|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **중대한 노동보장 위법행위 대외공개 방법**  인력자원사원보장부령 제29호  <중대한 노동보장 위법행위 대외공개 방법>이 2016년 8월 1일 인력자원사회보장부 제104차 부무회의에서 통과되어 공개하는 바이며 2017년 1월 1일부터 시행한다.  부장 인웨이민(尹蔚民)  2016년 9월 1일  제1조 중대한 노동보장 위법행위에 대한 징계를 강화하고 사회 여론의 감독을 강화하며 고용주의 노동보장 법률•법규 및 규장 준수를 촉구하기 위한 목적으로 <노동보장감찰조례>, <기업정보 공시 잠정조례> 등 관련 규정에 근거하여 이 방법을 제정한다.  제2조 법에 의거하여 고용주의 중대한 노동보장 위법행위를 사회에 공개하는 인력자원사회보장행정부서는 방법을 적용받는다.  제3조 인력자원사회보장행정부서는 중대한 노동보장 위법행위를 사회에 공개함에 있어 적법성, 공평성•공정성, 객관성•진실성의 원칙을 준수하여야 한다.  제4조 인력자원사회보장부는 전국의 중대한 노동보장 위법행위 대외공개 업무를 지도 및 감독하고 전국적으로 중대한 영향이 있는 노동보장 위법행위를 사회에 공개한다.  성•자치구•직할시 인력자원사회보장행정부서는 해당 행정구역의 중대한 노동보장 위법행위 대외공개 업무를 지도 및 감독하고 본 행정구역에서 중대한 영향이 있는 노동보장 위법행위를 사회에 공개한다.  지시(地市)급, 현(縣)급 인력자원사회보장행정부서는 행정집법 관할권한에 의거하여 해당 관할구역의 중대한 노동보장 위법행위 대외공개 업무를 담당한다.  제5조 인력자원사회보장행정부서는 법에 의거하여 조사가 이뤄졌고 처리 결정이 내려진 다음 각 호의 중대한 노동보장 위법행위를 사회에 공개하여야 한다.  (1) 근로자의 근로보수를 차감하였거나 정당한 사유 없이 체불하였고 그 액수가 비교적 큰 경우; 근로보수 지급 거절로 인하여 사법기관으로 이송되어 형사책임을 추궁 받은 경우;  (2) 법에 따라 사회보험에 가입하지 아니하였거나 법에 따라 사회보험료를 납부하지 아니하였고 그 정황이 심각한 경우;  (3) 근로시간 및 휴식•휴가 규정을 위반하였고 그 정황이 심각한 경우;  (4) 여성 근로자 및 미성년 근로자에 대한 특수 노동보호 규정을 위반하였고 그 정황이 심각한 경우;  (5) 연소근로자 사용 금지 규정을 위반한 경우;  (6) 노동보장 위법행위로 인하여 중대한 부정적 사회영향을 초래한 경우;  (7) 기타 중대한 노동보장 위법행위.  제6조 중대한 노동보장 위법행위를 사회에 공개함에 있어 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다.  (1) 법 위반 주체의 정식 명칭, 통일사회신용코드(또는 등록번호) 및 주소;  (2) 법정대표인 또는 책임자의 성명;  (3) 주요 법 위반 사실;  (4) 관련 처리 상황.  국가기밀, 상업비밀 및 개인 사생활과 연관된 정보는 공개하여서는 아니된다.  제7조 중대한 노동보장 위법행위는 인력자원사회보장행정부서의 인터넷포털사이트에 공개함과 더불어 해당 행정구역의 주요 신문지•잡지, TV방송 등 매체를 통하여 공개하여야 한다.  제8조 지시(地市)급, 현(縣)급 인력자원사회보장행정부서는 해당 관할구역에서 발생한 중대한 노동보장 위법행위를 분기별로 1회씩 사회에 공개하여야 한다.  인력자원사회보장부와 성급 인력자원사회보장행정부서는 반년에 1회씩 중대한 노동보장 위법행위를 사회에 공개하여야 한다.  업무 수요에 따라 중대한 노동보장 위법행위를 수시로 공개할 수 있다.  제9조 현(顯)급 이상 지방 인력자원사회보장행정부서는 중대한 노동보장 위법행위를 사회에 공개하기에 앞서 공개하고자 하는 정보를 직상급 인력자원사회보장행정부서에 보고하여야 한다.  제10조 인력자원사회보장행정부서는 중대한 노동보장 위법행위와 그 대외공개 상황을 고용주의 노동보장 준법•신의성실 기록에 기입하고 인력자원사회보장 신용 시스템에 편입시켜야 하며 법률•법규에 의거하여 기타 부서 및 사회조직과 정보공유 및 연합징계를 실시하여야 한다.  제11조 고용주가 대외공개된 내용에 대해 이의가 있을 경우 조사처리를 담당한 인력자원사회보장행정부서는 신청을 접수한 날로부터 15일(근무일 기준) 내에 재심사 및 처리하여 고용주에 통보하여야 한다.  중대한 노동보장 위법행위 처리 결정이 법에 의거하여 변경되었거나 취소된 경우 조사처리를 담당한 인력자원사회보장행정부서는 변경일 또는 취소일로부터 10일(근무일 기준) 내에 정정된 내용을 사회에 공개하여야 한다.  제12조 인력자원사회보장행정부서의 업무인력이 중대한 노동보장 위법행위 대외공개 업무를 수행함에 있어 직권을 남용하거나 직무를 소홀히 하거나 사리도모를 위한 부정행위를 행한 경우 법에 의거하여 처리한다.  제13조 이 방법은 2017년 1월 1일부터 시행한다. |  | **重大劳动保障违法行为社会公布办法**  人力资源和社会保障部令第29号  《重大劳动保障违法行为社会公布办法》已经2016年8月1日人力资源社会保障部第104次部务会讨论通过，现予公布，自2017年1月1日起施行。    部长 尹蔚民  2016年9月1日  　　第一条 为加强对重大劳动保障违法行为的惩戒，强化社会舆论监督，促进用人单位遵守劳动保障法律、法规和规章，根据《劳动保障监察条例》《企业信息公示暂行条例》等有关规定，制定本办法。  　　第二条 人力资源社会保障行政部门依法向社会公布用人单位重大劳动保障违法行为，适用本办法。  　　第三条 人力资源社会保障行政部门向社会公布重大劳动保障违法行为，应当遵循依法依规、公平公正、客观真实的原则。  　　第四条 人力资源社会保障部负责指导监督全国重大劳动保障违法行为社会公布工作，并向社会公布在全国有重大影响的劳动保障违法行为。  　　省、自治区、直辖市人力资源社会保障行政部门负责指导监督本行政区域重大劳动保障违法行为社会公布工作，并向社会公布在本行政区域有重大影响的劳动保障违法行为。  　　地市级、县级人力资源社会保障行政部门依据行政执法管辖权限，负责本辖区的重大劳动保障违法行为社会公布工作。  　　第五条 人力资源社会保障行政部门对下列已经依法查处并作出处理决定的重大劳动保障违法行为，应当向社会公布：  　　（一）克扣、无故拖欠劳动者劳动报酬，数额较大的；拒不支付劳动报酬,依法移送司法机关追究刑事责任的；    （二）不依法参加社会保险或者不依法缴纳社会保险费，情节严重的；  　　（三）违反工作时间和休息休假规定，情节严重的；  　　（四）违反女职工和未成年工特殊劳动保护规定，情节严重的；  　　（五）违反禁止使用童工规定的；  　　（六）因劳动保障违法行为造成严重不良社会影响的；  　　（七）其他重大劳动保障违法行为。  　　第六条 向社会公布重大劳动保障违法行为，应当列明下列事项：  　　（一）违法主体全称、统一社会信用代码（或者注册号）及地址；  　　（二）法定代表人或者负责人姓名；  　　（三）主要违法事实；  　　（四）相关处理情况。  　　涉及国家秘密、商业秘密以及个人隐私的信息不得公布。  　　第七条 重大劳动保障违法行为应当在人力资源社会保障行政部门门户网站公布，并在本行政区域主要报刊、电视等媒体予以公布。  　　第八条 地市级、县级人力资源社会保障行政部门对本辖区发生的重大劳动保障违法行为每季度向社会公布一次。  　　人力资源社会保障部和省级人力资源社会保障行政部门每半年向社会公布一次重大劳动保障违法行为。  　　根据工作需要，对重大劳动保障违法行为可随时公布。  　　第九条 县级以上地方人力资源社会保障行政部门在向社会公布重大劳动保障违法行为之前，应当将公布的信息报告上一级人力资源社会保障行政部门。  　　第十条 人力资源社会保障行政部门应当将重大劳动保障违法行为及其社会公布情况记入用人单位劳动保障守法诚信档案，纳入人力资源社会保障信用体系，并与其他部门和社会组织依法依规实施信息共享和联合惩戒。  　　第十一条 用人单位对社会公布内容有异议的，由负责查处的人力资源社会保障行政部门自收到申请之日起15个工作日内予以复核和处理，并通知用人单位。  　　重大劳动保障违法行为处理决定被依法变更或者撤销的，负责查处的人力资源社会保障行政部门应当自变更或者撤销之日起10个工作日内，对社会公布内容予以更正。  　　第十二条 人力资源社会保障行政部门工作人员在重大劳动保障违法行为社会公布中滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，依法予以处理。  　　第十三条 本办法自2017年1月1日起施行。 |