

미래노사경영연구소

ISSUE REPORT

DR & AJU

법무법인(유한) 대륙아주

고용노동부 근로감독과 HR Audit(인사감사)



법무법인 대륙아주
인사노무팀
김보훈 변호사[1]



법무법인 대륙아주
인사노무팀
박찬욱 노무사[2]

1. 고용노동부 근로감독관·근로감독 제도 1

2. 인사감사(HR Audit) 2

3. 인사감사(HR Audit) 컴플라이언스 시행의 효과 3

1. 고용노동부 근로감독관·근로감독 제도

「근로기준법」에서는 근로조건의 기준을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 근로감독관을 두고(제101조), 근로감독관으로 하여금 사법경찰관의 직무를 수행할 수 있는 권한을 부여하면서(제102조), 노동관계 법령에 따른 수사, 심문, 현장조사 등은 검사와 근로감독관이 전담하여 수행하도록 규정하고 있습니다(제105조).

1 법무법인(유한) 대륙아주 인사노무팀 김보훈 변호사는 노동전문 변호사로서 한국도로공사 및 고용노동부 행정사무관으로 근무하며 노동 관련 업무 및 정책에 참여하였으며, 최근 임금피크제 소송(2020가단147938 사건)을 성공적으로 수행하였음

2 법무법인(유한) 대륙아주 인사노무팀 박찬욱 공인노무사는 공공기관(천안시시설관리공단 경영지원부 차장)에서 재직하면서 각종 HR제도 기획 및 운영, 노경업무 등을 담당하였으며, 현재 중대재해처벌법컨설팅, 노동법 관련 컨설팅 및 자문 등을 수행하고 있음

한편, 고용노동부 훈령인 <근로감독관집무규정>에서는 근로감독관의 직무와 "사업장 근로감독"의 종류 · 절차 등에 대하여 상세히 규정하고 있는데, **사업장에 대한 근로감독의 종류는 다음과 같이 세 가지**로 구분할 수 있습니다.

구분	감대상
정기감독	정기적으로 실시하는 사업장 근로감독으로서 고용노동부장관이 매년 수립하는 '사업장근로감독종합시행계획'에 따라 순회 실시
수시감독	동향, 제보, 언론보도, 청원 등을 통해 위법 가능성이 있거나 감독이 필요하다고 인정되는 사업장 등에 대해 실시
특별감독	중대한 법령 위반 행위 등으로 노사분규, 민원 등이 발생하거나 사회적 물의를 일으킨 사업장에 대해 실시

2022. 01. 27. 고용노동부에서 발표한 **<2022년 근로감독 종합계획>**에 따르면, 고용노동부는 근로자에 대한 폭행, 직장 내 괴롭힘 · 성희롱 등으로 사회적 물의를 일으킨 중대한 법 위반 사업장에 대해서는 "원칙적으로 **특별감독**을 실시"할 것과, 특별감독 시 노동법 전반에 대한 심층 점검을 통해 엄중 조치할 예정임을 분명히 했습니다.

이에 따라 임금체불 등으로 인한 대규모 민원 · 신고가 발생한 사업장이나 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 사건으로 사회적 물의를 일으킨 사업장 등에 대해서는 "노동관계법령 전반"에 대한 고용노동부의 광범위한 심층 점검이 이루어질 것으로 예상되므로, 이에 대한 사전 대응의 중요성이 매우 커졌다고 할 수 있습니다.

이에 이하에서는 사업장 노무관리와 노사관계 업무 전반에 대한 선제적인 점검과 대응을 통해 고용노동부 특별감독과 같은 불측의 사태에 미리 대비하고 리스크를 최소화할 수 있는 **인사감사(HR Audit)**에 대한 내용을 살펴보도록 하겠습니다.

2. 인사감사(HR Audit) 개요

인사감사(HR Audit)란 기업의 인사 및 복무 시스템 전반에 대한 종합적 진단을 실시하고 핵심 개선사항을 도출함으로써 인사노무 기능의 적법성과 적정성을 유지 · 개선하고 궁극적으로 기업 인적자원관리의 효과성 제고 및 인사노무 리스크 제거를 위해 수행하는 일련의 체계적인 감사 · 점검 활동을 의미합니다.

기업에서는 인사감사를 통해 사업장의 △ 채용 시스템, △ 인사 평가 시스템, △ 복무관리 시스템, △ 임금(급여) 산정 · 지급 시스템 등 HR 시스템 전반의 현황과 문제점을 파악하고, 노동관계법령과 정부지침 등에 위배되거나 위배될 가능성이 있는 리스크 유발 개연성을 정확하게 파악하며, 파악된 사안별로 중요도를 고려하여 즉각적인 시정조치 또는 중 · 장기적인 개선조치를 이행할 수 있습니다.

인사감사 실시예를 간략히 살펴보면, △ **채용 시스템 부문**에서는 근로자의 모집, 선발 절차, 임용 과정(근로계약서 포함) 전반에 있어서의 컴플라이언스를 체크하고 「근로기준법」, 「채용절차의 공정화에 관한 법률」, 「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」 등 관련법령 위반여부를 검토하며, △ **인사 평가 시스템 부문**에서는 인사 평가체계의 오류 여부를 점검하고 기업 특성과 현행 평가체계의 적합성을 검토하여 개선방향을 도출합니다. △ **복무관리 시스템 부문**에서는 근로자의 복무 일체(지각, 조퇴, 결근, 출장, 연차휴가, 휴직 관리 등 복무관리 시스템 전반)에 대한 운영실태 점검과 함께 근로기준법령, 단체협약 등과 취업규칙 간의 정합성을 아울러 점검하고 개선점을 도출하며, △ **임금(급여) 산정 · 지급 시스템 분야**에서는 임금지급 프로세스 전반과 위법성 확인, 임금지급 관련 취업규칙 및 근로계약서 작성 · 운영실태, 급여 계산 및 공제 프로세스의 적정성 전반을 확인하여 개선점을 도출합니다.

3. 인사감사(HR Audit) 시행효과

인사감사(HR Audit) 시행 시 사업장에서 활용되는 대부분의 인적자원관리 시스템과 관련 규정에 대한 전방위적 점검과 확인을 통한 개선사항 도출이 가능하며, 기업에서는 이를 통해 중장기적으로 인적자원관리시스템의 효과성 제고는 물론, 체계적인 문제점 파악을 통해 인사노무 리스크를 획기적으로 감소시킴으로써 고용노동부 (특별)근로감독 등에도 선제적이고 체계적으로 대응하는 기회로 활용할 수 있을 것입니다.

미래노사경영연구소는 주요 공공기관 · 대기업 등에 대한 다양한 인사노무 컨설팅, 근로감독 대응 및 각종 노동사건 처리 경험이 풍부한 노조전문가, 변호사 및 노무사 등 전문가로 구성되어 있습니다. 미래노사경영연구소와 함께 체계적인 인사감사(HR Audit) 컴플라이언스 시행을 통한 근로감독 리스크 저감과 아울러 실효적이고 지속가능한 인적자원관리 전략을 수립하시기 바랍니다.

미래노사경영연구소(오길성 소장)는 노사관계 갈등조정, 건전한 직장문화, 안전한 일터 조성, 공정채용 및 공평한 기회부여, 협력적 노동이사제 운영방안 등을 위해 설립되었으며, 안전보건경영시스템(ISO 45001), 비즈니스연속경영시스템(ISO 22301), 부패방지경영시스템(ISO 37001) 등 국내 최고의 인증 전문기관인 KSR인증원과의 MOU를 통해 노사문제 및 인증제 컨설팅 등에 대한 종합 노동 솔루션을 제공합니다.

DR & AJU

법무법인(유한) 대륙아주

법무법인(유한) 대륙아주 부설

미래노사경영연구소



오길성 소장

인사/노무, 국제노동, 중대재해

E oks770@draju.com

T 02-3016-8740



김보훈 변호사

인사/노무

E bhkim@draju.com

T 02-3016-5206



최현준 변호사

인사/노무, 형사, 공판대응

E choihj@draju.com

T 02-3016-8769



김아름 변호사

인사/노무, 국제노동 민사

E kimar@draju.com

T 02-3016-5389



최낙현 노무사

인사/노무, 국제노동, ESG, 중대재해

E nhchoi@draju.com

T 02-3016-8716



원용일 노무사

인사/노무

E yiwon@draju.com

T 02-3016-5251



박찬욱 노무사

인사/노무, 국제노동, 중대재해

E parkcw@draju.com

T 02-3016-5325



송한봄 노무사

인사/노무, 국제노동, ESG

E hbsong@draju.com

T 02-3016-5275



윤성원 노무사

인사/노무, 중대재해

E yoonsw@draju.com

T 02-3016-5267