



장애인 고용의무 불이행 명단공표제도 운영규정

[시행 2024. 4. 23.] [고용노동부훈령 제505호, 2024. 4. 23., 일부개정]

고용노동부(장애인고용과), 044-202-7486

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제27조제7항 및 제29조제3항에 따라 국가와 지방자치단체, 공공기관 및 기업이 장애인 고용의무를 현저히 불이행한 경우 그 내용을 공표하는 데 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "공공기관"이란 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관, 「지방공기업법」에 따른 지방공사·지방공단 및 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」에 따른 출자기관·출연기관을 말한다.
2. "기업"이란 법 제2조제4호에 따른 사업주 중 공공기관, 국가 및 지방자치단체가 아닌 자를 말한다.
3. "의무고용률"이란 다음 각 목의 구분에 따른 비율을 말한다.
 - 가. 국가와 지방자치단체의 공무원 고용: 「장애인고용촉진 및 직업재활법」(이하 "법"이라 한다) 제27조제1항에 따른 비율
 - 나. 국가와 지방자치단체의 근로자 고용: 법 제79조제1항에 따른 비율
 - 다. 공공기관의 근로자 고용: 법 제28조의2에 따른 비율
 - 라. 기업의 근로자 고용: 법 제28조제1항 및 제2항, 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」(이하 "령"이라 한다) 제25조 및 제26조에 따른 비율
4. "명단공표 기준율"이란 다음 각 목의 구분에 따른 비율을 말한다.
 - 가. 국가와 지방자치단체의 공무원 고용: 제3호가목의 의무고용률
 - 나. 국가와 지방자치단체의 근로자 고용: 제3호나목의 의무고용률
 - 다. 공공기관의 근로자 고용: 제3호다목의 의무고용률
 - 라. 기업의 근로자 고용: 제3호라목의 의무고용률에 50%를 곱한 비율
5. "명단공표 기준인원"이란 다음 각 목의 구분에 따른 인원을 말한다.
 - 가. 국가와 지방자치단체의 공무원 고용: 소속 공무원 정원에 제4호가목의 명단공표 기준율을 곱한 인원. 다만, 소수점 이하는 올린다.
 - 나. 국가와 지방자치단체의 근로자 고용: 상시근로자 수에 제4호나목의 명단공표 기준율을 곱한 인원. 다만, 소수점 이하는 버린다.
 - 다. 공공기관의 근로자 고용: 상시근로자 수에 제4호다목의 명단공표 기준율을 곱한 인원. 다만, 소수점 이하는 버린다.

라. 기업의 근로자 고용: 상시근로자 수에 제4호라목의 명단공표 기준율을 곱한 인원(건설업에서 근로자 수를 확인하기 곤란한 경우에는 영 제24조에서 정하는 바에 따라 공사 실적액을 근로자의 총수로 환산한다). 다만, 소수점 이하는 버린다.

6. "이행지도 기간"이란 제5조에 따른 사전예고일로부터 제6조에 따른 고용의무 이행지도의 종료일까지를 말한다.

제3조(적용범위) 장애인 고용의무를 이행하지 않은 국가와 지방자치단체, 공공기관 및 기업의 명단공표(이하 "명단공표"라 한다)에 관하여 법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 훈령에 따른다.

제2장 장애인 고용의무 불이행 명단공표

제4조(사전예고 대상) ① 명단공표 사전예고 대상(이하 "사전예고 대상"이라 한다)인 기업은 전년도 12월 기준으로 상시근로자 수가 300인 이상이면서 장애인 고용인원이 명단공표 기준인원 미만인 기업으로 한다.

② 사전예고 대상인 국가와 지방자치단체, 공공기관은 다음 각 호와 같다.

1. 국가와 지방자치단체의 공무원 고용: 전년도 월평균 기준으로 장애인 고용인원이 명단공표 기준인원 미만인 기관
2. 국가와 지방자치단체의 근로자 고용: 전년도 월평균 기준으로 상시근로자 수가 50인 이상이면서 장애인 고용인원이 명단공표 기준인원 미만인 기관
3. 공공기관의 근로자 고용: 전년도 월평균 기준으로 상시근로자 수가 50인 이상이면서 장애인 고용인원이 명단공표 기준인원 미만인 기관

제5조(사전예고 시기) 고용노동부장관과 한국장애인고용공단(이하 "공단"이라 한다) 이사장은 사전예고 대상에게 해당연도 4월 30일까지 명단공표 대상임을 서면으로 사전예고 하여 장애인 고용의무 이행을 촉구하여야 한다.

제6조(고용의무 이행지도) 고용노동부장관과 공단 이사장은 사전예고일부터 6개월 이상 설명회, 유선상담, 방문상담 등 다양한 방법을 통해 사전예고 대상이 고용의무를 이행하도록 적극 지도하여야 한다.

제7조(명단공표 대상) 사전예고 대상 중에서 제8조의 명단공표 제외 기준에 해당하지 않는 국가와 지방자치단체, 공공기관 및 기업을 명단공표 대상이라 한다.(이하 "명단공표 대상"이라 한다)

제8조(명단공표 제외 기준) ① 고용노동부장관은 사전예고 대상이 다음 각 호의 조건을 모두 충족하는 경우에 명단공표 대상에서 제외할 수 있다.

1. 공단에 별지 제1호 서식의 장애인 고용의무 불이행 해소계획서를 제출할 것(다만, 기업은 상시근로자 수가 500인 이상인 경우에만 해당한다)
2. 공단이 운영하는 장애인 고용컨설팅 포털을 통해 장애인 고용 역량을 진단할 것(이 경우 장애인 고용 역량 진단 결과를 장애인 고용의무 불이행 해소계획서 작성에 반영하고 고용의무 이행을 위해 성실히 노력하여야 한다.)

3. 공단이 실시하는 인사부서장 등 인사관계자 간담회를 참석할 것(다만, 3회 이상 연속으로 명단공표된 국가와 지방자치단체, 공공기관 및 기업은 공단과 지방고용노동관서가 실시하는 기관장 및 최고 경영자 간담회에 참석하여야 한다)
4. 다음 각 목의 어느 하나 이상에 해당할 것
 - 가. 이행지도 기간의 종료일까지 장애인을 추가로 채용하여 명단공표 제외 신청일 당시 장애인 고용인원이 명단공표 기준인원 이상인 경우
 - 나. 공단에 장애인 고용컨설팅을 신청하여 명단공표 제외 신청일 현재 해당 컨설팅을 받고 있는 경우(다만, 다음연도에도 동일한 사유로 명단공표 대상에서 제외되기 위해서는 해당연도 1월 1일부터 다음연도 3월 31일까지 장애인 채용실적이 있어야 한다. 이 경우 전년도에 명단공표 제외 기준을 충족하기 위해 사용한 채용실적은 해당연도 채용실적으로 인정되지 않는다.)
 - 다. 명단공표 제외 신청일 현재 법 제33조제4항에 따라 장애인 표준사업장 등과 도급 계약을 체결하여 연계고용을 실시하고 있는 경우(다만, 직접 고용하는 장애인 인원과 연계고용에 의한 장애인 인원(이행지도 기간 중 연계고용 대상 사업체의 매출액 대비 수급액의 비율에 연계고용 대상 사업체의 장애인 인원을 곱하여 산정한다)의 합이 명단공표 기준인원 이상이어야 한다)
 - 라. 공단과 자회사형 장애인 표준사업장 설립협약을 체결하고 그 설립 절차를 진행하고 있는 경우(다만, 협약이 취소되었거나 이행지도 기간 종료일을 기준으로 협약체결일로부터 1년이 경과된 경우에는 명단공표에서 제외될 수 없다)
 - 마. 해당연도 중 장애인 고용을 위해 실질적 노력을 하고 있는 경우로서 다음 각 세목의 어느 하나 이상에 해당하는 경우. 이때, 해당 국가와 지방자치단체, 공공기관 및 기업의 장애인 고용인원과 채용예정 장애인 인원의 합이 명단공표 제외 신청일 당시 명단공표 기준인원 이상이어야 한다.
 - 1) 지원고용, 맞춤형훈련으로 채용까지 도달하지는 않았지만 채용을 전제로 훈련 중인 경우
 - 2) 공단에 장애인 구인신청을 통해 채용을 진행하고 있는 경우(다만, 다음연도에도 동일한 사유로 명단공표 대상에서 제외되기 위해서는 해당연도 1월 1일부터 다음연도 3월 31일까지 장애인 채용실적이 있어야 한다. 이 경우 전년도에 명단공표 제외 기준을 충족하기 위해 사용한 채용실적은 해당연도 채용실적으로 인정되지 않는다.)
- 3) 삭제
- ② 제1항에도 불구하고 고용노동부장관은 명단공표 제외 신청일을 기준으로 폐업 등으로 인해 명단공표의 실효성이 없는 경우로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 해당 사전예고 대상을 명단공표에서 제외할 수 있다.
 1. 해당 기업이 폐업하였거나 소멸한 경우
 2. 경영악화로 6개월 이상 휴업하고 있는 경우
 3. 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 회생절차개시 결정을 받았거나 파산선고를 받은 경우
 4. 「임금채권보장법시행령」제5조에 따른 도산등사실인정을 받은 경우
 5. 상시근로자 수가 사전예고 상 상시근로자 수에 비해 1/2이상 감소한 경우

- 6. (삭제)
- 7. (삭제)
- ③ (삭제)
- 1. (삭제)
- 2. (삭제)

제9조(명단공표 제외 신청) ① 고용노동부장관과 공단 이사장은 사전예고 시 해당 국가와 지방자치단체, 공공기관 및 기업에 대하여 이행지도 기간 종료일로부터 5일 이상의 기간(토요일, 일요일 및 공휴일은 제외한다) 동안 별지 제2호 서식의 명단공표 제외 신청서를 제출할 수 있음을 알려야 한다.

② 고용노동부장관과 공단 이사장은 사전예고 대상이 제1항에 따른 제외 신청을 한 경우에는 제8조에 해당하는지를 검토하여 그 결과를 제외 신청 기관·기업에 신속히 통지하여야 한다.

제10조(명단공표 대상 사전 통지 및 소명기회 부여 등) 고용노동부장관과 공단 이사장은 명단공표 대상에게 사전에 서면으로 통지하고 5일 이상의 기간(토요일, 일요일 및 공휴일은 제외한다) 동안 이의신청 등 소명기회를 부여하여야 한다.

제11조(명단공표 시기 및 방법) ① 고용노동부장관과 공단 이사장은 해당연도 12월 20일까지 명단공표를 하여야 한다. 다만, 천재지변, 전산시스템 장애 등 특별한 사정이 있는 경우에는 고용노동부장관이 명단공표 시기를 조정할 수 있다.

② 고용노동부장관과 공단 이사장이 제1항에 따라 명단공표를 할 경우에는 관보게재, 고용노동부 본부, 지방고용노동관서 및 공단 홈페이지 게시, 장애인 유관기관 게시, 언론 홍보 등 다양한 방법으로 명단 공표의 실효성을 제고하기 위해 노력하여야 한다.

제12조(위원회 운영) ① 「고용정책 기본법」 제10조제4항 및 같은 법 시행령 제7조제1항제3호에 따른 장애인고용촉진전문위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결할 수 있다.

- 1. 이 규정의 제·개정에 관한 사항
 - 2. 그 밖에 명단공표에 관하여 위원장이 회의에 부치는 사항
- ② 위원이 부득이한 사유로 회의에 참석할 수 없는 경우에는 서면으로 의견을 제출할 수 있다. 이 경우 해당 위원은 회의에 출석한 것으로 본다.
- ③ 위원은 위원회의 심의 과정에서 직무상 알게 된 장애인 고용의무 불이행 기관·기업에 관한 정보를 누설하여서는 아니 된다.
- ④ 그 밖에 위원회의 운영에 관한 사항은 「고용정책 기본법」 및 같은 법 시행령에 따른다.

제13조(사후관리) 고용노동부장관은 명단공표 대상이 장애인고용을 개선할 수 있도록 지속적으로 이행지도를 실시하여야 한다.

제14조(재검토기한) 고용노동부장관은 이 훈령에 대하여 2021년 11월 1일을 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 12월 31일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

부칙 <제505호,2024.4.23.>

이 훈령은 발령한 날부터 시행한다.