

의안번호	2215049
의 퇴 인	김형동 의원
회 답 일	2026.4.29.
추계번호	25B6799

근로감독관 직무집행법안

【비용추계서 미첨부 사유서】

I. 재정수반요인

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
1	안 제1조(목적)	이 법은 근로감독관의 직무 집행에 필요한 사항을 규정하여 근로자와 사용자의 권익을 보호함으로써 근로관계의 안정과 경제발전에 이바지하는 것을 목적으로 함	의무규정
2	안 제4조(근로감독관의 임면 등)	근로조건의 기준을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 근로감독관을 둠(제1항)	의무규정
		근로감독관의 자격, 임면(任免), 직무 배치에 관한 사항은 대통령령으로 정함(제2항)	의무규정
3	안 제5조(근로감독관의 직무)	근로감독관은 노동 관계 법령에 따라 다음 각 호의 직무를 수행함 1. 사업장 감독, 신고사건의 접수 및 처리, 취업규칙 등 각종 신고의 접수·심사 및 처리 등 노동 관계 법령의 집행을 위하여 필요한 조치 2. 노동 관계 법령 위반의 죄에 대한 수사 등 사법경찰관리의 직무 3. 그 밖에 노동 관계 법령에 따른 업무와 관련하여 고용노동부장관이 지시하는 직무	의무규정
4	안 제6조(사법경찰관 행사자의 제한)	노동 관계 법령에 따른 현장조사, 서류의 제출, 심문(尋問) 등의 수사는 검사와 근로감독관이 전담하여 수행함. 다만, 근로감독관의 직무에 관한 범죄의 수사는 그러하지 아니함	의무규정
5	안 제7조(근로감독관의 권한)	근로감독관은 사업장, 기숙사, 그 밖의 부속 건물을 현장조사하고 장부·서류·정보저장매체 등에 들어 있는 전자정보의 복제본 및 그 밖의 물건(이하 “장부등”이라 한다)의 제출을 요구할 수 있으며 사용자와 근로자에 대하여 심문할 수 있음(제1항)	재량규정
		의사인 근로감독관이나 근로감독관의 위촉을 받은 의사는 취업을 금지하여야 할 질병에 걸릴 의심이 있는 근로자에 대하여 검진할 수 있음(제2항)	재량규정
		제1항 및 제2항의 경우에 근로감독관이나 그 위촉을 받은 의사는 그 신분증명서와 고용노동부장관의 현장조사 또는 검진지시서를 제시하여야 함(제3항)	의무규정
		제3항의 현장조사 또는 검진지시서에는 그 일시, 장소 및 범위를 분명하게 적어야 함(제4항)	의무규정
		근로감독관은 노동 관계 법령 위반의 죄에 관하여 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」에서 정하는 바에 따라 사법경찰관의 직무를 수행함(제5항)	의무규정
6	안 제10조(근로감독관 교육)	고용노동부장관은 소속 근로감독관의 전문성 및 역량이 제고될 수 있도록 교육프로그램의 개발·운영 등에 노력하여야 함(제1항)	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
		고용노동부장관은 매년 근로감독관 직무교육계획을 수립하여 시행하여야 함(제2항)	의무규정
7	안 제11조(국립 근로감독인재개발원)	고용노동부장관은 근로감독관의 직무수행의 전문성 확보 및 우수한 인적자원 양성을 위하여 국립근로감독인재개발원을 설립하여 운영할 수 있음	재량규정
8	안 제12조(근로 감독관에 대한 지원)	고용노동부장관은 근로감독관의 효율적인 업무 수행 및 근로 감독관의 역량 강화 등을 위하여 필요한 재정적·행정적 지원을 할 수 있음	재량규정
9	안 제13조(안전한 근무환경 마련 등)	고용노동부장관은 근로감독관이 안전한 근무환경에서 직무를 수행할 수 있도록 안전시설·장비 등의 확충을 위한 방안을 마련하여야 함	의무규정
10	안 제14조(근로 감독관의 보호)	고용노동부장관은 폭언·폭행, 목적이 정당하지 아니한 반복 민원 등으로부터 근로감독관을 보호하기 위하여 근로감독관의 신체적·정신적 피해의 예방 및 치료 등 필요한 지원을 할 수 있음	재량규정
11	안 제15조(소송 지원)	고용노동부장관은 소속 근로감독관이 직무의 수행으로 인하여 민·형사상 책임과 관련한 소송을 수행하는 경우 변호인 선임 등 소송 수행에 필요한 지원을 할 수 있음	재량규정
12	안 제16조(사업장 감독의 종류)	사업장 감독의 종류는 정기감독, 수시감독, 특별감독 및 재감독 등으로 함(제1항)	의무규정
		제1항에 따른 감독 대상 등 사업장 감독의 종류별 요건 및 기준 등은 대통령령으로 정함(제2항)	의무규정
13	안 제17조(사업장 근로감독종합 계획의 수립 등)	고용노동부장관은 매년 사업장 근로감독종합계획을 수립하고 시행하여야 함(제1항)	의무규정
		지방고용노동관서의 장은 제1항에 따른 사업장 근로감독계획에 따른 지방고용노동관서별 시행계획을 수립하고 시행하여야 함(제2항)	의무규정
		제1항에 따른 사업장 근로감독종합계획 및 제2항에 따른 지방고용노동관서별 시행계획의 구체적인 내용 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정함(제3항)	의무규정
14	안 제18조(감독 결과 조치)	근로감독관은 사업장 감독 결과 위법사항에 대하여 고용노동부령으로 정하는 위반사항 조치기준에 따라 처리하여야 함	의무규정
15	안 제19조(신고 사건의 제기)	근로자가 사업 또는 사업장에서 노동 관계 법령을 위반한 사실을 인지한 경우에는 그 사실을 고용노동부장관 또는 근로감독관에게 통보할 수 있음	재량규정
16	안 제20조(신고 사건의 조사)	근로감독관은 신고사건을 처리하도록 지정받은 때에는 신고인의 신고내용에 대하여 신속하고 공정하며 정확하게 조사하고 처리하여야 함. 다만, 신고내용이 전체 근로자에 관한 사항이	의무·재량 규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
		거나 신고내용의 조사결과 신고인 외의 다수 근로자가 동일내용의 법 위반으로 피해를 입고 있다고 판단된 경우에는 신고내용 이외의 사항에 대하여도 조사를 할 수 있음(제1항)	의무규정 재량규정
		신고내용에 대한 조사는 진술조서 및 자술서 작성, 관련 서류 사본의 요구 및 현장조사 등 사실조사에 필요하고 적절한 최소한의 방법을 택하여야 함(제2항)	
		고용노동부장관은 신고사건의 관할이 전국의 여러 지방고용노동관서에 걸쳐 있어 통일적인 법령의 해석이나 적용이 필요한 경우, 의견을 제시하거나 필요한 지원을 할 수 있음(제3항)	
17	안 제21조(사건 조사결과 처리)	근로감독관은 신고사건의 조사결과 법 위반사실이 확인되었을 때에는 고용노동부령으로 정하는 위반사항 조치기준에 따라 처리하여야 함(제1항)	의무규정
18	안 제22조(신고 사건 심사위원회)	이미 처리된 사건이 다시 접수된 재신고 사건 또는 폭언, 폭행, 협박, 스토킹 등 불법·부당한 행위를 동반하거나 정당한 사유 없는 반복 민원 등 특이 민원에 관한 심사를 위하여 지방고용노동관서에 신고사건 심사위원회를 둘 수 있음(제1항)	재량규정
		신고사건 심사위원회의 구성과 운영 등에 관한 세부적인 사항은 고용노동부령으로 정함(제2항)	의무규정
19	안 제24조(권한의 위임)	이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있음	재량규정
20	안 제25조(벌칙)	제9조를 위반하여 직무상 알게 된 비밀을 외부에 공개하거나 누설한 자는 5백만원 이하의 벌금에 처함	의무규정
21	안 제26조(과태료)	제7조에 따른 근로감독관 또는 그 위촉을 받은 의사의 현장조사나 검진을 거절, 방해 또는 기피하고 그 심문에 대하여 진술을 하지 아니하거나 거짓된 진술을 하며 장부등을 제출하지 아니하거나 거짓 장부등을 제출한 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과함(제1항)	의무규정
		제8조에 따른 고용노동부장관 또는 근로감독관의 요구가 있는 경우에 보고 또는 출석을 하지 아니하거나 거짓된 보고를 한 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과함(제2항)	의무규정
		제1항 및 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수함(제3항)	의무규정

Ⅱ. 미첨부 근거 규정 및 상제 사유

1. 근거 규정

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
1	안 제1조(목적)	—	• 미대상 – 제정안은 근로감독관의 직무·권한·절차·수사 기준 등을 종합적으로 규정하는 「근로감독관 직무집행법안」을 제정하면서 이에 맞추어 제정안의 목적, 근로감독관의 임면 등에 대해 규정하는 내용이므로, 제정안의 시행으로 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않을 것으로 예상됨
2	안 제4조(근로감독관의 임면 등)		
3	안 제5조(근로감독관의 직무)	—	• 미대상 – 제정안은 노동 관계 법령과 그 하위 규정의 집행을 위한 사업장 감독 등 근로감독관의 직무에 대해 규정하는 조문으로, 현행 「근로감독관집무규정」 제2조¹⁾를 법률에 규정하는 내용이므로, 제정안이 시행되어도 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않을 것으로 예상됨
4	안 제6조(사법경찰관 행사자의 제한)	—	• 미대상 – 제정안은 노동 관계 법령에 따른 현장조사, 서류의 제출, 심문(尋問) 등의 수사는 검사와 근로감독관이 전담하여 수행하도록 규정하고 근로감독관의 직무에 관한 범죄의 수사를 제외하도록 명시하는 내용임 – 근로감독관은 현행 「산업안전보건법」²⁾ 및 「근로기준법」³⁾에 따라 사업장 그 밖의 부속 건물을 현장조사를 할 수 있으며 장부와 서류의 제출을 요구하거나 사용자 및 근로자를 심문할 수 있고, 「근로기준법」이나 그 밖의 노동관계법령 위반의 죄에 관하여 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」에서 정하는 바에 따라 사법경찰관의 직무를 수행함 – 제정안은 현행 「근로기준법」 제105조⁴⁾를 법률에 규정하는 내용이므로, 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않을 것으로 예상됨
5	안 제7조(근로감독관의 권한)	—	• 미대상 – 제정안은 근로감독관은 사업장, 기숙사, 그 밖의 부속 건물을 현장조사하고 장부·서류·정보저장매체등에 들어 있는 전자정보의 복제본 및 그 밖의 물건(이하 “장부등”이라 한다)의 제출을 요구할 수 있으며 사용자와 근로자에 대하여 심문(尋問)할 수 있도록 규정하는 조문임 – 현재 근로감독관은 「산업안전보건법」⁵⁾ 및 「근로기준법」에 따라 사업장 그 밖의 부속 건물을 현장조사하고 장부와 서류의 제출을 요구하거나 사용자 및 근로자를 심문할 수 있으며

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
			로, 제정안이 시행되어도 현재 행정력의 범위 내에서 이행 가능할 것으로 예상됨 － 다만, 제정안은 근로감독관으로 하여금 제출을 요구할 수 있도록 규정한 내용에 정보저장매체등에 들어 있는 전자정보의 복제본 및 그 밖의 물건을 추가적으로 규정하는 내용으로, 제정안이 시행되어도 국가 및 지방자치단체의 추가재정 소요에 직접적인 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨
6	안 제10조(근로감독관 교육)	×	• 미첨부 － 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당
7	안 제11조(국립 근로감독인재개발원)		
8	안 제12조(근로감독관에 대한 지원)		
9	안 제13조(안전한 근무환경 마련 등)		
10	안 제14조(근로감독관의 보호)		
11	안 제15조(소송 지원)		
12	안 제16조(사업장 감독의 종류)	—	• 미대상 － 제정안은 사업장 감독의 종류는 정기감독, 수시감독, 특별감독 및 재감독으로 하도록 규정하면서 감독 대상 등 사업장 감독의 종류별 요건 및 기준은 대통령령으로 정하도록 규정하는 조문임 － 제정안은 현행 「근로감독관집무규정」 제12조⁶⁾를 법률에 규정하는 내용이므로, 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않을 것으로 예상됨
13	안 제17조(사업장 근로감독종합계획의 수립 등)	×	• 미첨부 － 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 － 제정안은 고용노동부장관은 매년 사업장 근로감독종합계획을 수립하고 시행하도록 규정하여 현행 「근로감독관집무규정」 제13조와 제15조⁷⁾를 법률에 규정하는 내용임 － 현행법은 지방관서장으로 하여금 감독종합계획에 따라 자체시행계획을 2월 15일까지 수립하여야 하며, 필요하다고 판단할 경우 지역의 관련분야 전문가 등의 의견을 수렴할 수 있도록 규정하고 있으나, 제정안은 지방고용노동관서의

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
			장으로 하여금 따른 사업장 근로감독계획에 따른 지방고용노동관서별 시행계획을 수립하고 시행하도록 규정하고 있음 － 따라서 제정안의 시행으로 시·도지사가 지방고용노동관서별 시행계획을 수립하기 위한 연구용역 등을 시행할 경우 추가재정소요가 발생할 수 있음 － 다만, 제정안에 따른 추가재정소요는 장래에 발생할 시·도지사 자체시행계획의 수립 방법 등에 의해 결정되나, 아직 세부적인 내용이 구체화 되지 않아 추가재정의 발생 여부와 규모를 합리적으로 검토하기 어려우므로 추가재정소요를 산출하는데 한계가 있음
14	안 제18조(감독 결과 조치)	—	• 미대상 － 제정안은 근로감독관으로 하여금 사업장 감독 결과 위법사항에 대하여 고용노동부령으로 정하는 위반사항 조치기준에 따라 처리하도록 규정하는 조문임 － 제정안은 현행 「근로감독관집무규정」 제21조⁸⁾를 법률에 규정하는 내용이므로, 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않을 것으로 예상됨
15	안 제19조(신고 사건의 제기)	—	• 미대상 － 제정안은 근로자가 사업 또는 사업장에서 노동 관계 법령을 위반한 사실을 인지한 경우에는 그 사실을 고용노동부장관 또는 근로감독관에게 통보할 수 있도록 규정하는 내용임 － 제정안은 현행 「근로기준법」 제104조⁹⁾를 법률에 명시하는 내용이므로, 제정안이 시행되어도 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않을 것으로 예상됨
16	안 제20조(신고 사건의 조사)	×	• 미첨부 － 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 － 제정안은 근로감독관으로 하여금 신고사건을 처리하도록 지정받은 때에는 신고인의 신고내용에 대하여 신속하고 공정하며 정확하게 조사하고 처리하도록 규정하는 내용으로, 「근로감독관집무규정」 제37조¹⁰⁾를 법률에 명시하는 내용임 － 다만, 제정안은 고용노동부장관으로 하여금 신고사건의 관할이 전국의 여러 지방고용노동관서에 걸쳐 있어 통일적인 법령의 해석이나 적용이 필요한 경우, 의견을 제시하거나 필요한 지원을 할 수 있도록 규정하고 있으므로, 제정안의 시행에 따라 국가의 추가재정소요가 발생할 수 있음 － 다만, 제정안의 시행에 따른 추가재정소요는 장래에 추진할 지원 내용 등에 따라 달라지는데 현시점에서는 구체적인 계획이 수립되어 있지 않아 관련 비용을 합리적으로 추산하는데 한계가 있음

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
17	안 제21조(사건 조사결과 처리)	—	• 미대상 － 제정안은 근로감독관으로 하여금 신고사건의 조사결과 법 위반사실이 확인되었을 때에는 고용노동부령으로 정하는 위반사항 조치기준에 따라 처리하도록 규정하는 내용임 － 제정안은 현행 「근로감독관집무규정」 제40조¹¹⁾를 법률에 규정하는 내용이므로, 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않을 것으로 예상됨
18	안 제22조(신고 사건 심사위원회)	×	• 미첨부 － 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 － 제정안은 이미 처리된 사건이 다시 접수된 재신고 사건 또는 폭언, 폭행, 협박, 스토킹 등 불법·부당한 행위를 동반하거나 정당한 사유 없는 반복 민원 등 특이 민원에 관한 심사를 위하여 지방고용노동관서에 신고사건 심사위원회를 둘 수 있도록 규정하고 있으므로, 제정안의 시행에 따라 국가의 추가재정소요가 발생할 수 있음 － 다만, 제정안은 신고사건 심사위원회의 구성과 운영 등에 관한 세부적인 사항은 고용노동부령으로 정하도록 규정하고 있어 현시점에서 세부적인 내용을 검토하기 어려우므로 현시점에서 이를 추정하는 것은 한계가 있음
19	안 제24조(권한의 위임)	—	• 미대상 － 제정안은 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있도록 규정하는 조문임 － 제정안은 현행 「근로기준법」 제106조¹²⁾를 규정하는 내용이므로, 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않을 것으로 예상됨
20	안 제25조(벌칙)	—	• 미대상 － 제정안의 시행으로 세외수입이 증가할 수 있으나, 이는 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제2조에 따라 비용추계의 대상이 되지 않으므로 미대상 사유에 해당함
21	안 제26조(과태료)		

1) 「근로감독관집무규정」

제2조(근로감독관의 직무) ① 근로감독관(이하 "감독관"이라 한다)은 다음 각 호의 직무를 수행한다.

1. 노동관계법령과 그 하위규정의 집행을 위한 다음 각 목의 업무

- 가. 제11조에 따른 사업장 근로감독
- 나. 제33조에 따른 신고사건의 접수 및 처리
- 다. 각종 인·허가 및 승인
- 라. 취업규칙 등 각종 신고의 접수·심사 및 처리
- 마. 과태료 부과

2. 노동관계법령 위반의 죄에 대한 수사 등 사법경찰관의 직무
3. 노동조합의 설립·운영 등과 관련한 업무
4. 노사협의회의 설치·운영 등과 관련한 업무
5. 노동동향의 파악, 노사분규 및 집단체불의 예방과 그 수습지도에 관한 업무
6. 「근로복지기본법」에 따른 우리사주조합의 설립·운영 및 사내·공동근로복지기금의 설립·운영 등과 관련한 업무
7. <삭제 2011. 12. 23.>
8. 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」에 따른 건설근로자퇴직공제사업의 운영을 포함한 건설근로자의 고용개선 등과 관련한 업무
9. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "파견법"이라 한다)에 따른 파견사업의 적정한 운영과 파견근로자의 근로조건 보호·차별시정 등과 관련한 업무
10. 「근로자퇴직급여 보장법」에 따른 퇴직급여제도의 설정 및 운영에 관한 업무
11. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 고용에서의 남녀평등, 성별에 따른 근로조건 차별 시정 등과 관련한 업무
12. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 한다)에 따른 기간제 및 단시간근로자의 근로조건 보호·차별시정 등과 관련한 업무
13. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제1장의2(고용상연령차별금지)의 적용과 위반사항 조치에 관한 업무
14. 「임금채권보장법」에 따른 근로자의 임금채권보장에 관한 업무
15. 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」에 따른 가사서비스 사업의 적정한 운영과 가사근로자의 근로조건 보호 등과 관련한 업무
16. 그 밖에 노동관계법령의 운영과 관련하여 고용노동부장관(이하 "장관"이라 한다)이 지시하는 업무
- ② 이 훈령에서 "노동관계법령"이란 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」 제6조의2제1항에서 정한 법률(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」은 제1장의2의 적용과 위반사항 조치에 관한 업무에 한정한다)과 그 하위법령을 말한다.
- 2) 「산업안전보건법」

제155조(근로감독관의 권한) ① 「근로기준법」 제101조에 따른 근로감독관(이하 "근로감독관"이라 한다)은 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 시행하기 위하여 필요한 경우 다음 각 호의 장소에 출입하여 사업주, 근로자 또는 안전보건관리책임자 등(이하 "관계인"이라 한다)에게 질문을 하고, 장부, 서류, 그 밖의 물건의 검사 및 안전보건 점검을 하며, 관계 서류의 제출을 요구할 수 있다.

 1. 사업장
 2. 제21조제1항, 제33조제1항, 제48조제1항, 제74조제1항, 제88조제1항, 제96조제1항, 제100조제1항, 제120조제1항, 제126조제1항 및 제129조제2항에 따른 기관의 사무소
 3. 석면해체·제거업자의 사무소
 4. 제145조제1항에 따라 등록한 지도사의 사무소

② 근로감독관은 기계·설비등에 대한 검사를 할 수 있으며, 검사에 필요한 한도에서 무상으로 제품·원재료 또는 기구를 수거할 수 있다. 이 경우 근로감독관은 해당 사업주 등에게 그 결과를 서면으로 알려야 한다.

③ 근로감독관은 이 법 또는 이 법에 따른 명령의 시행을 위하여 관계인에게 보고 또는 출석을 명할 수 있다.

④ 근로감독관은 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 시행하기 위하여 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 장소에 출입하는 경우에 그 신분을 나타내는 증표를 지니고 관계인에게 보여 주어야 하며, 출입 시 성명, 출입시간, 출입 목적 등이 표시된 문서를 관계인에게 내주어야 한다.
- 3) 「근로기준법」

제102조(근로감독관의 권한) ① 근로감독관은 사업장, 기숙사, 그 밖의 부속 건물을 현장조사하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 사용자와 근로자에 대하여 심문(尋問)할 수 있다.

② 의사인 근로감독관이나 근로감독관의 위촉을 받은 의사는 취업을 금지하여야 할 질병에 걸릴 의심이 있는 근로자에 대하여 검진할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항의 경우에 근로감독관이나 그 위촉을 받은 의사는 그 신분증명서와 고용노동부장관의 현장조사 또는 검진지령서(檢診指令書)를 제시하여야 한다.

④ 제3항의 현장조사 또는 검진지령서에는 그 일시, 장소 및 범위를 분명하게 적어야 한다.

⑤ 근로감독관은 이 법이나 그 밖의 노동 관계 법령 위반의 죄에 관하여 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」에서 정하는 바에 따라 사법경찰관의 직무를 수행한다.
- 4) 「근로기준법」

제105조(사법경찰권 행사자의 제한) 이 법이나 그 밖의 노동 관계 법령에 따른 현장조사, 서류의 제출,

심문 등의 수사는 검사와 근로감독관이 전담하여 수행한다. 다만, 근로감독관의 직무에 관한 범죄의 수사는 그러하지 아니하다.

5) 「산업안전보건법」

제155조(근로감독관의 권한) ① 「근로기준법」 제101조에 따른 근로감독관(이하 “근로감독관”이라 한다)은 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 시행하기 위하여 필요한 경우 다음 각 호의 장소에 출입하여 사업주, 근로자 또는 안전보건관리책임자 등(이하 “관계인”이라 한다)에게 질문을 하고, 장부, 서류, 그 밖의 물건의 검사 및 안전보건 점검을 하며, 관계 서류의 제출을 요구할 수 있다.

1. 사업장

2. 제21조제1항, 제33조제1항, 제48조제1항, 제74조제1항, 제88조제1항, 제96조제1항, 제100조제1항, 제120조제1항, 제126조제1항 및 제129조제2항에 따른 기관의 사무소

3. 석면해체·제거업자의 사무소

4. 제145조제1항에 따라 등록한 지도사의 사무소

② 근로감독관은 기계·설비 등에 대한 검사를 할 수 있으며, 검사에 필요한 한도에서 무상으로 제품·원재료 또는 기구를 수거할 수 있다. 이 경우 근로감독관은 해당 사업주 등에게 그 결과를 서면으로 알려야 한다.

③ 근로감독관은 이 법 또는 이 법에 따른 명령의 시행을 위하여 관계인에게 보고 또는 출석을 명할 수 있다.

④ 근로감독관은 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 시행하기 위하여 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 장소에 출입하는 경우에 그 신분을 나타내는 증표를 지니고 관계인에게 보여 주어야 하며, 출입 시 성명, 출입시간, 출입 목적 등이 표시된 문서를 관계인에게 내주어야 한다.

6) 「근로감독관집무규정」

제12조(사업장감독의 종류) 사업장감독의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 정기감독: 제13조의 사업장근로감독종합(세부)시행계획에 따라 실시하는 근로감독

2. 수시감독: 사업장근로감독종합(세부)시행계획이 확정된 이후 정기감독계획에 반영하지 못한 사항 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업장 또는 업종을 대상으로 별도의 계획을 수립하여 실시하는 근로감독

가. 동향, 제보, 언론보도 등을 통하여 노동관계법령 위반 가능성이 있다고 판단되는 사업장

나. 근로감독 청원 등이 접수되어 사업장 감독이 필요하다고 인정되는 사업장

다. 제3장에 따른 신고사건을 처리하는 과정에서 해당 사업장의 다수의 근로자에 대한 노동관계법령 위반의 가능성이 있다고 판단되는 사업장

라. 위 각 목의 어느 하나에 해당하거나 그에 준하는 사유가 있는 사업장 또는 업종에 대하여 지방관서에서 자체 계획을 수립하거나, 본부에서 수시감독 계획을 통보한 경우

3. 특별감독: 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업장에 대하여 노동관계법령 위반사실을 수사하기 위해 실시하는 근로감독

가. 노동관계법령·단체협약·취업규칙 및 근로계약 등을 위반하는 중대한 행위로 인하여 노사분규가 발생하였거나 발생 우려가 큰 사업장

나. 상습·고의적 체불, 불법파견, 비정규직에 대한 차별적 처우, 폭언·폭행 및 직장 내 성희롱·괴롭힘 등 노동관계법령을 위반하는 중대한 행위로 다수의 피해자가 발생하거나 발생 우려가 있어 언론에 보도되는 등 감독 필요성이 상당한 사업장

다. 위 각 목의 어느 하나에 해당하거나 그에 준하는 사유가 발생할 우려가 있는 사업장에 대하여 본부에서 특별감독계획을 통보한 경우

4. 재감독: 최근 3년 이내에 제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 사업장감독을 받은 이후 노동관계법령 위반에 따른 신고사건이 접수된 사업장에 대하여 실시하는 근로감독

7) 「근로감독관집무규정」

제13조(사업장감독계획의 수립) ① 장관은 매년 사업장근로감독종합시행계획(이하 “감독종합계획”이라 한다)을 수립·시행한다.

② 본부 각 국장 및 정책관은 해당 연도 사업장감독 실적을 분석·평가한 후 다음 연도 감독종합계획에 반영할 근로감독요구안을 작성하여 평가결과와 함께 근로기준정책관에게 12월 20일까지 제출하여야 한다.

③ 지방관서장은 해당 연도 사업장감독 실적을 분석·평가한 후 다음 연도 감독종합계획에 반영할 사항에 대하여 노사 등 이해관계자의 의견을 수렴하여 평가결과와 함께 근로기준정책관에게 12월 20일까지 제출하여야 한다.

④ 근로기준정책관은 해당 연도 사업장감독 실적을 분석·평가한 결과 등을 토대로 감독종합계획을 수립하여 다음 연도 1월 31일까지 지방관서장에게 통보하며, 필요하다고 판단할 경우 본부 각 국장 및 정책관, 지방관서장, 관련분야 전문가 등의 의견을 수렴할 수 있다.

⑤ 지방관서장은 감독종합계획에 따라 자체시행계획을 2월 15일까지 수립하여야 하며, 필요하다고 판단할 경우 지역의 관련분야 전문가 등의 의견을 수렴할 수 있다.

⑥ 지방관서장은 제5항의 자체시행계획에 따른 감독 대상사업장이 산업안전보건 사업장감독 대상사업장과 중복될 경우에는 특별한 사유가 없는 한 동시에 실시할 수 있도록 계획을 수립하여야 한다.

⑦ 지방관서장은 사업장감독 대상을 선정할 때에는 근로감독행정 정보시스템에 등록하여야 한다.

⑧ 근로기준정책관은 사업장감독계획의 원활한 수립과 효과적인 집행을 위해 본부와 지방청 간 근로감독협의체를 구성하여 반기 1회 이상 운영하여야 하며, 지방청장은 관내 지청 간 근로감독협의체를 구성하여 반기 1회 이상 운영하여야 한다.

제15조(정기감독 대상의 면제) ① 지방관서장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업장의 경우 그 사유가 발생한 날부터 3년간 정기감독 대상에서 제외하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 사유가 반복되는 경우 특정 사업장의 정기감독 면제 기간은 최대 5년을 초과할 수 없다.

8) 「근로감독관집무규정」

제21조(감독결과 조치) ① 감독관은 사업장감독 결과 확인된 위법사항에 대하여는 별표 3 및 별표 4의 위반사항 조치기준에 따라 처리하되, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 즉시 범죄인지 또는 과태료 부과 조치를 하여야 한다. 다만, 본부에서 위반사항과 조치해야 할 내용 등을 고려하여 별도의 조치기준이 통보된 경우에는 이에 따른다.

1. 주요 근로조건의 위반에 대해 고의 또는 중과실 여부 등을 검토한 결과, 고의 또는 중과실로 주요 근로조건을 위반하였거나, 사회적 물의를 일으켜 즉시 범죄인지 또는 과태료 부과 필요하다고 판단되는 경우

2. 제12조제3호에 따른 특별감독 결과 위법사항을 확인한 경우

3. 감독실시일 기준 최근 3년간 근로감독결과 별표 3 또는 별표 4 위반사항 조치기준의 동일한 사항을 다시 위반한 경우

4. 근로조건 자율개선 지원을 받은 사용자가 점검결과를 허위로 보고한 경우

5. 제12조제2호가목 또는 라목의 수시감독을 통해 확인한 위법 사항이 감독의 주된 목적에 해당한다고 판단되는 경우

6. 제12조제4호의 재감독 결과 재감독 직전에 실시한 사업장감독에서 위반한 사항 또는 직전에 실시한 사업장감독 이후에 접수된 신고사건과 동일한 사항을 위반한 경우

② 감독관은 제20조에 따른 감독결과 보고 즉시 별지 제14호서식의 시정지시서에 위반 법 조항, 시정지시 내용, 시정기한 등을 구체적으로 적시하여 사용자에게 발부하여야 하며, 사용자로 하여금 시정지시서를 사업장의 근로자들이 잘 볼 수 있는 장소에 게시하고, 이에 대한 증빙자료를 제출하도록 지도하여야 한다.

③ 제2항의 시정지시서는 근로감독행정 정보시스템을 통해 과장의 결재를 받아 발부하여야 한다.

④ 감독관은 사용자가 부득이한 사유로 제2항의 시정지시서에서 정한 기한 내에 시정하지 못하여 시정기한 연장을 요청한 때에는 별표 3 및 별표 4의 조치기준에도 불구하고 1차 시정기간의 범위에서 시정기간을 연장할 수 있다.

⑤ 제4항의 요청은 제2항 시정지시서에 정한 기간내에 하여야 한다.

⑥ 동일 사업장에 시정기간을 달리하는 2건 이상의 범위만 사항을 동시에 시정지시한 경우, 시정여부의 확인은 사안별로 하여야 한다. 다만, 시정결과보고는 시정기간이 가장 긴 사안을 기준으로 1회의 보고로 갈음할 수 있다.

⑦ 사업장감독을 진행하는 과정에서 건설회사가 「건설산업기본법」 제16조, 제25조 및 제29조 등을 위반하여 동법 제2조제7호에 따른 건설업자가 아닌 자에게 하도급한 사실을 확인한 경우에는 관련 사실을 해당 건설회사의 건설업 등록 행정기관에 통보하여야 한다.

9) 「근로기준법」

제104조(감독 기관에 대한 신고) ① 사업 또는 사업장에서 이 법 또는 이 법에 따른 대통령령을 위반한 사실이 있으면 근로자는 그 사실을 고용노동부장관이나 근로감독관에게 통보할 수 있다.

10) 「근로감독관집무규정」

제37조(사건의 조사) ① 감독관은 신고사건을 처리하도록 지정받은 때에는 신고인의 신고내용에 대하여 신속·친절·공정·정확히 조사·처리하여야 한다. 다만, 신고내용이 전체 근로자에 관한 사항이거나 신고내용의 조사결과 신고인 외의 다수 근로자도 동일내용의 법 위반으로 피해를 입고 있다고 판단된 경우에는 과장의 결재를 받아 신고내용 이외의 사항에 대하여도 조사를 할 수 있다. 이 경우 조사결과 보고, 시정지시 등 조치사항, 조치사항 이행결과 보고 등 각 단계별로 과장의 확인 결재를 받아야 한다

11) 「근로감독관집무규정」

제40조(사건 조사결과 처리) ① 감독관은 신고사건(고소·고발 및 범죄인지 사건은 제외한다. 이하 이 조에서 같다)의 조사결과 법 위반사실이 확인되었을 때에는 별표 3 및 별표 4의 위반사항 조치

2. 상세 사유

- 제정안은 「근로기준법」 및 「근로감독관집무규정」 등에 분산되어 있던 근로감독관의 직무·권한·절차·수사 기준 등을 종합적으로 규정하여 일원화된 법률로 제정하려는 내용임
- (안 제10조) 제정안은 고용노동부장관으로 하여금 소속 근로감독관의 전문성 및 역량이 제고될 수 있도록 교육프로그램의 개발·운영 등에 노력하도록 규정하는 내용이므로, 제정안의 시행으로 국가 재정의 추가 소요가 발생할 수 있음
 - 제정안은 현행 「근로감독관집무규정」 제5조와 제6조¹³⁾를 법률에 규정하는 내용으로, 제정안의 시행에 따라 기존 사업이 확대되거나 신규 사업이 추진될 가능성이 있으나 현시점에서 장래에 시행할 사업의 내용 및 규모를 합리적으로 예측하기 어려움
- (안 제11조) 제정안은 고용노동부장관으로 하여금 근로감독관의 직무수행의 전문성 확보 및 우수한 인적자원 양성을 위하여 국립근로감독인재개발원을 설립하여 운영할 수 있도록 규정하고 있으므로, 제정안의 시행으로 국립근로감독인재개발원이 설립·운용될 경우 국가 재정의 추가 소요가 발생할 수 있음
 - 다만, 제정안에 따른 추가재정소요는 장래에 발생할 국립근로감독인재개발원의 설립 규모와 운영비 및 이에 대한 국가의 재정지원 내용 등에 따라 결정되나, 아직 세부적인 내용이 구체화 되지 않아 현시점에서 장래에 발생할 추가재정소요를 예측하는 데 한계가 있음

기준에 따라 처리하여야 한다.
(이하 생략)

12) 「근로기준법」

제106조(권한의 위임) 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다.

13) 「근로감독관집무규정」

제5조(직무교육) ① 지방관서장은 소속 감독관의 업무수행능력과 자질을 향상시키기 위하여 매년 초에 직무교육계획을 수립·시행하여야 한다.

제6조(근로감독관 교육) ① 근로기준정책관은 감독관의 업무역량 강화를 위하여 매년 1월말까지 교육계획을 수립하여 시행한다.

□ (안 제12조) 제정안은 고용노동부장관으로 하여금 근로감독관의 효율적인 업무 수행 및 근로감독관의 역량 강화 등을 위하여 필요한 재정적·행정적 지원을 할 수 있도록 규정하는 내용이므로, 제정안의 시행으로 국가 재정의 추가소요가 발생할 수 있음

- 다만, 제정안에 따른 추가재정소요는 장래에 발생할 근로감독관의 업무 수행 및 역량 강화 등과 관련한 재정지원 여부와 지원 내용 등에 따라 결정되는데 아직 세부적인 내용이 구체화 되지 않아 관련 비용을 합리적으로 추산하는 데 한계가 있음
 - － 참고로, 고용노동부는 근로감독 역량을 강화하기 위한 관련 사업을 추진하고 있으며, 제정안의 시행에 따라 기존 사업이 확대 및 신규 사업이 추진될 가능성이 있으나 현시점에서 장래에 시행할 사업 규모를 합리적으로 예측하기 어려움

<표> 근로감독에 관한 지원 관련 사업 현황

(단위: 백만원)

사업명	2021	2022	2023	2024	2025
근로감독역량강화	10,769	10,640	11,006	12,783	13,311
산업안전감독역량강화	—	—	4,406	2,267	3,930
권리구제지원팀 운영	6,577	6,751	6,845	7,048	7,256

주: 2025년은 예산 기준
자료: 고용노동부 제출자료

□ (안 제13조) 제정안은 고용노동부장관으로 하여금 근로감독관이 안전한 근무환경에서 직무를 수행할 수 있도록 안전시설·장비 등의 확충 방안을 마련하도록 규정하는 내용이므로, 제정안의 시행에 따라 국가의 추가재정소요가 발생할 수 있음

- 다만, 제정안의 시행에 따른 추가재정소요는 장래에 추진할 국가의 사업 시행 규모 등에 따라 달라지는데 아직 세부적인 내용이 구체화 되지 않아 관련 비용을 합리적으로 추산하는 데 한계가 있음

□ (안 제14조) 제정안은 고용노동부장관으로 하여금 폭언·폭행, 목적이 정당하지 아니한 반복 민원 등으로부터 근로감독관을 보호하기 위하여 근로감독관의 신체적·정신적 피해의 예방 및 치료 등 필요한 지원을 할 수 있도록 규정하는 내용이므로, 제정안의 시행에 따라 국가의 추가

재정소요가 발생할 수 있음

- 다만, 제정안에 따른 추가재정소요는 근로감독관의 신체적·정신적 피해의 예방 및 치료 등에 대한 지원 여부와 지원 내용 및 단가 등에 따라 결정되는데 아직 세부적인 내용이 구체화 되지 않아 관련 비용을 합리적으로 추산하는 데 한계가 있음

□ (안 제14조) 제정안은 고용노동부장관으로 하여금 소속 근로감독관이 직무의 수행으로 인하여 민·형사상 책임과 관련한 소송을 수행하는 경우 변호인 선임 등 소송 수행에 필요한 지원을 할 수 있도록 규정하는 내용이므로, 제정안의 시행으로 국가의 추가재정소요가 발생할 수 있음

- 다만, 제정안의 시행에 따른 추가재정소요는 장래에 발생할 소송을 지원하기 위한 관련 사업의 시행 여부와 내용 및 규모 등에 따라 달라지는데 아직 세부적인 내용이 구체화 되지 않아 현시점에서 이를 추정하는 것은 한계가 있음

□ 이상의 논의를 통해 살펴본 바와 같이 현시점에서 제정안에 따른 추가 재정소요를 합리적으로 추계하는 것이 한계가 있으므로 제정안은 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제3조제1항제3호의 비용추계서 미첨부 사유에 해당함

Ⅲ. 부대의견

□ 없음

IV. 작성자

□ 성명

국회예산정책처	분석관	과장
경제비용추계과	남 희	예승우

□ 대표연락처

성명	전화번호	이메일 주소
남희	02-6788-3737	nhee@nabo.go.kr