서울특별시 고등학교 현장실습 지원에 관한 조례 일부개정조례안

검 토 보 고

Ⅰ. 회부경위

1. 의안번호 : 제1833호

2. 발 의 자 : 박 강 산 의원

3. 발의일자 : 2024년 5월 27일

5. 회부일자 : 2024년 5월 30일

Ⅱ. 제안이유

○ 고등학생 현장실습 과정 중에 발생할 수 있는 인권침해로부터 학생들을 보호하고 현장실습생의 안전한 실습 여건 보장의 중요성이 더욱 강조되는 상황임.

○ 이에 따라 현장실습 운영위원회의 구성원에 학교전담노무사를 포함시켜 전문성을 강화하고, 학생의 인권보호와 안전보장을 위해 교육감과 학교장의 책무를 강화하고자 함.

Ⅲ. 주요내용

○ 현장실습운영위원회의 구성원에 학교전담노무사를 포함함(안 제9조제2항)

○ 학생의 인권보호를 사항을 강화함(안 제15조)

Ⅳ. 관련법령

1. 관계법령 : 「직업교육훈련 촉진법」

2. 예산조치 : 비용추계 미첨부 사유서 참조

3. 입법예고 : 2024. 6. 4. ~ 6. 8.(의견: 없음)

Ⅴ. 검토 의견(수석전문위원 심혁보)

1. 제안경위 및 주요내용

○ 동 개정조례안은 2024년 5월 27일 박강산 의원에 의해 의안번호 제1833호로 발의되어 2024년 5월 30일 우리 위원회로 회부되었습니다.

○ 동 개정조례안은 현장실습 과정 중에 발생할 수 있는 인권침해로부터 학생들을 보호하기 위해 현장실습 운영위원회의 구성원에 학교전담 노무사를 포함하고 학생의 인권보장을 위해 교육감과 학교장의 책무를 강화하고자 발의되었습니다.

2. 주요 검토의견

가. 개정 취지에 대한 검토

○ 최근 4년간(2021~2024년) 서울 직업계고 재학생 중 취업대상자의 현장실습[1] 참여율은 20% 이상이며, 이 중 실습 종료 후 50% 이상은 채용으로 전환되고 있어, 직업계고 학생들에게 있어 현장실습은 무엇보다 중요한 상황입니다.

[표-1] 최근 4년간 서울 직업계고 현장실습 운영결과(참여율, 채용전환률)

(단위: 명, %)

기준일	취업대상자(A)	실습이력 건 (중복실습포함)	실습 참여 학생수(C)	참여율(%) (C/A)	채용전환 학생수(D)	전환률(%) (D/C)
2024.2.1	9,688	2,297	2,243	22.5	1,207	53.8
2023.2.1.	11,743	3,268	3,135	26.7	1,812	57.8

1) 「직업교육훈련 촉진법」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
1. ~ 6. (생 략)
7. “현장실습”이란 직업교육훈련생이 향후 진로와 관련하여 취업 및 직무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 습득할 수 있도록 직업현장에서 실시하는 교육훈련과정을 말한다.

2022.2.1.	12,834	4,562	4,285	33.4	2,793	65.2
2021.2.1.	12,770	4,153	3,973	31.1	2,779	69.9

*대상: 특성화고(70교)+마이스터고(4교)

*출처: 교육부 하이파이브 모니터링(익년 2.1 마감), 서울시교육청 제출자료

○ **그러나 이러한 현장실습은 학생들에게 산업체 현장경험을 통해 학교에서 배운 이론을 적용해 볼 수 있는 기회를 부여해 실제 업무수행 능력을 향상시키고, 전공분야에 대한 동기유발을 통해 진로개발에 도움을 줄 수 있다는 긍정적인 면이 존재하는 반면, 학생임에도 불구하고 기업체의 무관심 속에서 근로자와 유사한 업무를 수행하는 근로중심의 현장실습이 이루어진다는 부정적인 측면이 존재합니다.**

더욱이 이러한 근로중심의 현장실습으로 인해 학생들의 안전과 인권이 제대로 보호되지 않음으로써 매년 사고[2]가 발생하고 있는바,

사회 전체적으로 현장실습에 참여하는 직업교육훈련생의 노동인권을 보호받을 수 있도록 안전하고 인권친화적인 실습환경 조성이 필요하다는 요구가 계속적으로 제기되어 왔습니다.

○ **이를 위해 교육부는 직업계고 학생들의 현장실습을 안정적으로 실시할 수 있도록 관련 법·제도 등을 개선하는 노력을 지속적으로 기울이고 있습니다.**

- **구체적으로 2018년에는 직업계고 현장실습 지도·점검을 강화하고[3] 학생과 교원을 대상으로 한 산업안전보건교육과 노동인권 교육을 강화하는 '찾아가는 안전교육' 을 실시하였으며[4], 2019년에는 전체 직업계고에 '전담노무사제' 를 도입하는 등 직업계고 현장실습을 보완하는 방안을 발표하였습니다[5].**

2) 2017년 폰언을 포함한 직장 내 괴롭힘에 노출된 현장실습생이 극단적인 선택을 하고, 2021년 직업계고 학생이 현장실습생 중 금지된 작업을 강요받아 사망하는 안타까운 사건·사고가 발생함.
3) 교육부 보도자료, 직업계고 현장실습 지도.점검 강화한다, 2018.8.9.
4) 교육부 보도자료, 직업계고 노동인권·산업안전보건 교육 강화한다, 2018.6.11.
5) 교육부 보도자료, 직업계고 현장실습 보완 방안 발표, 2019.1.30.

- **또한 2021년에는 '직업계고 현장실습 추가 개선방안' 을 발표하여 현장실습생의 권익을 보호하기 위해「직업교육훈련촉진법」등 부당 대우 금지 관련 조항 신설을 추진하기로 하였으며, 관련 법률을 개정하여 현장실습 관련 전담 노무사를 지정·운영할 수 있는 법적 근거 등을 마련하기로 하였습니다[6].**

○ **국회 역시 지난 2023년 4월 「직업교육훈련 촉진법」에 「근로기준법」 준용 조항을 추가하여 현장실습이 이루어지는 산업체의 책무성을 강화하고, 현장실습생이 직장 내 괴롭힘이 발생할 경우 산업체의 장을 대상으로 신고할 수 있는 것만이 아닌 소속 학교장 및 교원에게도 신고할 수 있도록 대상을 확대하였습니다.**

더욱이 신고를 받은 학교장 및 교원의 경우 현장실습이 이루어지고 있는 산업체의 장을 대상으로 신고받은 사항에 대해 지체없이 조사해 줄 것을 요구할 수 있도록 개정하였습니다[7].

○ **따라서 동 개정조례안은 이러한 정부부처의 제도 개선 및 상위법의 개정사항을 동 조례에 반영한 것으로 현장실습에 참여하는 학생들의 안전과 인권을 강화한다는 측면에서 실효성 있는 입법조치로 사료됩니다.**

---

6) 교육부 보도자료, 안전한 직업계고 현장실습을 위한 10대 중점과제 추진, 2021.12.23.

7) **「직업교육훈련 촉진법」**
제24조(「근로기준법」의 준용 등) ① 이 법의 적용을 받는 현장실습에 대해서는 「근로기준법」 제7조부터 제10조까지, 제36조, 제54조, 제65조, 제72조, 제73조, 제76조의2, 제76조의3 및 제77조를 준용한다. 이 경우 "사용자"는 "현장실습산업체의 장"으로, "근로"는 "현장실습"으로, "근로자"는 "직업교육훈련생"으로 보고, 「근로기준법」 제76조의3제1항의 "사용자"에는 직업교육훈련기관의 장 또는 직업교육훈련교원이 포함되는 것으로 본다.
② 제1항에 따라 준용되는 「근로기준법」 제76조의3제1항에 따라 신고를 받은 직업교육훈련기관의 장 또는 직업교육훈련교원은 현장실습산업체의 장에게 지체 없이 같은 법 제76조의3제2항에 따른 조사를 요구할 수 있다.
③ 제1항에 따라 준용하는 「근로기준법」 제7조부터 제10조까지, 제36조, 제54조, 제65조, 제72조, 제73조, 제76조의2, 제76조의3 및 제77조를 위반한 자에 대하여는 같은 법 제107조, 제109조제1항, 제110조제1호, 제114조제1호 및 제116조를 각각 준용한다.

나. 주요 조문별 검토

1) 현장실습운영위원회(안 제9조)에 대한 검토

○ **안 제9조는 학교장이 현장실습계획 및 운영 전반에 관한 사항을 심의하기 위해 구성·운영하는 현장실습운영위원회에 학교전담노무사를 포함하도록 규정하고 있습니다.**

○ **현재 교육부는 「2024년 개정 직업계고 현장실습 운영 매뉴얼(학교용)」(이하 '매뉴얼')에서 '현장실습운영위원회'를 구성할 경우 학부모, 학생 뿐만 아니라 노무사를 필수로 포함하여 구성한다고 규정하고 있습니다.**

- **더욱이 학교전담노무사는 반드시 현장실습운영위원회에 참석하도록 규정하고 있는바,**

안 제9조는 매뉴얼로 규정되어 있는 사항을 조례로 법제화한다는 측면에서 현장실습생의 안전과 권익보호를 강화하고 현장실습 운영·관리를 내실화하기 위한 방안으로 의미있는 입법적 조치로 사료됩니다.

[표-2] 현장실습운영위원회 구성[8)]

구분	구성기준	정족수	의결사항
현장실습 운영위원회	교원, 학부모, 학생, 노무사, 산업체, 현장실습 관계 기관 또는 단체 전문가 각각 1명 이상 필수로 포함하여 7인 이상	구성원 2/3 이상 참여	① 연간 학교현장실습운영계획 심의 및 추진 사항 확인, 점검 ② 현장실습 운영비 예산 활용 계획 심의 ③ 당해 연도 현장실습 자체진단 평가 실시 ④ 현장실습 참여기업 선정 심의 ⑤ 현장실습 선도기업 인정 신청 여부 결정 ⑥ 현장실습 직무 연관성 및 전공 적합성 심의 ⑦ 현장실습 기업 및 학생의 현장실습 참여 적부 심의 ⑧ 개별 현장실습 운영건의 현장실습 참여기간, 현장실습 프로그램 운영 계획의 적절성·중복성 심의 등 운영전반 협의 ⑨ 연계 교육형 현장실습 운영 계획 및 학생 참여 적부 심의 ⑩ 취업전환 적부 심의

현장실습 운영소위원회	노무사를 포함하여 최소 5인 이상	구성원 1/2 이상 참여	④~⑩ 사항에 대해 현장실습운영위원회로부터 위임받아 심의·의결 가능하며, 그 외는 불가함

[표-3] 서울시 직업계고 학교전담노무사 현황

구분		학교수	인원	주요역할
노무사	정노무사	78개	350명	- **학교 현장실습운영위원회에 참석·의견제시** - 현장실습 전 현장실습생 사전교육 실시 - 현장실습생의 권리구제 사안 발생 시 처리 - 현장실습과 관련한 학교 자문 역할 등
	부노무사			- 선도기업/참여기업 사전실사 수행 - 선도기업/참여기업 기업코칭 수행 - 현장실습과 관련한 학교 자문 역할 등

* 출처: 서울시교육청 제출자료

2) 학생의 안전보장(안 제15조)에 대한 검토

○ **안 제15조는 15조의 제목을 '학생의 안전보장' 에서 '학생의 인권보호 및 안전보장' 으로 변경하고, 안 제1항 및 안 제3항은 지원 및 현장실습을 거부 또는 중지할 수 있는 사유에 각각 '인권침해' 를 발생 사유로 규정하고 있습니다.**

그리고 안 제5항은 현장실습생이 현장실습을 거부 또는 중지·대피하는 사유에 '인권침해' 를 추가하여 현장실습 산업체와 학교장이 산업재해, 신체적·정신적 피해, 인권침해 등에 대한 보고를 받은 경우 그 조치결과를 교육감에게 보고하도록 규정하고 있습니다.

마지막으로 같은 조 안 제6항은 교육감과 학교장에게 현장실습 산업체가 산업안전보건 교육과 산업재해 예방 및 처리가 미흡하거나, 인권침해 등 부당한 대우가 발생한 경우에 즉시 현장실습을 중단시킬 수 있도록 규정하고 있습니다.

○ **먼저 안 제1항과 안 제3항 및 안 제5항에서 규정하고 있는 '인권침**

8) '2024년 개정 직업계고 현장실습 운영 공통 매뉴얼(학교용)', 교육부, 2024.6., 15쪽 참조

해’ 는 학생들이 현장실습을 수행함에 있어 부당한 지시와 열악한 노동조건에서 장시간 노동, 그리고 정신적·물리적 폭력과 성폭력 등을 의미하는 내용으로 해석될 수 있으나, 이와 관련하여 현행 법률상 명확한 법적 규정이 존재하지 않아 해석상 논란이 발생할 수 있는 여지가 있는 상황입니다.

- 더욱이 동 조례안의 상위법인 「직업교육훈련법」은 직업교육훈련 기본계획을 수립할 경우 직업교육훈련생의 인권 보호 방안을 포함하도록 규정되어 있으나, 관련 기본계획에서는 인권에 관한 사항을 확인할 수 없어[9] ‘인권침해’ 를 개념적으로 정의하기가 용이하지 않은 상황입니다.

○ 한편 각 시도는 직업계고 현장실습생들의 안전과 권익을 보호하기 위해 ‘현장실습 부당대우 신고센터’ (이하 ‘센터’)를 운영하고 있습니다.

- 해당 센터는 현장실습생이 ‘부당한 대우’ 를 받은 경우 센터를 활용해 상담 및 권익구제 요청을 할 수 있도록 매뉴얼에서 규정하고 있고, 교육청은 이를 근거로 사안의 경중에 따른 복교 및 상담 등의 지원을 하고 있습니다.

- 따라서 안 제15조 제1항에서 규정하고 있는 학생의 치료 및 지원, 그리고 같은 조 안 제3항의 현장실습 거부 또는 중지 등에 대한 발생사유인 ‘인권침해’ 는 효과적 측면에서 의미가 ‘부당한 대우’ 와 유사한 것으로 사료됩니다.

- 다만 매뉴얼과 센터는 ‘부당한 대우’ 를 ‘유해위험 업무’[10]등 11개

9) ‘특성화고 현장실습생 인권개선 방안 마련 실태조사 ’ 국가권익위원회(2022.12.), 75쪽~76쪽 참조
“~(생략)교육부가 기본계획에 해당한다고 밝힌 「평생직업교육훈련 혁신 방안」에는 ‘직업교육훈련생의 인권 보호 및 안전 보장’, ‘직업교육훈련기관의 설치·운영 및 그시설·설비의 확보·개선’, ‘직업교육훈련기관의 평가’, ‘여성에 대한 직업교육훈련’,‘직업교육훈련에 대한 국제협력’ 등 법령이 기본계획에 포함하도록 정한 대다수 사항이 누락 되어 있다.

10) 현장실습 부당대우 신고센터의 신고대상으로 ‘유해위험 업무’,‘표준협약 미체결’,‘현장실습 시간 초과’,‘야간 및 휴

유형별로 구분하고 있는바,

- 이러한 세부적 유형만을 인권침해로 제한해서 해석하기에는 인권침해의 개념이 광범위하고, 별도 인권침해에 대한 정의를 규정하지 않은 상태에서 이를 규정할 경우 현장에서 법규해석의 오류가 발생할 가능성이 농후할 것으로 사료됩니다.

○ 또한 동 조례는 각 조문에서 인권이 아닌 노동인권으로 명시하여 규정하고 있어 용어의 통일 또한 필요한 상황입니다.

○ 따라서 이러한 점들을 종합적으로 살펴보았을 때 동 조례안이 규정하고 있는 인권침해는 정의가 명확하지 않아 자의적으로 해석될 여지가 있고, 실제 현장에 적용시 해석에 따른 산업체와 현장실습생 간의 갈등을 유발할 가능성이 있는바,

안 제15조에 규정한 '인권침해' 에 대해서는 보다 심도있는 논의를 통해 명확한 개념적 정의가 필요할 것으로 사료됩니다.

[표-4] 최근 3년간(2020~2022년) 직업계고 현장실습 산재 및 권익침해 현황

연도	현장실습 참여학생수	현장 지도점검 결과 및 유형별 지적사항(권익침해)									산재건수			총 계
		표준협약 미체결	유해 위험업무	수당 미지급	성희롱 등	부당한 대우	실습 시간 초과	생리휴무 미실시	야간(휴일) 실습실시	계	산재처리	산재 미처리*	계	산재+권익 침해
2020	23,938	0	4	0	5	9	5	0	3	**26**	5	1	**6**	**32**
2021	25,636	0	1	0	8	5	12	0	2	**28**	6	8	**14**	**42**
2022	19,027	0	6	0	5	4	5	0	2	**22**	11	11	**22**	**44**
합계	35468,601	0	11	0	18	18	22	0	7	**76**	22	20	**42**	**118**

*출처: 교육부, 국회 서동용 의원실

○ 다음으로 같은 조 안 제5항은 '안전과 보건' 을 '산업재해, 신체적·

일실습','현장실습 방업·절차 위반','담당자 미배치','안전보건상의 조치 미준수','성희롱','폭언','수당미지급','기타 부당대우 등'을 규정하고 있음.(https://high-job.sen.go.kr/FUS/HT/040/030.do, 2024.06.21.방문)

정신적 피해, 인권침해 등’ 으로 변경하여 규정하고 있습니다.

그러나 이에 따르면 안 제5조제5항은 문언상 ‘산업재해, 신체적·정신적 피해, 인권침해 등에 필요한 조치를 하고’ 로 규정되는 바, 인권침해에 대한 정의적 모호성은 별개로 하더라도 내용의 의미가 명확히 전달되지 않는다는 문제가 발생됩니다.

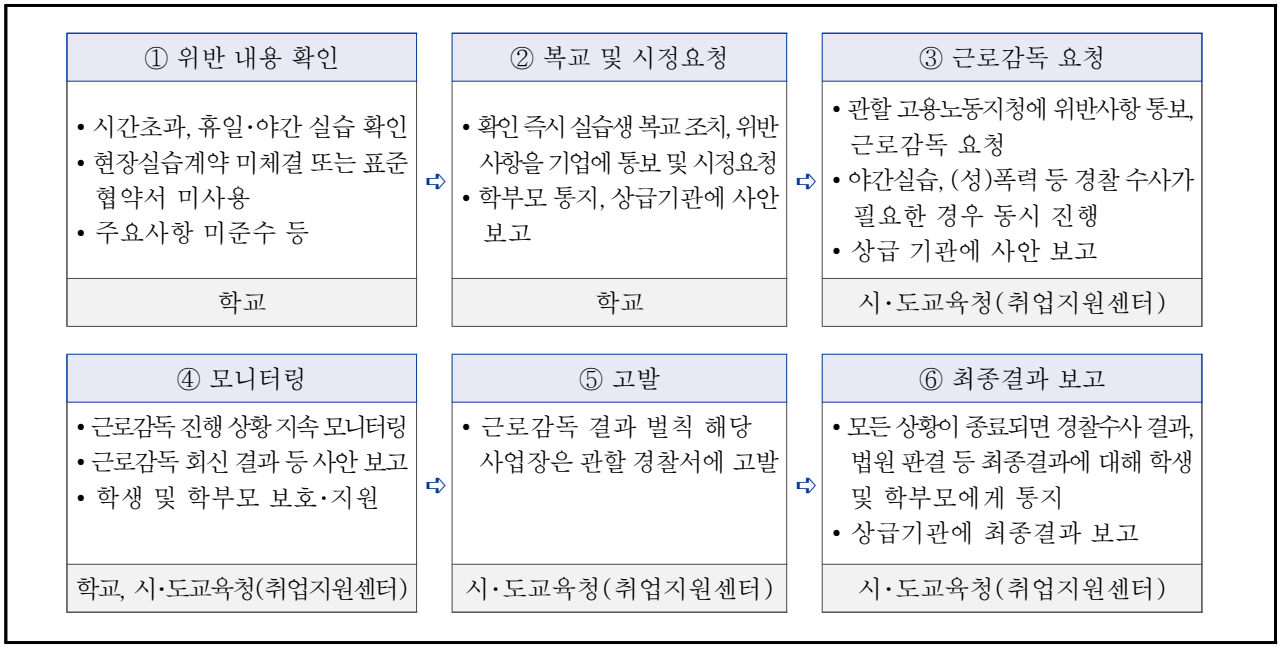
따라서 동 조항안은 ‘산업재해, 신체적·정신적 피해, 인권침해 등을 방지하기 위해 필요한 조치를 하고’ 로 수정하는 것이 바람직할 것으로 보입니다.

○ 마지막으로 같은 조 안 제6항은 교육감과 학교장은 현장실습 산업체가 산업재해 예방 및 처리를 미흡하게 하거나, 협약위반, 인권침해 등 부당한 대우가 발생하였다고 판단되는 경우 즉시 현장실습을 중단시킬 수 있도록 규정하고 있습니다.

○ 그러나 교육부「2024년도 직업계고 현장실습 운영 공통매뉴얼(학교용)」의 ‘현장실습 관련 규정 위반 시 조치 순서’ 에 따르면 현장실습 산업체의 위반사항 내용을 확인하고 그에 대한 시정요청(복교)은 학교의 역할로, 근로감독 요청 및 모니터링 등 사후조치의 역할은 시·도교육청(취업지원센터)으로 구분되어 있는바,

동 조항에서 현장실습 산업체의 위반내용 확인 및 복교조치의 주체를 ‘교육감과 학교장’ 으로 규정한 부분을 ‘학교장’ 으로 수정하는 것이 바람직해 보입니다.

[표-5] 현장실습 관련 규정 위반 시 조치 순서



*출처: 교육부, 「2024 직업계고 현장실습 운영 공통 매뉴얼」, p.110

○ 참고로 서울시교육청은 동 개정조례안과 관련하여 별도의 의견이 없는 것으로 제출하였습니다(행정관리담당관-5983, 2024. 6. 4.).

□ 이상으로 「서울특별시 고등학교 현장실습 지원에 관한 조례 일부개정조례안」에 대한 검토보고를 마치겠습니다.

의안심사지원팀장	정진국(2180-8263)	입법조사관	이현주(2180-8272)

관 계 법 령

근로기준법

[시행 2021. 11. 19.] [법률 제18176호, 2021. 5. 18., 일부개정]

제7조(강제 근로의 금지) 사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못한다.

제8조(폭행의 금지) 사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다.

제9조(중간착취의 배제) 누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다.

제10조(공민권 행사의 보장) 사용자는 근로자가 근로시간 중에 선거권, 그 밖의 공민권(公民權) 행사 또는 공(公)의 직무를 집행하기 위하여 필요한 시간을 청구하면 거부하지 못한다. 다만, 그 권리 행사나 공(公)의 직무를 수행하는 데에 지장이 없으면 청구한 시간을 변경할 수 있다.

제36조(금품 청산) 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖의 모든 금품을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다.

제54조(휴게) ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.
② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.

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.

제72조(갱내근로의 금지) 사용자는 여성과 18세 미만인 사람을 갱내(坑內)에서 근로시키지 못한다. 다만, 보건·의료, 보도·취재 등 대통령령으로 정하는 업무를 수행하기 위하여 일시적으로 필요한 경우에는 그러하지 아니하다.

제73조(생리휴가) 사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.

제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.
② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다.
③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.
④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.
⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

제77조(기능 습득자의 보호) 사용자는 양성공, 수습, 그 밖의 명칭을 불문하고 기능의 습득을 목적으로 하는 근로자를 혹사하거나 가사, 그 밖의 기능 습득과 관계없는 업무에 종사시키지 못한다.

제107조(벌칙) 제7조, 제8조, 제9조, 제23조제2항 또는 제40조를 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.
1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제51조의2제2항, 제52조제2항제1호, 제53조제1항ㆍ제2항, 같은 조 제4항 본문ㆍ제7항, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항ㆍ제2항ㆍ제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항ㆍ제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자

제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.
1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조, 제22조제2항, 제47조, 제53조제4항 단서, 제67조제1항ㆍ제3항, 제70조제3항, 제73조, 제74조제6항, 제77조, 제94조, 제95조, 제100조 및 제103조를 위반한 자

제116조(과태료) ① 사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)가 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.
② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.
1. 제13조에 따른 고용노동부장관, 노동위원회 또는 근로감독관의 요구가 있는 경우에 보고 또는 출석을 하지 아니하거나 거짓된 보고를 한 자
2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항ㆍ제9항, 제76조의3제2항ㆍ제4항ㆍ제5항ㆍ제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자
3. 제51조의2제5항에 따른 임금보전방안을 신고하지 아니한 자
4. 제102조에 따른 근로감독관 또는 그 위촉을 받은 의사의 현장조사나 검진을 거절, 방해 또는 기피하고 그 심문에 대하여 진술을 하지 아니하거나 거짓된 진술을 하며 장부ㆍ서류를 제출하지 아니하거나 거짓 장부ㆍ서류를 제출한 자

③ 제1항 및 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과ㆍ징수한다.
④ 삭제
⑤ 삭제