토지공법연구 제41집, 2008
- 한국토지공법학회, 토지공법연구 土地公法研究 第41輯, 2008. 8, pp. 521 ~ 544 (24pages)
- 김형배, 노동법, 박영사, 2007
- 김향기, “행정규칙의 유형과 외부효과”, 『월간고시』, 1994. 3
- 김창범, “법령심사과정에서 본 경제행정분야 행정처분기준의 현황과 문제점” 『행정처분기준 정비방안연구(Ⅱ) 4차 워크샵』, 한국 법제연구원, 2007. 4. 25
- 박균성, 『행정법원론(상)』, 박영사, 2006
- 박균성, 『행정법강의』, 박영사, 2006
- 박영도, 『독일연방정부의 입법절차개혁 - 연방각부공통직무규칙을 중심으로-』, 한국법제연구원, 2003
- 박영도, 『입법기술의 이론과 실제』, 한국법제연구원, 1997
- 박영도·김호정, 『과징금제도의 운영실태 및 개선방안』, 한국법제연 구원, 2002

- 박영도·박수헌, 『과징금제도의 현황과 개선방향』, 한국법제연구원, 1993
- 박윤흔, 『최신행정법강의(상)』, 박영사, 2004
- 박 인, “우리나라 보건행정분야 행정처분기준의 특징과 문제점”, 『보건행정분야 행정처분기준의 법적 과제』, 한국법제연구원 워크샵자료집(2006. 5. 19)
- 석종현, 『일반행정법(상)』, 삼영사, 2005
- 선정원, “시행규칙의 법적 성질과 부수적 통제의 실효성 강화” 『행정법판례 연구Ⅷ』, 한국행정관례연구회
- 신봉기, “경제규제법상 과징금제도”, 『법조』, 1992. 9
- 이광택, 노동법학 40년의 회고와 전망, 한국노동법학회, 노동법학 제 8호, 1998
- 이달휴, 노동법의 이념과 실현, 한국노동법학회, 노동법학 제6호, 1996
- 유상현, “행정처분기준의 법규성” 『공법연구』 제31집제1호
- 장교식, “일본의 경제행정분야 행정처분기준” 『행정처분기준 정비방안연구(Ⅱ) 11차 워크샵』, 한국법제연구원, 2007. 6. 22
- 정남철, “헌법소원의 대상으로서 소위 법령보충적 행정규칙”, 『헌법논총』, 제16집
- 정하중, 『행정법총론』(제3판), 법문사
- 정하중, “한국의 행정법상 강제집행제도의 개선방향”, 『김영훈교수 화갑기념논문집』, 1995

참 고 문 헌

- 조정찬, “법규명령과 행정규칙의 구별문제-제재적 행정처분의 기준을 정한 시행령·시행규칙의 법적 성질을 중심으로-”, 『법제』, 1998. 8
- 윤영선, “행정소송과 재량준칙” 『공법연구』 제28집 제1호, 1999
- 이상철, “과징금법제연구”, 법제처 법제연구총서(법제개선자료 제4집), 1997
- 임병수·고낙훈, “2006년 행정처분기준 정비지침의 문제점과 개선방안” 『행정처분기준 정비방안연구(Ⅱ) 1차 워크샵』, 한국법제연구원, 2007. 3. 30
- 임재홍, “행정절차법상 처분기준의 설정 및 공표”, 『행정법연구』, 1999
- 임재홍, 『행정절차법상의 처분기준에 관한 연구』, 인하대 대학원 박사학위논문, 1998. 8
- 윤찬영, 사회복지법제론, 나남출판, 1998
- 전광석, 한국사회보장법론, 법문사, 2000
- 조태제, “독일에서의 행정입법절차에 관한 논의” 『현대행정법학이론(우제이명구박사화갑기념논문집 Ⅱ)』, 1996
- 최봉석, 사회복지법제의 형성과 변천에 관한 비교법적 일고, 한국토지공법학회, 토지공법연구 제19집, 2003.
- 채우석, “과징금 제도에 관한 일고찰”, 『토지공법연구』, 2002
- 최정일, “법규범구체화 행정규칙의 법적 성질 및 효력”, 『판례월보』 264호

- 하용득, “법규형식을 취하는 재량준칙의 법적 성질” 『법제연구총서
법제개선자료2집』(법제처, 1995. 12)
- 홍정선, 『행정법원론(상)』, 박영사, 2006
- 홍준형·김성수·김유환, 『행정절차법제정연구』, 1996
- 홍준형, “법규명령과 행정규칙의 구별” 『법제』 1998. 8

【 국외문헌 】

- Beckmann, B, Die gerichtliche Überprüfung von Verwaltungsvorschriften
im Wege der verwaltungsgerichtlichen Normenkontrolle, DVBl.
1987, S. 617 f.
- Beckermann, Martin, Die gerichtliche Überprüfung von Verwaltungsvor-
schriften im Wege der verwaltungsgerichtlichen Normenkontrolle,
DVBl. 1987, 611-618
- Bachof, Otto, Beurteilungsspielraum, Ermessen und unbestimmter Rechts
begriff im Verwaltungsrecht, JZ 1995, 97-102
- Battis, Ulrich/Gusy, Christoph, Technische Normen im Baurecht, Düs-
seldorf, 1988
- Battis, Ulrich/Krautzberger, Michael/Löhr, Rolf-Peter, Baugesetzbuch, Mün-
chen, 1999
- Birgitte Zypries/Cornelia Peters, Eine neue Gemeinsame Geschäftsordnung
für die Bundesministerien, ZG 2000, S. 316 f.
- Brohm, winfried, Öffentliches Baurecht, 1997, München, S. 433 ff.

참 고 문 헌

Die Bundesregierung, Moderner Staat- Moderner Verwaltung. Das Programm der Bundesregierung(<http://www.staat-modern.de/infos/daten/leitbild.pdf>)

Die neue TA Luft, NVwZ 2003, 266-274

Enste, Rainer, Der Umfang des verwaltungsgerichtlichen Rechtsschutzes im Beamtenverhältnis, JA 1979, 423-427

Erichsen, Hans-Uwe/Klüsche, Charlotte, Verwaltungsvorschriften, Jura 2000, 540-548

Ferner, Hilmar/Kröniger, Holger, Baugesetzbuch, Nomos, 2005

Giesberts, Ludger/Hilf, Juliane, EG-rechtliche und verfassungsrechtliche Zulässigkeit normkonkretisierender Verwaltungsvorschriften, Kie LAGA-Abfallliste auf dem Prüfstand, UPR 1999, 168-172

Hans D. Jarass, Bindungswirkung von Verwaltungsvorschriften, JuS 1999, S. 108.

Hendler, Reinhard, Verwaltungsvorschriften zur Konkretisierung technischer Standards im Umweltrecht, UTR 40 (1997), 55-82

Hill, Hermann, Einführung in die Gesetzgebungslehre, Heidelberg, 1982

Hoppenberg, Michael (Hrsg.), Handbuch des öffentlichen Baurechts, München, 1997

Jachmann, Monika, Die Bindungswirkung normkonkretisierender Verwaltungsvorschriften, Die Verwaltung 28 (1995), 17-31

Koch, Hans-Joachim, Die gerichtliche Kontrolle technischer Regelwerke im Umweltrecht, ZUR 1993, 103-108

- Köderitzsch, Lorenz, Die Rolle der Verwaltungsvorschriften im japanischen Verwaltungsrecht, Baden-Baden, 1995
- Maurer, Allgemeines Verwaltungsrecht, 15. Aufl., § 7 Rz. 13, 14
- Ossenbühl, Fritz, Der verfassungsrechtliche Rahmen offener Gesetzgebung und konkretisierender Rechtsetzung, DVBl. 1999, 1-7
- Rogmann, Achim, Die Bindungswirkung von Verwaltungsvorschriften, Köln et al 1998
- Rudisile, Richard, Verwaltungsvorschriften in der Rechtsprechung von Bundesverwaltungs- und Bundesverfassungsgericht, Diss. Freiburg 1987
- Schenke, Wolf-Rüdiger, Der Rechtsschutz des Bürgers gegen Verwaltungsvorschriften, DÖV 1979, 622-632
- Schlichter, Otto/Stich, Rudolf, Berliner Kommentar zum Baugesetzbuch, Köln 2. Aufl. 1995
- Sterken, Peter, Bedeutung von Verwaltungsvorschriften, VR 1996, 380-382
- Stich, Rudolf, Handlungs- und Entscheidungsspielräume des Landes bei der Bundesauftragsverwaltung unter besonderer Berücksichtigung der Ausführung des Atomgesetzws, in: AöR 110 (1985), 419-446
- S. Reinhard/v.K. Alexis, Die neue TA Lärm in der Anwendung, in: V BIBW 2000, 348
- S. Walter, Die Gleichheitsbindung an Verwaltungsvorschriften-BVerwGE 34, 278, in: JuS 1971, 184-188

참 고 문 헌

- Tettinger, Peter J, Überlegungen zu einem administrativen Prognosespielraum, DVBl. 1982, 421-433
- Wolf, Joachim, Die Kompetenz der Verwaltung zur Normsetzung durch Verwaltungsvorschriften, DÖV 1992, 849-860
- Battis, Allgemeines Verwaltungsrecht, 3. Aufl.
- H. Maurer, Allgemeines Verwaltungsrecht, 15. Aufl.
- Hans D. Jarass, Bindungswirkung von Verwaltungsvorschriften, JuS 1999
- Ossenbühl, in: Erichsen/Ehlers, Allgemeines Verwaltungsrecht, 12. Aufl.
- Badura, in: Schmidt-Aßmann(Hrsg.), Besonderes Verwaltungsrecht, 11. Aufl.
- Jarass/Pieroth, Grundgesetz, Kommentar, 5. Aufl., München 2000
- Thomas Oppermann, Europarecht, 3. Aufl, 2005, § 13 Rdn. 3.
- Thomas Sauerland, Die Verwaltungsvorschrift im System der Rechtsquellen, Berlin 2005
- R. Stober, Allgemeines Wirtschaftsverwaltungsrecht, 15. Aufl., Stuttgart 2006
- Streinz, Lebensmittel- und Gesundheitsrecht, in: Achterberg/Püttner/ Würt enberger(Hg.), Besonderes Verwaltungsrecht, Band II, 2. Aufl., Heidelberg 2000
- Cass R. Sunstein, 'Problems with Rules', 83 Cal. L. Rev. 953, 1995
- Ch. Illig, Das Vorsorgeprinzip im Abfallrecht, 1992
- Epiney, Umweltrecht in der EU, 2005

- Dietrich/ Kahle, Leben mit Laerm?, DVBl. 2005
- F. Ossenbuhl, Staatshaftungsrecht, 5. Aufl., 1998
- H. Jarass, Bundes- Immissionsschutzgesetz, C.H.Beck, 2000
- H. Maurer, Allgemeines Verwaltungsrecht, 16. Aufl., München 2006
- M. Kloepfer, Umweltschutz als Verfassungsrecht, DVBl. 1996., Umweltrecht, 3. Aufl., 2004
- Kopp/Ramsauer, VwVfG, 7. Aufl., § 40 Rdn. 51.
- Kropp, Die behoerdliche Lenkung von Abfallstroemen im Binnenmarkt, Berlin 2003
- Weidemann/Neun, Zum Ende der Abfalleigenschaft von Bauteilen aus Altgeraeten dund Altrahrzeugen, NuR 2004
- Jacques-Henri STAHL, LA DIRECTIVE DE LA JURISPRUDENCE <<CREDIT FONCIER>>, Droit administratif, Fevrier 1998
- <http://www.westlaw.com> - “discretionary directives /s guidelines” of Federal and States Statutes 검색자료
- Carter, Lief H. (1983), “Administrative Law and Politics: Cases and Comments”, Little, Brown and Company
- Cooper, Frank E. (1965), “State Administrative Law”, American Bar Foundation, The Bobbs-Merrill Company
- Elliott, Mark. (1999), “The Ultra Vires Doctrine in a Constitutional Setting: still the Central Principle of Administrative Law”, Cambridge Law Journal : 58, 129-158

참고문헌

Legislative Council, State of Michigan (2007), <http://www.legislature.mi.gov>

Reigel, Stanley A. and P. John Owen (1982), “Administrative Law: The Law of Government Agencies”, Ann Arbor Science Publishers

福井秀夫, 権利の配分・裁量の統制とコースの定理, 鹽野古希(上)、有斐閣, 2001, 425-430頁

經濟法學會編, 獨占禁止法講座 VII, 商社法務研究會, 1995, 275면 이하
宮田三郎, 『行政裁量とその統制密度』, 1994

田村悦一, “裁量權の逸脱と濫用” 『行政法の争點(新版)』

宇賀克也, 『國家報償法』, 1997

塩野宏, “審査基準について” 『憲法裁判と行政訴訟』, 1999

木佐茂男編, 自治體法務入門(第2版), ぎょうせい, 2000

阿部泰隆, 行政裁量と行政救済, 三省堂, 1987

阿部泰隆, 行政の法システム(下), 有斐閣, 2002

小早川光郎, 行政手続法逐条研究, ジュリスト増刊, 1996

小早川光郎, 基・準・法律・条例, 塩野宏古希紀念論文集行政法の發展と変革(下), 有斐閣, 2001

小早川光郎, 行政法講義9(下), 弘文堂, 2002

松永邦男, 要綱行政, 條例と規則(岩崎忠夫編), 實務地方自治法講座2, ぎょうせい, 1997

塩野宏, 行政法 I (第Ⅲ版), 有斐閣, 2003

- 宇賀克也, 行政手続法の理論, 東京大學出版會, 1995
- 原田尙彦, 行政法要論, 學陽書房, 2004
- 田中二郎, 新版行政法 (上卷), 有斐閣, 1987
- 田村悦一, 行政訴訟における国民の權利保護, 有斐閣, 1975
- 芝池義一, 行政法總論講義(第4版), 有斐閣, 2002
- 日本教育法學會, 『教育法學の課題と方法』, eidel研究所, 2005
- 佐藤 司, 『現代教育法の諸問題』, 勁草書房, 2004
- 北村喜宣, □□自治体環境行政法□□, 良書普及会、1997
- _____, 『えっ、入っちゃだめなの? ; 不法投棄現場への行政立ち入り権限』自治実務セミナー39卷2号, 2000
- _____, 『産業廃棄物の不法投棄をめぐる環境行政と環境警察の活動』□□行政執行過程と自治体□□, 日本評論社、1997
- 佐藤正夫, 『環境犯罪対策の新たな展開』警察時報第55卷7号, 2000年
- 山村恒年, □□環境法入門□□, 昭和堂、1999