

과태료의 부과기준(제22조 관련)

1. 일반기준

가. 위반행위(제2호서목 및 어목의 위반행위만 해당한다)의 횟수에 따른 과태료의 가중된 부과기준은 최근 2년간 같은 위반행위로 과태료 부과처분을 받은 경우에 적용한다. 이 경우 기간의 계산은 같은 위반행위에 대하여 과태료 부과처분을 받은 날과 그 처분 후 다시 같은 위반행위를 하여 적발된 날을 기준으로 한다.

나. 가목에 따라 가중된 부과처분을 하는 경우 가중처분의 적용 차수는 그 위반행위 전 부과처분 차수(가목에 따른 기간 내에 과태료 부과 처분이 둘 이상 있었던 경우에는 높은 차수를 말한다)의 다음 차수로 한다.

다. 부과권자는 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제2호의 개별기준에 따른 과태료의 2분의 1 범위에서 그 금액을 줄여 부과할 수 있다. 다만, 과태료를 체납하고 있는 위반행위자의 경우에는 그렇지 않다.

- 1) 위반행위가 사소한 부주의나 오류로 인한 것으로 인정되는 경우
- 2) 법 위반상태를 시정하거나 해소하기 위한 노력이 인정되는 경우
- 3) 그 밖에 위반행위의 정도, 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여 과태료금액을 줄일 필요가 있다고 인정되는 경우

라. 부과권자는 위반행위의 정도, 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여 제2호의 개별기준에 따른 과태료의 2분의 1 범위에서 늘려 부과할 수 있다. 다만, 늘려 부과하는 경우에도 법 제39조에 따른 과태료의 상한을 넘을 수 없다.

2. 개별기준

위반행위	근거 법조문	과태료		
		1차 위반	2차 위반	3차 이상 위반
가. 사업주가 법 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우 1) 직장 내 성희롱과 관련하여 최근 3년 이내에 과태료처분을 받은 사실이 있는 사람이 다시 직장 내 성희롱을 한 경우 2) 한 사람에게 수차례 직장 내 성희롱을 하거나 2명 이상에게 직장 내 성희롱을 한 경우 3) 그 밖의 직장 내 성희롱을 한 경우	법 제39조제2항	1천만원 500만원 300만원		
나. 사업주가 법 제13조제1항을 위반하여 성희롱 예방 교육을 하지 않은 경우	법 제39조제3항제1호의2	500만원		

우		
다. 사업주가 법 제13조제3항을 위반하여 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두지 않은 경우	법 제39조제3항제1호의3	500만원
라. 사업주가 법 제14조제2항 전단을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 확인을 위한 조사를 하지 않은 경우	법 제39조제3항제1호의4	500만원
마. 사업주가 법 제14조제4항을 위반하여 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 않은 경우	법 제39조제3항제1호의5	500만원
바. 사업주가 법 제14조제5항 전단을 위반하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 않은 경우	법 제39조제3항제1호의6	500만원
사. 사업주가 법 제14조제7항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우	법 제39조제3항제1호의7	500만원
아. 사업주가 법 제14조의2제1항을 위반하여 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하지 않은 경우	법 제39조제4항제1호의2	300만원
자. 사업주가 법 제14조의2제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우	법 제39조제3항제2호	500만원
차. 사업주가 법 제17조의3제1항을 위반하여 시행계획을 제출하지 않은 경우	법 제39조제4항제2호	300만원
카. 사업주가 법 제17조의3제2항을 위반하여 남녀 근로자 현황을 제출하지 않거나 거짓으로 제출한 경우	법 제39조제4항제3호	300만원
타. 사업주가 법 제17조의4제1항을 위반하여 이행실적을 제출하지 않거나 거짓으로 제출한 경우(법 제17조의3	법 제39조제4항제4호	300만원

제3항에 따라 시행계획을 제출한 자가 이행실적을 제출하지 않는 경우는 제외한다)		
파. 사업주가 법 제18조제4항을 위반하여 관계 서류의 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력하지 않은 경우	법 제39조제4항제5호	200만원
하. 사업주가 법 제18조의2제1항을 위반하여 근로자가 배우자의 임신 및 출산을 이유로 휴가를 고지했는데도 20일의 휴가를 주지 않거나 근로자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 않은 경우	법 제39조제3항제3호	500만원
거. 사업주가 법 제18조의3제1항을 위반하여 난임치료휴가를 주지 않은 경우	법 제39조제3항제3호의2	500만원
거의2. 사업주가 법 제18조의4제1항을 위반하여 배우자 유산·사산휴가를 주지 않거나 최초 3일을 유급으로 하지 않은 경우	법 제39조제3항제3호의3	500만원
너. 사업주가 법 제19조의2제1항을 위반하여 육아기 근로시간 단축 신청을 받고 육아기 근로시간 단축을 허용하지 않은 경우	법 제39조제3항제6호	500만원
더. 사업주가 법 제19조의2제2항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 허용하지 않았으면서도 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하지 않거나, 육아휴직의 사용 또는 그 밖의 조치를 통한 지원 여부에 관하여 해당 근로자와 협의하지 않은 경우	법 제39조제3항제4호	400만원
러. 사업주가 법 제19조의3제2항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건을 서면으로 정하지 않은 경우	법 제39조제3항제5호	400만원
머. 사업주가 법 제22조의2제1항을 위반하여 가족돌봄휴직의 신청을 받고	법 제39조제3항제7호	500만원

가족돌봄휴직을 허용하지 않은 경우				
버. 사업주가 법 제22조의2제2항(같은 조 제4항제3호에 따라 기간이 연장된 경우를 포함한다)을 위반하여 가족돌봄휴가의 신청을 받고 가족돌봄휴가를 허용하지 않은 경우	법 제39조제3항제8호	500만원		
서. 사업주가 법 제29조의3(법 제29조의5제4항 및 제29조의6제3항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 않은 경우 1) 배상을 내용으로 하는 시정명령을 이행하지 않은 경우 2) 그 밖에 차별적 처우등의 중지, 임금 등 근로조건의 개선 등의 시정조치를 내용으로 하는 시정명령을 이행하지 않은 경우	법 제39조제1항	1억원의 범위에서 해당 배상 명령액		
		500만원	1천만원	2천만원
어. 사업주가 법 제29조의4제1항(법 제29조의5제4항 및 제29조의6제3항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)을 위반하여 정당한 이유 없이 고용노동부장관의 시정명령에 대한 이행상황의 제출요구에 따르지 않은 경우	법 제39조제3항제9호	200만원	400만원	500만원
저. 법 제31조제1항에 따른 보고 또는 관계 서류의 제출을 거부하거나 거짓으로 보고 또는 제출한 경우	법 제39조제4항제6호	200만원		
처. 법 제31조제1항에 따른 검사를 거부, 방해 또는 기피한 경우	법 제39조제4항제7호	200만원		
커. 사업주가 법 제33조를 위반하여 관계 서류를 3년간 보존하지 않은 경우	법 제39조제4항제8호	200만원		