



제 429회 국회 (정기회)
제6차 기후에너지환경노동위원회

근로감독관법안

검 토 보 고

〈 근로감독관 직무 등에 관한 법 제정 〉

■ 박홍배의원 대표발의(의안번호 제2211990호)

2025. 11.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유	1
III.주요내용	2
IV. 검토의견	4
1. 제정안의 발의 배경 및 제정 취지	4
2. 제정안의 주요 내용 및 총괄의견	10
가. 제정안의 주요 내용 및 체계	10
나. 총괄의견	13
3. 주요 조문별 검토	15
가. 목적(안 제1조)	15
나. 정의(안 제2조)	16
다. 적용범위(안 제3조)	21

라. 감독기관(안 제4조)	23
마. 근로감독관의 직무(안 제5조)	24
바. 근로감독관의 권한 등(안 제6조)	28
사. 감독 기관에 대한 신고 등 (안 제10조부터 제12조)	34
아. 근로감독에 관한 지원(안 제13조)	36
자. 근로감독행정 정보시스템 구축 등(안 제14조부터 제16조)	38
차. 사업장 근로감독의 종류(안 제17조)	40
카. 감독결과 조치(안 제18조)	43
타. 신고사건의 관할 및 이송(안 제19조)	47
파. 사건의 조사 등(안 제20조부터 제27조)	49
하. 범죄의 내사 및 범죄인지 기준 및 사건의 수사 등 (안 제28조부터 제34조)	55
거. 벌칙(안 제35조, 제36조)	59
너. 부칙	63

I. 제안경위

2025년 8월 5일 박홍배의원이 대표발의한 근로감독관법안은 2025년 8월 6일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유

노동은 헌법이 보장하는 인간의 존엄성과 생존권의 기초이며, 근로 조건의 기준은 사회정의 실현의 출발점임. 그러나 노동시장은 비정규직, 플랫폼 노동, 간접고용 등의 확산 속에서 사용자 중심의 구조로 고착되며, 노동자의 권익이 구조적으로 침해되는 상황에 직면함.

이러한 현실 속에서도 근로감독 제도는 여전히 「근로기준법」 등 개별 노동관계법령에 산발적으로 규정되어 있어, 근로감독관의 직무, 권한, 절차, 집행 기준에 대한 체계적 근거가 부재한 상태임. 이로 인해 근로감독 행정은 지역과 업종별 편차가 크고, 감독 결과의 일관성과 신뢰 확보에 실패하는 사례가 지속 발생함. 특히 복잡한 고용 구조 하에서 권리구제의 시기성과 실효성이 현저히 후퇴하는 양상임.

또한, 근로감독관의 수사권 행사와 관련된 명확한 법적 근거가 미흡하고, 직장 내 괴롭힘, 성희롱, 체불임금 등 노동환경 위법행위에 대한 감독 체계 또한 전문성과 공정성을 갖추지 못한 상태임. 근로감독관 개개인의 판단과 해석에 의존하는 구조는 법 집행의 신뢰를 저해하고,

현장 대응의 표준을 확보하지 못하는 한계로 이어짐.

이에 근로감독관의 직무·권한·절차·수사 기준 등을 종합적으로 규정하는 「근로감독관법」의 제정을 통해, 노동관계법령의 집행력을 제고하고, 노동자 권익 보호와 공정한 노동시장 질서 확립이라는 국가의 책임을 제도화하고자 함.

Ⅲ. 주요내용

가. 근로감독관으로 하여금 노동 관계 법령의 집행을 감독하고 사용자와 근로자의 권익을 유지·보호하도록 하여 사회 안정과 경제 발전을 목적으로 함(안 제1조).

나. 근로감독관의 직무, 권한, 수사권 행사 기준 등 근로감독 업무 전반에 대한 체계적 법적 근거를 마련함(안 제2조부터 제12조까지).

다. 근로감독행정 정보시스템 및 노동행정포털 구축 등 디지털 행정 기반 마련과, 권리구제지원관 도입 등 근로감독 역량 강화를 위해 재정적·행정적으로 지원함(안 제13조부터 제16조까지).

라. 정기·수시·특별감독의 유형 구분 및 감독결과에 대한 처리기준을 명문화하고, 반복 위반 및 중대한 위법행위에 대한 즉각적 수사 착수 기준을 마련함(안 제17조 및 제18조).

마. 신고사건의 관할, 조사절차, 회피·기피, 직장 내 괴롭힘·성희롱 사건 전담 조사체계, 재신고 처리절차 등 신고사건 처리 절차를 구체화함(안 제19조부터 제27조까지).

바. 근로감독관의 범죄인지 및 수사 절차, 검사의 지휘, 송치절차, 노동쟁의 중 불법행위에 대한 수사 공조체계 등 수사에 관한 규정을 정비함(안 제28조부터 제34조까지).

사. 비밀유지 의무 위반, 부당처우, 출석 불응 등 행위에 대한 벌칙 및 과태료 부과 규정을 마련함(안 제35조 및 제36조).

IV. 검토의견

1. 제정안의 발의 배경 및 제정 취지

근로감독은 「헌법」, 「근로기준법」, 「최저임금법」 등 노동관계 법제가 명시하고 있는 근로자의 권리와 근로조건이 실제 사업장에서 제대로 보장·이행되고 있는지의 여부를 관리·감독하는 고용노동부의 행정이라고 볼 수 있는데,¹⁾ 구체적인 관리·감독행정의 수행자인 근로감독관은 「근로기준법」에 따라 고용노동부와 그 소속기관에 배속되어 있고, 근로감독관의 자격, 임면, 직무 배치에 관한 사항은 대통령령으로 정하도록 하고 있음.²⁾

근로감독관은 사업장 그 밖의 부속 건물을 현장조사하고 장부와 서류의 제출을 요구하거나 사용자 및 근로자를 심문할 수 있으며,³⁾ 「근

1) 김근주 등(2018), “근로감독제도의 정책적 개선방안”, 한국노동연구원, p. 5

2) 제101조(감독 기관) ① 근로조건의 기준을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 근로감독관을 둔다.

② 근로감독관의 자격, 임면(任免), 직무 배치에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

3) 「근로기준법」에 따른 근로조건의 기준을 확보하는 목적 외에도 「산업안전보건법」 및 동법에 따른 명령의 시행 등 타 법령의 실현을 위해 필요한 경우도 이와 동일·유사한 직무를 수행할 수 있음.

「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.

로기준법」이나 그 밖의 노동관계법령 위반의 죄에 관하여 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」⁴⁾에서 정하는 바에 따라 사법경찰관의 직무를 수행함.⁵⁾

이외에도 근로감독관은 「근로감독관집무규정」(고용노동부훈령)에 따라 각종 인·허가 및 승인, 취업규칙 등 각종 신고의 접수·심사·처리, 과태료 부과 등의 업무를 수행하고 있음.⁶⁾

제정 「근로기준법」 제102조⁷⁾에서는 지방의 근로감독업무를 특별시, 도, 시, 군의 근로감독관이 수행하였으나, 1974. 12. 24. 법률개정을 통해 노동청 및 그 소속기관에 근로감독관을 두는 것으로 개정⁸⁾된 이후, 현행 「근로기준법」에 이르기까지 근로감독업무는 근로감독체계의

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.

4) 근로감독관이 특별사법경찰의 직무를 수행하는 법령위반행위에 대하여는 【참고】 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」 상 근로감독관의 특별사법경찰 직무범위 참조

5) 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 행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」에서 정하는 바에 따라 사법경찰관의 직무를 수행한다.

6) 구체적인 근로감독관 업무에 관한 사항에 대하여는 【참고】 근로감독관의 직무 규정 참조

7) 1953. 5. 10. 제정 법률 제286호 제102조 (감독기관) ① 근로조건의 기준을 확보하기 위하여 사회부, 특별시, 도, 시, 군에 근로감독관을 둔다.

② 근로감독관의 자격, 임면과 직무, 배치에 관한 사항은 대통령령으로써 정한다.

8) - 1974. 12. 24. 개정 법률 제2708호 제102조 (감독기관) ① 근로조건의 기준을 확보하기 위하여 노동청 및 그 소속기관에 근로감독관을 둔다.

- 부처 명칭은 노동청 → 노동부 → 고용노동부로 변경됨.

특수성을 고려하고 전문성을 확보하기 위하여 고용노동부 및 그 소속 기관에서 수행하도록 규정하고 있음.

현재 고용노동부는 근로감독관을 ①근로기준에 대한 사항을 담당하는 근로감독관(이하 ‘근로기준근로감독관’)과 ②산업안전보건에 관한 사항을 담당하는 근로감독관(이하 ‘산업안전근로감독관’)으로 구분하고 있는데,⁹⁾ 2024년 기준 근로기준근로감독관은 2,141명이고 산업안전근로감독관은 884명으로 총 3,025명의 근로감독관이 직무를 수행하고 있음.

<전국 근로감독관 수>

(단위: 명)

구분	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년
근로기준	1,874	2,001	2,126	2,141	2,141
산업안전	569	741	793	834	884
합계	2,443	2,742	2,919	2,975	3,025

*자료: 고용노동부

감독의 유형을 살펴보면, 근로기준근로감독관에 의한 감독은 ① 고용노동부의 자체적인 종합감독계획에 따라 정기적으로 실시하는 정기 감독, ② 별도의 탐지(언론보도, 청원, 신고사건 처리 중 탐지) 등을 통해 감독의 필요성이 인정되는 경우 별도의 감독계획을 수립하여 실시하는 수시감독, ③ 중대한 노동관계법령 등 위반행위로 노사분규가 발생하거나 발생할 우려가 큰 사업장, 다수의 피해자가 발생하거나 발생할 우려가 있어 감독 필요성이 상당한 사업장에 대하여 실시하는 특별

9) 고용노동부는 근로감독관집무규정을 ①「근로기준법」 등 개별적 근로관계 및 집단적 노사관계에 관한 사항을 관할하는 근로감독관에 관한 사항과 ②「산업안전보건법」, 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」 등 산업안전보건에 관한 사항을 관할하는 근로감독관에 관한 사항으로 분리하여 규정하고 있음.

감독, ④ 3년 이내 감독사업장에서 노동관계법령 위반 사건이 신고된 경우 실시하는 재감독으로 구분할 수 있음.¹⁰⁾

산업안전근로감독관에 의한 감독은 ① 고용노동부의 자체적인 종합감독계획에 따라 정기적으로 실시하거나 「산업안전보건법」에 따른 중대재해, 중대산업사고¹¹⁾가 발생한 사업장 등을 대상으로 하는 일반감독, ② 안전·보건 상의 조치미비로 동시에 2명 이상 사망하거나, 최근 1년간 3회 이상의 사망재해가 발생하거나, 작업중지 등 명령 위반으로 중대재해등이 발생한 경우 실시하는 특별감독으로 구분할 수 있음.¹²⁾

10) 고용노동부는 이외에도 사용자의 노무관리능력을 향상시키고 근로자와 사용자에게 노동관계법령의 내용을 주지시켜 근로조건과 근로복지제도 등을 자율적으로 개선하도록 지도 및 교육하는 ‘노무관리지도’가 감독과 유사하게 작동하였다고 보고 있음.

11) 「산업안전보건법」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. “중대재해”란 산업재해 중 사망 등 재해 정도가 심하거나 다수의 재해자가 발생한 경우로서 고용노동부령으로 정하는 재해를 말한다.

제44조(공정안전보고서의 작성·제출) ① 사업주는 사업장에 대통령령으로 정하는 유해하거나 위험한 설비가 있는 경우 그 설비로부터의 위험물질 누출, 화재 및 폭발 등으로 인하여 사업장 내의 근로자에게 즉시 피해를 주거나 사업장 인근 지역에 피해를 줄 수 있는 사고로서 대통령령으로 정하는 사고(이하 “중대산업사고”라 한다)를 예방하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 공정안전보고서를 작성하고 고용노동부장관에게 제출하여 심사를 받아야 한다. 이 경우 공정안전보고서의 내용이 중대산업사고를 예방하기 위하여 적합하다고 통보받기 전에는 관련된 유해하거나 위험한 설비를 가동해서는 아니 된다.

「산업안전보건법 시행령」 제43조(공정안전보고서의 제출 대상) ③ 법 제44조제1항 전단에서 “대통령령으로 정하는 사고”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사고를 말한다.

1. 근로자가 사망하거나 부상을 입을 수 있는 제1항에 따른 설비(제2항에 따른 설비는 제외한다. 이하 제2호에서 같다)에서의 누출·화재·폭발 사고

2. 인근 지역의 주민이 인적 피해를 입을 수 있는 제1항에 따른 설비에서의 누출·화재·폭발 사고

「산업안전보건법 시행규칙」 제3조(중대재해의 범위) 법 제2조제2호에서 “고용노동부령으로 정하는 재해”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 재해를 말한다.

1. 사망자가 1명 이상 발생한 재해

2. 3개월 이상의 요양이 필요한 부상자가 동시에 2명 이상 발생한 재해

3. 부상자 또는 직업성 질병자가 동시에 10명 이상 발생한 재해

12) 고용노동부는 이외에도 현장 실태확인 및 지도 등을 위해 실시하는 사업장 점검·조사도 감독과 유사하게 작동하고 있다고 보고 있음.

이때 근로감독관의 신고사건¹³⁾ 접수·처리 및 사업장 감독 건수를 살펴보면, 2024년 신고사건은 447,952건이 접수된 반면, 사업장감독은 총 54,777개소에 대하여 실시되어 사업장 감독보다는 신고사건 업무의 비중이 높음.

<신고사건 접수·처리 및 사업장감독 현황>

(단위: 건, 개소)

구분		신고사건		사업장감독
		접수	처리	
2020년	근로기준	404,613	380,138	15,797
	산업안전	21,633	21,305	20,478
	계	426,246	401,443	36,275
2021년	근로기준	346,486	322,994	22,252
	산업안전	31,844	32,375	27,648
	계	378,330	355,369	49,900
2022년	근로기준	335,279	310,805	27,180
	산업안전	24,471	24,654	23,544
	계	359,750	335,459	50,724
2023년	근로기준	400,800	370,653	28,120
	산업안전	17,554	17,477	26,498
	계	418,354	388,130	54,618
2024년	근로기준	429,663	398,041	28,349
	산업안전	18,289	18,010	26,428
	계	447,952	416,051	54,777

*자료: 고용노동부

근로감독의 대상이 될 수 있는 종사자 1인 이상 사업장 수 대비 감독 건수는 2023년 기준 근로기준 관련 1.3%, 산업안전 관련 1.2%에 그치고 있음.

13) 「근로감독관집무규정」(고용노동부훈령) 제33조(신고사건의 정의) 이 훈령에서 "신고사건"이란 사업 또는 사업장에서 노동관계법령의 위반행위로 권익을 침해당한 자 또는 제3자(이하 "신고인"이라 한다)가 그 위반사항(이하 "신고내용"이라 한다)에 대하여 문서·구술·전화·우편·기타의 방법으로 행정관청에 진정·청원·탄원·고소·고발 등을 한 사건을 말한다.

<근로감독 대상 사업장 수 및 사업장감독 사건 수>

(단위: 개소, 건, %)

연도		2020	2021	2022	2023
근로감독대상 사업장 수 ¹⁾		1,865,536	1,995,751	2,099,955	2,124,670
사업장 감독건수	근로기준	15,797 (0.8)	22,252 (1.1)	27,180 (1.3)	28,120 (1.3)
	산업안전	20,478 (1.1)	27,648 (1.4)	23,544 (1.1)	26,498 (1.2)

1) 종사자 1인 이상 기준

2) 2025년 발표한 「사업체노동실태현황」에 따르면, 2023년 12월이 최종 자료임.

3) 괄호안은 사업장 수 대비 직권감독 건수 비율임.

4) 자료: 고용노동부, 「사업체노동실태현황」

이러한 상황을 종합하여 보았을 때 제정안은 노동관계법령에 따라 각종 인·허가 및 승인, 취업규칙 등 각종 신고의 접수·심사·처리, 과태료 부과 등의 업무를 수행하고 있는 근로감독관에 대하여 일원화된 법체계를 마련하여 근로감독의 표준을 확립하려는 취지로 보임.

2. 제정안의 주요내용 및 총괄의견

가. 제정안의 주요 내용 및 체계

제정안은 총 7장, 36개조로 구성되어 있는데, 제1장(총칙)은 제정안의 목적과(안 제1조), 근로감독, 근로감독관, 노동관계법령 등에 대한 정의를 규정하고(안 제2조), 적용범위(안 제3조)를 규정하고 있음.

제2장(근로감독관의 직무와 권한 등)은 고용노동부와 그 소속기관에 근로감독관을 두는 등 감독기관을 규정하고(안 제4조), 근로감독관의 직무(안 제5조), 권한(안 제6조), 고용노동부장관의 자료 제공 요청(안 제7조), 근로감독관의 관계인 출석 요구권(안 제8조), 비밀준수의무(안 제9조), 감독 기관에 대한 노동관계법령에 대한 통보(안 제10조), 사법경찰관 행사자의 제한(안 제11조), 고용노동부장관의 권한 중 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임(안 제12조) 등을 규정하고 있음.

제3장(근로감독에 관한 지원과 정보시스템 구축·운영 등)은 근로감독에 관한 지원(안 제13조), 근로감독행정 정보시스템의 구축·운영(안 제14조), 근로감독행정 정보시스템의 운영에 필요한 정보의 제공 및 자료의 제출 요구(안 제15조), 노동행정포털 구축·운영(안 제16조)을 규정하고 있음.

제4장(사업장 근로감독)은 정기감독, 수시감독, 특별감독 등 사업장

근로감독의 종류를 구분하고(안 제17조), 감독결과 조치(안 제18조)를 규정하고 있음.

제5장(신고사건의 처리)은 신고사건의 관할 및 이송과 관련된 사항을 정하고(안 제19조), 신고사건의 조사·처리와 관련하여 전체 근로자에 관한 사항일 경우 등에 대하여 신고내용 이외의 사항에 대하여도 조사를 할 수 있음을 규정하고(안 제20조), 친족관계 등 공정성을 의심받을 우려가 있는 사건에 대한 사건조사의 회피의무를 규정하며(안 제21조), 신고인 또는 피신고인의 담당 근로감독관 기피 신청(안 제22조), 신고사건 심사위원회와 관련된 사항(안 제23조), 사건 유형별 조사의 원칙을 수립하며(안 제24조), 신고사건 조사결과의 처리에 대하여 규정하고 있음(안 제25조). 또한 반의사불벌죄의 처리와 관련한 사항(안 제26조) 및 재신고사건의 처리 방법(안 제27조)에 대하여 규정하고 있음.

제6장(수사)은 근로감독관의 수사와 관련하여 범죄의 내사 및 범죄인지 기준(안 제28조)을 정하고, 사건 수사(안 제29조) 및 수사개시 통보 등(안 제30조), 범죄경력 조회(안 제31조, 노동쟁의 중 불법행위에 대한 사법경찰권의 행사(안 제32조), 경찰과의 공조수사(안 제33조), 사건의 송치(안 제34조)에 관한 사항을 규정하고 있음.

제7장(벌칙)은 직무상 알게된 비밀 공개, 노동관계법령 위반 사실의 통보를 이유로 해고나 그밖에 불리한 처우를 한 자에 대한 벌칙(안

제35조)와 거짓 진술 등에 대한 과태료(안 제36조)를 규정하고 있음.

[표] 제정안의 주요 내용 및 체계

제1장 총 칙	제1조(목적)
	제2조(정의)
	제3조(적용범위)
제2장 근로감독관의 직무와 권한 등	제4조(감독기관)
	제5조(근로감독관의 직무)
	제6조(근로감독관의 권한)
	제7조(자료 제공의 요청)
	제8조(출석요구)
	제9조(비밀준수 의무)
	제10조(감독 기관에 대한 신고)
	제11조(사법경찰관 행사자의 제한)
	제12조(권한의 위임)
제3장 근로감독에 관한 지원과 정보시스템 구축·운영 등	제13조(근로감독에 관한 지원)
	제14조(근로감독행정 정보시스템 구축)
	제15조(자료의 제출 요구 등)
	제16조(노동행정포털 구축·운영)
제4장 사업장 근로감독	제17조(사업장 근로감독의 종류)
	제18조(감독결과 조치)
제5장 신고사건의 처리	제19조(신고사건의 관할 및 이송)
	제20조(사건의 조사)
	제21조(사건조사의 회피)
	제22조(사건조사의 기피)
	제23조(신고사건 심사위원회)
	제24조(사건 유형별 조사 원칙)
	제25조(신고사건 조사결과의 처리)
	제26조(반의사불벌죄의 처리)
	제27조(재신고사건의 처리)
제6장 수사	제28조(범죄의 내사 및 범죄인지 기준)
	제29조(사건의 수사)
	제30조(수사개시 통보 등)
	제31조(범죄경력 조회)
	제32조(노동쟁의 중 불법행위에 대한 사법경찰권 행사)
	제33조(수사공조)
	제34조(사건의 송치)
	제35조(벌칙)
제7장 벌칙	제36조(과태료)

이와 같이 제정안은 근로감독관의 직무, 권한 등에 대한 체계적 법적 근거를 마련하고, 사업장 근로감독과 신고사건의 처리 및 수사의 절차, 기준 등을 마련하여 근로감독관의 수사권 행사 및 현장 대응에 있어 표준을 마련하여, 노동관계법령의 집행력을 제고하려는 것임.

나. 총괄의견

제정안은 근로감독관의 직무, 권한 등에 대한 체계적 법적 근거를 마련하는 등 근로감독관의 행정의 표준을 마련하려는 취지로 보임. 이러한 제정안은 근로감독업무의 기반을 마련한다는 점에서 의의가 있으나, 다음의 사항을 종합적으로 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

첫째, 제정안 각 조항은 전반적으로 현행 「근로기준법」 제11장(근로감독관 등)의 규정을 동 제정법에 규정하고, 고용노동부 훈령인 「근로감독관집무규정」에 규정되어 있는 내용을 동 제정법으로 상향 입법화하는 형식으로 이루어져 있음.

이때 현행 훈령에 규정된 절차·집행 기준 등 규정이 법률로 규정됨에 따라, 근로자의 권리 보호와 직결되는 근로감독 업무에 대한 명확한 법적 근거의 마련이라는 점에서 의의가 있겠으나, 행정의 탄력적인 운영이 어려울 것으로 예상되는 측면이 있음을 고려할 필요가 있으므로, 향후 제정안을 심사함에 있어서 이를 고려한 논의가 이루어질

필요가 있겠음.

둘째, 제정안 중 일부 조항은 현행 산업안전분야 근로감독관의 실제 업무수행내용을 반영하지 못하고 있는데, 제정안의 취지를 고려하여 보완할 필요가 있겠음.

예컨대 안 제2조제4호의 ‘사업장 근로감독’의 경우, 「산업안전보건법」 및 「근로감독관 직무규정(산업안전보건)」의 사업장 감독 범위보다 협소하게 규정된 점이 있고, 안 제5조의 경우에도 근로감독관의 직무에서 재해발생 상황 파악, 원인조사 및 조치 등 내용이 규정되어 있지 않은바 제정안에 따른 업무 축소가 우려되므로, 현행 산업안전분야 근로감독관의 업무 범위에 대한 명확한 논의 및 보완이 필요할 것으로 보임.

셋째, 제정안은 박홍배의원이 대표발의한 「근로기준법 일부개정법률안」(의안번호 제11989호)의 의결을 전제로 하는 것이므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

고용노동부는 근로감독의 법치행정을 위해 「근로감독관법」 제정을 통해 법적 근거를 명확히 하고, 이를 통해 집행력을 제고하고자 하는 법안 취지에 공감하나, 현행 「근로감독관 직무규정(훈령)」에 규정되어 있는 절차·집행 기준 등 일부 규정이 법률에 규정되어 행정수요의 탄력적 적용이 어려울 우려가 있는바 보완이 필요하다는 입장임.

3. 주요 조문별 검토

가. 목적(안 제1조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 「근로감독관법안」의 목적을 근로감독관으로 하여금 노동관계법령의 집행을 감독하고 사용자와 근로자의 권익을 유지·보호하도록 함으로써 사회를 안정시키고 경제를 발전시키는 것으로 규정함.

제정안
제1조(목적) 이 법은 근로감독관으로 하여금 노동 관계 법령 ¹⁴⁾ 의 집행을 감독하고 사용자와 근로자의 권익을 유지·보호하도록 함으로써 사회를 안정시키고 경제를 발전시키는 것을 목적으로 한다.

2) 검토의견

제정안은 근로감독관의 직무와 권한, 근로감독, 신고사건의 처리 및 수사 등에 관하여 규정하고 있는바, 근로감독관의 노동관계법령 집행 감독을 통한 사용자와 근로자의 권익 유지·보호, 사회안정 및 경제발전 등 밀접한 관련이 있어 제정안의 내용과 목적이 상호 부합한다고 볼 것임.

14) (자구) 노동 관계 법령 → 노동관계법령 (안 제2조제3호 및 다른 조항에서는 붙여 쓰고 있음)

나. 정의(안 제2조)

1) 제정안의 주요내용

안 제2조는 근로감독과 관련된 용어를 정의하고 있음.

제정안은 ‘근로감독’을 노동에 관한 헌법적 가치를 옹호하고 사회·노동정책을 집행하며 노동관계법령의 준수를 감독하기 위한 정부의 공적 책무로 규정하고, ‘근로감독관’을 고용노동부와 그 소속 기관에서 근로감독 업무를 담당하는 사람으로 정의함.

또한 제정안은 ‘노동관계법령’을 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」 제6조의2제1항¹⁵⁾에서 정한 법률 (「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」은 제1장의2

15) 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」

제6조의2(근로감독관 등) ① 「근로기준법」에 따른 근로감독관은 그의 관할 구역에서 발생하는 다음 각 호의 법률에 규정된 범죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 수행한다.

1. 「근로기준법」
2. 「최저임금법」
3. 「남녀고용평등법」
4. 「임금채권보장법」
5. 「산업안전보건법」
6. 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」
7. 「노동조합 및 노동관계조정법」
8. 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」
9. 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」
10. 「근로복지기본법」
11. 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」
12. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」
13. 「근로자퇴직급여 보장법」
14. 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」
15. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」
16. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」
17. 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」
18. 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」(제6조 및 제7조만 해당한다)
19. 「산업재해보상보험법」(제127조제3항제3호만 해당한다)

의 적용과 위반사항 조치에 관한 업무에 한정한다)과 그 하위법령으로 정의하고,

‘사업장 근로감독’을 근로감독관이 근로조건의 기준을 확보하기 위하여 사업장, 기숙사 그 밖의 부속건물을 현장조사하여 노동관계법령 위반 여부를 점검하고 법 위반사항을 시정하도록 하거나 행정처분 또는 사법처리하는 일련의 과정으로 규정함.

‘신고사건’은 사업(장)에서 노동관계법령의 위반행위로 권익을 침해당한 자 또는 제3자가 그 위반사항에 대하여 문자·구술·우편·기타의 방법으로 행정관청에 진정·청원·탄원·고소·고발 등을 한 사건으로 정의하며, ‘범죄인지’는 근로감독관이 사업장 근로감독 직무 수행 중 노동관계법령 위반의 범죄 혐의가 있다고 인지하는 것으로 규정함.

안 제3조는 제정안의 적용범위를 ‘근로자를 사용하는 모든 사업(장)’으로 규정하고, 대통령령으로 정하는 사업에 대하여는 이 법의 전부 또는 일부를 적용하지 아니할 수 있도록 규정하며, 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우 외에는 이 법에 따르도록 함.

제정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “근로감독”이란 노동에 관한 헌법적 가치를 옹호하고 사회·노동정책을 집행하며 노동 관계 법령 ¹⁶⁾ 의 준수를 감독하기 위한 정부의 공적 책무를 말한다. 2. “근로감독관”이란 고용노동부와 그 소속 기관에서 근로감독 업무를

담당하는 사람을 말한다.

3. “노동관계법령”이란 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무 범위에 관한 법률」 제6조의2제1항에서 정한 법률(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」은 제1장의2의 적용과 위반 사항 조치에 관한 업무에 한정한다)과 그 하위법령을 말한다.

4. “사업장 근로감독”이란 근로감독관이 근로조건의 기준을 확보하기 위하여 사업장, 기숙사 그 밖의 부속건물을 현장조사하여 노동관계법령 위반 여부를 점검하고 법 위반사항을 시정하도록 하거나 행정처분 또는 사법처리하는 일련의 과정을 말한다.

5. “신고사건”이란 사업 또는 사업장에서 노동관계법령의 위반행위로 권익을 침해당한 자 또는 제3자가 그 위반사항에 대하여 문자·구술·우편·기타의 방법으로 행정관청에 진정·청원·탄원·고소·고발 등을 한 사건을 말한다.

6. “범죄인지”란 근로감독관이 사업장 근로감독 직무 수행 중 노동관계법령 위반의 범죄 혐의가 있다고 인지하는 것을 말한다.

제3조(적용범위) ① 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 대통령령으로 정하는 사업에 대하여는 이 법의 전부 또는 일부를 적용하지 아니할 수 있다.

② 근로감독관의 근로감독에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우 외에는 이 법에 따른다.

2) 검토의견

제정안은 근로감독관의 노동관계법령 집행 감독을 통한 사용자와 근로자의 권익 유지·보호 등을 목적으로 하여 이를 위한 근로감독관의 직무와 권한, 근로감독, 신고사건의 처리 및 수사 등을 규정하고 있는바, 제정안의 근로감독 등에 관한 정의는 이 법의 적용범위에 관

16) (자구) 노동 관계 법령 → 노동관계법령 (안 제2조제3호 및 다른 조항에서는 붙여 쓰고 있음)

한 사항과 밀접하게 연관된 것으로 보임.

현행 「근로기준법」은 근로조건의 기준을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 근로감독관을 두고 있음을 규정하고 있을뿐, 근로감독의 구체적 정의를 법으로 규정하고 있지 않고 있어, 제정안은 근로감독 등 근로감독관과 관련된 용어를 법문언으로 구체화하려는 취지로 보이는바 긍정적인 측면이 있음.

또한 현행 「근로기준법」에서는 근로감독관의 업무와 관련하여, 근로감독관의 권한만을 규정하고 있을뿐, 근로감독관의 업무범위에 관하여는 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」 제6조의2제1항, 「임금채권보장법」 제25조 등 개별법이나 「근로감독관집무규정(고용노동부 훈령)」을 통해 확인할 수 있는바, 제정안을 통해 노동관계법령의 구체적 범위를 확인할 수 있다는 측면에도 의의가 있을 것으로 보임.

다만, ‘사업장 근로감독’의 정의와 관련하여, 제정안의 정의가 「산업안전보건법」 및 「근로감독관 집무규정(산업안전보건)」의 사업장 감독 범위보다 협소한 것으로 보이므로 이에 대한 보완이 필요함.

제정안의 사업장 근로감독의 정의는 현행 「근로감독관집무규정」상의 정의임. 이때 「산업안전보건법」 및 「근로감독관 집무규정(산업안전보건)」은 사업장 감독의 대상으로 안전관리전문기관 또는 보건관리전문기관, 안전보건교육기관, 안전보건진단기관, 건설재해예방전문

지도기관 등 기관의 사무소와, 석면해체·제거업자의 사무소, 고용노동부장관에게 등록한 산업안전지도사의 사무소 등을 감독대상 사업장으로 규정하고 있는데, 해당 사항이 “사업장, 기숙사 그밖의 부속건물”에 포함된다고 보기 어려움.

다. 적용범위(안 제3조)

1) 제정안의 주요내용

안 제3조는 제정안의 적용범위를 ‘근로자를 사용하는 모든 사업(장)’으로 규정하고, 대통령령으로 정하는 사업에 대하여는 이 법의 전부 또는 일부를 적용하지 아니할 수 있도록 규정하며, 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우 외에는 이 법에 따르도록 함.

제정안
제3조(적용범위) ① 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 대통령령으로 정하는 사업에 대하여는 이 법의 전부 또는 일부를 적용하지 아니할 수 있다. ② 근로감독관의 근로감독에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우 외에는 이 법에 따른다.

2) 검토의견

제정안은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장을 적용범위로 하고, 대통령령으로 정하는 사업에 대하여는 적용 예외의 단서를 두며, 제정안의 근로감독에 관한 일반법적 성격을 규율하고 있음.

이때 적용범위와 관련하여, 현행 근로감독 업무의 대상 사업(장)을 고려한 논의가 필요할 것으로 보임.

현행 「근로기준법」은 동거의 친족만을 사용하는 사업(장)과 가사

사용인을 제외하면 상시 4인 이하 사업장에 대하여도 근로감독관 관련 「근로기준법」 규정을 적용하고 있어, 사실상 대부분 사업장을 대상으로 하고 있음.

이때 안 제3조제1항 단서는 현행 「근로기준법」보다 근로감독의 대상 사업(장)의 범위를 축소할 소지가 있는 것으로 보이는데, 이에 대해 대강의 사항을 예측할 수 없이 위임 규정이 설정된바 근로감독 적용배제의 필요성¹⁷⁾ 및 근로자의 권리 보호를 위한 근로감독의 필요성 등에 대한 종합적 논의가 필요할 것으로 보임.

17) 제정안은 ‘근로자를 사용하는 모든 사업(장)’에 이 법이 적용된다고 규정하는데, 제정안에 따를 경우 현행 「근로기준법」의 적용대상이 아닌 ‘동거의 친족만을 사용하는 사업(장)’과 ‘가사사용인’에 대하여도 근로감독이 이루어지게 되어 법체계의 정합성 및 일관성이 저해될 우려가 있음을 고려하면 동거친족만을 사용하는 사업(장)이나 가사사용인에 대한 적용 배제로 구체화할 수 있을 것으로 보임.

라. 감독기관(안 제4조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 근로조건의 기준을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 근로감독관을 둘을 규정하고, 구체적인 근로감독관의 자격, 임면, 직무 배치에 관한 사항은 대통령령으로 위임하고 있음.

제정안
제4조(감독 기관) ① 근로조건의 기준을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 근로감독관을 둔다. ② 근로감독관의 자격, 임면(任免), 직무 배치에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

2) 검토의견

안 제4조는 현행 「근로기준법」 제101조와 동일한바 별다른 문제점이 없는 것으로 보임.

마. 근로감독관의 직무(안 제5조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 근로감독관의 직무로 사업장 근로감독, 신고사건의 접수 및 처리, 각종 인·허가 및 승인, 취업규칙 등 각종 신고의 접수·심사 및 처리, 과태료 부과, 노동관계법령 위반의 죄에 대한 수사 및 사법경찰관의 직무, 그 밖에 노동관계법령의 운영과 관련하여 고용노동부장관이 지시하는 업무로 규정함.

제정안
제5조(근로감독관의 직무) 근로감독관은 다음 각 호의 직무를 수행한다. 1. 노동관계법령의 집행을 위한 다음 각 목의 업무 가. 사업장 근로감독 나. 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 및 사법경찰관의 직무 3. 그 밖에 노동관계법령의 운영과 관련하여 고용노동부장관이 지시하는 업무

2) 검토의견

제정안은 현행 「근로기준법」에 규정되어 있지 아니한 근로감독관의 직무를 법률로써 규정한다는 점에서 의의가 있음.

다만, 제정안의 근로감독관 직무범위는 현행 「근로감독관집무규정」 및 「근로감독관 집무규정(산업안전보건)」에서 규정하고 있는 직무범위보다 축소되어 있는 것으로 보이는데, 근로감독관의 행정 업무 및 산업안전분야 관련 직무도 규정하는 방향의 보완이 필요한지에 대한 논의가 필요할 것으로 보임.

현행 고용노동부 훈령에서는 근로감독관의 직무로 노동관계법령에 따른 행정적 업무를 규정하고 있고, 특히 산업안전보건 분야와 관련하여는 재해발생 상황 파악, 원인조사 및 조치 등을 규정하고 있음. 제정안에 따를 경우 이러한 행정 업무 등은 근로감독관의 직무에서 제외될 우려가 있음.

[현행 근로감독관의 직무 관련 고용노동부 훈령]

「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」 제1장의 2(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.

「근로감독관 직무규정(산업안전보건)」

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

1. 「산업안전보건법」(이하 "산안법"이라 한다), 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」(이하 "중처법"이라 한다), 「산업재해보상보험법」(이하 "

산재보험법"이라 한다) 및 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」(이하 "진폐법"이라 한다)의 집행을 위한 직무

2. 산안법, 중처법, 산재보험법 및 진폐법(이하 "법령"이라 한다) 위반의 죄에 관한 수사 등 사법경찰관의 직무

3. 재해발생 상황 파악, 재해발생 원인조사 및 조치

4. 법령에 대한 질의응답 및 상담

5. 그 밖에 법령의 운영과 관련하여 고용노동부장관(이하 "장관"이라 한다)이 지시하는 업무

바. 근로감독관의 권한 등(안 제6조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 근로감독관의 권한으로 현장조사, 장부·서류 제출 요구, 사용자·근로자 심문, 근로자 검진 등을 규정하고(안 제6조), 소득세법상 종합소득, 고용보험 피보험자격 등에 관한 자료 제공 요청권(안 제7조), 피의자·참고인 등 관계인에 대한 출석 요구 권한과 그 절차를 규정함(안 제8조). 또한 제정안은 근로감독관에게 직무상 알게 된 비밀의 공개·누설 금지의무를 부과하고 있음(안 제9조).

제정안
제6조(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(檢診指命書)를 제시하여야 한다. ④ 제3항의 현장조사 또는 검진지령서에는 그 일시, 장소 및 범위를 분명하게 적어야 한다. ⑤ 근로감독관은 「근로기준법」이나 그 밖의 노동관계법령 위반의 죄에 관하여 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」에서 정하는 바에 따라 사법경찰관의 직무를 수행한다. 제7조(자료 제공의 요청) ① 고용노동부장관은 「근로기준법」에서 정하는 근로조건 보호를 위하여 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장

또는 근로복지공단 등 관련 기관·단체의 장에게 다음 각 호의 정보 또는 자료의 제공 및 관계 전산망의 이용을 요청할 수 있다.

1. 「소득세법」 제4조제1항제1호에 따른 종합소득에 관한 자료
2. 「고용보험법」 제13조 및 제15조에 따른 피보험자격에 관한 신고 자료
3. 그 밖에 근로자의 근로조건 보호를 위하여 필요한 정보 또는 자료로서 대통령령으로 정하는 정보 또는 자료

② 제1항에 따라 정보 또는 자료의 제공 등을 요청받은 자는 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

③ 제1항에 따라 제공되는 자료에 대하여는 수수료나 사용료 등을 면제한다.

제8조(출석요구) ① 근로감독관은 직무와 관련하여 피의자·참고인 등 관계인의 출석을 요구할 수 있다. 이 경우 출석을 요구받은 자는 정당한 사유가 없으면 출석하여야 한다.

② 출석요구서는 그 내용이 공개되지 아니하도록 하여야 한다. 다만, 관계인의 사생활이 침해되거나 명예가 손상되지 아니하는 범위에서 전화·모사전송 그 밖의 방법으로 할 수 있다.

③ 고소·고발·범죄인지 사건의 피의자신문 등 당사자의 출석이 불가피한 경우를 제외하고는 대리인의 출석을 허용하여야 하며, 대리인으로부터 반드시 위임장을 제출받아 관계 사건기록에 첨부하여야 한다.

④ 근로감독관은 출석요구를 받은 사람이 「초·중등교육법」에 따른 중학교·고등학교에 재학 중인 18세 미만의 근로자인 경우 방과 후 시간 또는 휴일 등 학교 수업에 지장이 없는 시간대에 출석하여 조사를 받게 할 수 있다.

제9조(비밀준수 의무) 근로감독관은 직무상 알게 된 비밀을 외부에 공개하거나 누설하여서는 아니 된다. 근로감독관을 그만 둔 경우에도 또한 같다.

2) 검토의견

제정안은 근로감독 업무를 수행하는데 요청되는 근로감독관의 권한 및 자료제공요청권 등을 규정하며, 근로감독관이 직무상 알게 된 비밀의 공개·누설을 금지하도록 하고 있는바 이는 근로감독의 원활한 추진을 위한 규정으로 보여 긍정적인 측면이 있음.

다만, 제정안에 대하여 다음의 사항을 추가적으로 고려할 필요가 있음.

첫째, 안 제6조와 관련하여, 이는 현행 「근로기준법」 제102조와 동일한 규정이나, 「산업안전보건법」 제155조에 따른 근로감독관의 권한을 규정하지 않은바, 이에 대해 보완할 필요가 있음.

「산업안전보건법」 제155조¹⁸⁾는 사용자, 근로자 또는 안전보건관리 책임자 등(이하 ‘관계인’)에 대한 질문, 장부·서류 제출 요구 등 권한

18) 「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.

을 부여하고 있고, 기계·설비등에 대한 검사, 관계인의 보고 또는 출석을 명할 수 있는 권한 등을 규정하고 있는데, 제정안에 따르면 이에 대한 권한 부여가 미비한 측면이 있는 것임.

둘째, 안 제7조와 관련하여, 이는 현행 「근로기준법」 제102조의2와 동일한 규정이나, 「산업안전보건법」 제8조¹⁹⁾의 협조 요청 등과 관련된 내용을 고려한 보완이 필요할 것으로 보임.

예컨대, 산업안전보건분야 근로감독관의 사업장 감독(일반감독)의 대상에는 산업재해예방을 위해 감독이 필요하다고 판단하여 장관이 지방관서장에게 지시하거나 지방관서장이 필요하다고 판단한 사업장 또는 업종이 포함되는데, 이와 관련된 근로감독 업무의 원활한 수행을 위하여는 「산업안전보건법」 제8조제5항의 「부가가치세법」 제8조 및 「법인세법」 제111조에 따른 사업자등록에 관한 정보 등이 필요

19) 「산업안전보건법」

제8조(협조 요청 등) ① 고용노동부장관은 제7조제1항에 따른 기본계획을 효율적으로 시행하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 관계 행정기관의 장 또는 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관의 장에게 필요한 협조를 요청할 수 있다.

② 행정기관(고용노동부는 제외한다. 이하 이 조에서 같다)의 장은 사업장의 안전 및 보건에 관하여 규제를 하려면 미리 고용노동부장관과 협의하여야 한다.

③ 행정기관의 장은 고용노동부장관이 제2항에 따른 협의과정에서 해당 규제에 대한 변경을 요구하면 이에 따라야 하며, 고용노동부장관은 필요한 경우 국무총리에게 협의·조정 사항을 보고하여 확정할 수 있다.

④ 고용노동부장관은 산업재해 예방을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 사업주, 사업주단체, 그 밖의 관계인에게 필요한 사항을 권고하거나 협조를 요청할 수 있다.

⑤ 고용노동부장관은 산업재해 예방을 위하여 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장 또는공단 등 관련 기관·단체의 장에게 다음 각 호의 정보 또는 자료의 제공 및 관계 전산망의 이용을 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장 또는 관련 기관·단체의 장은 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

1. 「부가가치세법」 제8조 및 「법인세법」 제111조에 따른 사업자등록에 관한 정보
2. 「고용보험법」 제15조에 따른 근로자의 피보험자격의 취득 및 상실 등에 관한 정보
3. 그 밖에 산업재해 예방사업을 수행하기 위하여 필요한 정보 또는 자료로서 대통령령으로 정하는 정보 또는 자료

할 수 있으므로 이에 대한 보완이 필요할 것으로 보임.

셋째, 안 제8조는 현행 「근로감독관집무규정」 제8조²⁰⁾의 사항을 법률로 규정하려는 취지로 보이는데, 「근로기준법」 제13조에서 규정하고 있는 근로감독관의 요구에 대한 사용자 또는 근로자의 보고, 출석 관련 규정과 차이가 있음을 고려한 논의가 필요할 것으로 보임.

「근로기준법」 제13조²¹⁾는 “사용자 또는 근로자는 이 법의 시행에 관하여 고용노동부장관·「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하

20) 「근로감독관집무규정」

제8조(출석요구) ① 감독관은 제2조제1항의 직무와 관련하여 피의자·참고인 등 관계인의 출석을 요구할 때에는 피의자에 대하여는 별지 제2호서식, 피진정인에 대하여는 별지 제3호서식, 그 외의 자에 대하여는 별지 제4호서식의 출석요구서를 사용하여 담당 감독관 명의로 발부하되, 별지 제5호서식의 출석요구통지부에 출석요구일시·출석자 성명 등을 기재하여 사건기록에 편철하여야 한다.

② 출석요구서는 그 내용이 공개되지 않도록 봉합하여 발부하여야 한다. 다만, 관계인의 사생활이 침해되거나 명예가 손상되지 않는 범위 내에서 전화·팩스 그 밖의 방법으로 할 수 있으며, 이 경우 그 내용을 별지 제6호서식의 전화 등 사실 확인내용에 기록하여야 한다. <개정 2024.6.26>

③ 고소·고발·범죄인지 사건의 피의자신문 등 당사자의 출석이 불가피한 경우를 제외하고는 대리인의 출석을 허용하여야 하며, 대리인으로부터 반드시 위임장을 제출받아 관계 사건기록에 첨부하여야 한다. <개정 2010.4.13>

④ 출석일시는 업무처리에 지장이 없는 범위 내에서 가급적 민원인의 의사를 존중하여 정하여야 하며, 민원 제출과 동시에 조사받기를 원하는 경우에는 별도의 출석요구 절차 없이 조사할 수 있다.

⑤ 감독관은 출석요구를 받은 사람이 「초·중등교육법」에 따른 중학교·고등학교에 재학 중인 18세 미만의 근로자인 경우 방과 후 시간 또는 휴일 등 학교 수업에 지장이 없는 시간대에 출석하여 조사를 받게 할 수 있다. <신설 2012.7.31>

⑥ 출석할 때에 지참하도록 하는 서류는 관련사항의 처리에 반드시 필요한 사항에 한정하여야 한다. <개정 2012.7.31>

⑦ 특별한 사유가 있는 경우를 제외하고는 1회의 출석으로 관련 업무를 마무리하여야 한다. <개정 2012.7.31>

21) 「근로기준법」 제13조(보고, 출석의 의무) 사용자 또는 근로자는 이 법의 시행에 관하여 고용노동부장관·「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다) 또는 근로감독관의 요구가 있으면 지체 없이 필요한 사항에 대하여 보고하거나 출석하여야 한다.

제116조(과태료)

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

“노동위원회”라 한다) 또는 근로감독관의 요구가 있으면 지체 없이 필요한 사항에 대하여 보고하거나 출석하여야 한다”고 규정하고, 법 제116조제2항제1호는 근로감독관의 요구가 있는 경우에 보고 또는 출석을 하지 아니하거나 거짓된 보고를 한 자에 대하여 500만원 이하의 과태료를 부과하고 있음. 반면, 안 제8조제1항 후단은 이를 “정당한 사유가 없으면 출석하여야 한다”고 규정하고 있음.²²⁾

넷째, 안 제8조는 근로감독관이 직무와 관련하여 ‘피의자·참고인 등 관계인의 출석’을 요구할 수 있다고 규정하고 있으나, 관계인의 범위에 대한 구체화가 필요할 것으로 보임.

고용노동부는 안 제8조 등 내부 처리 절차 등 집행에 필요한 사항은 하위법령으로 규정할 필요가 있다는 의견임.

22) 참고로 안 제36조제1항제2호에서 안 제8조제1항 위반 시 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있어, 제재규정은 동일한 수준으로 마련되어 있음.

사. 감독 기관에 대한 신고 등 (안 제10조부터 제12조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 근로자로 하여금 사업(장)에서 「근로기준법」이나 그 밖의 노동관계법령을 위반한 사실이 있으면 그 사실을 고용노동부장관이나 근로감독관에게 통보할 수 있도록 규정함. 또한 사용자에게 안 제10조제1항의 통보를 이유로 근로자에게 해고나 그 밖에 불리한 처우를 하지 못하도록 규정하고 있음.

또한 제정안은 노동관계법령의 수사는 검사와 근로감독관이 전담하여 수행하도록 하되, 근로감독관의 직무에 관한 범죄의 수사는 제외하고, 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한을 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있도록 규정함.

제정안
제10조(감독 기관에 대한 신고) ① 근로자는 사업 또는 사업장에서 「근로기준법」이나 그 밖의 노동관계법령을 위반한 사실이 있으면 그 사실을 고용노동부장관이나 근로감독관에게 통보할 수 있다. ② 사용자는 제1항의 통보를 이유로 근로자에게 해고나 그 밖에 불리한 처우를 하지 못한다.
제11조(사법경찰관 행사자의 제한) 「근로기준법」이나 그 밖의 노동관계법령에 따른 현장조사, 서류의 제출, 심문 등의 수사는 검사와 근로감독관이 전담하여 수행한다. 다만, 근로감독관의 직무에 관한 범죄의 수사는 그러하지 아니하다.
제12조(권한의 위임) 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다.

2) 검토의견

안 제10조부터 제12조는 각각 현행 「근로기준법」 제104조²³⁾, 제105조²⁴⁾, 제106조²⁵⁾와 동일함.²⁶⁾

23) 「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.

② 사용자는 제1항의 통보를 이유로 근로자에게 해고나 그 밖에 불리한 처우를 하지 못한다.

24) 「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.

25) 「근로기준법」 제106조(권한의 위임) 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

26) 다만, 안 제10조제2항 위반사항에 대하여, 제정안은 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있으나(안 제35조제2호), 현행 「근로기준법」 제110조는 법 제104조제2항의 불리한 처우 금지 위반에 대하여 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있음. 이에 관해서는 ‘거. 벌칙(안 제35조, 제36조)’ 목차에 상술하였음.

아. 근로감독에 관한 지원(안 제13조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 근로감독행정의 효율화 및 역량 강화를 위하여 국가가 필요한 재정적·행정적 지원을 할 수 있음을 규정하고, 지방고용노동관서에 권리구제지원관을 둘 수 있다고 규정함.

제정안
제13조(근로감독에 관한 지원) ① 국가는 근로감독행정의 효율화 및 역량 강화를 위하여 필요한 재정적·행정적 지원을 할 수 있다. ② 지방고용노동관서에는 노동관계법령 관련 분쟁과 관련하여 사실관계 확인, 임금채불 청산 등 권리구제 업무를 지원하기 위하여 권리구제지원관을 둘 수 있다.

2) 검토의견

안 제13조제1항은 근로감독행정의 효율화 및 역량 강화를 위한 국가의 지원 근거 규정을 마련하는바 제정안의 목적 및 취지 달성을 위해 긍정적으로 작용할 것으로 보이는 측면이 있음.

안 제13조제2항은 지방고용노동관서에 권리구제지원관의 근거 규정을 마련하는 취지임. 이때, 권리구제지원관을 둘 수 있다고 규정하는 것이 현행 노동위원회의 공무원근로자로서의 권리구제지원관을 의미하는 것인지, 「고용노동부와 그 소속기관 직제」에서 새로운 하부조

직을 신설하겠다는 것인지 그 의미가 불분명한 측면이 있음.

자. 근로감독행정 정보시스템 구축 등(안 제14조부터 제16조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 고용노동부장관이 근로감독관 직무의 효율적 집행을 위한 근로감독행정 정보시스템 구축·운영하도록 하고 이와 관련된 정보의 제공이나 관련 전산망 이용을 요청하는 등 권한을 부여하며, 근로감독행정 정보시스템과 연계한 노동행정포털을 구축·운영하도록 규정함.

제정안
제14조(근로감독행정 정보시스템 구축) ① 고용노동부장관은 근로감독관의 직무가 효율적으로 집행될 수 있도록 근로감독행정 정보시스템을 구축·운영한다. ② 고용노동부장관은 근로감독행정 정보시스템 구축·운영의 전 과정에서 개인정보 보호를 위하여 필요한 시책을 마련하여야 한다. ③ 관계 중앙행정기관 및 지방자치단체의 장은 제2항의 근로감독행정 정보와 관련하여 근로감독행정 정보시스템이 필요한 경우 사전에 고용노동부장관과 협의하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 관련 업무에 필요한 범위에서 정보를 제공할 수 있고, 정보를 제공받은 관계 중앙행정기관 및 지방자치단체의 장은 제공받은 목적의 범위에서 보유·이용할 수 있다. ④ 고용노동부장관은 근로감독행정 정보시스템의 운영·지원을 위하여 전담기구를 설치할 수 있다. 제15조(자료의 제출 요구 등) ① 고용노동부장관은 관계 중앙행정기관, 지방자치단체 및 관련 기관·단체에 근로감독행정 정보시스템의 운영에 필요한 정보의 제공이나 관련 전산망 이용을 요청하고 제공받은 목적의 범위에서 보유·이용할 수 있다. 이 경우 자료의 제공을 요청

받은 자는 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.

② 근로감독관은 사업장 감독 또는 신고사건의 처리와 관련하여 필요한 경우 관계 기관이 보관 중인 자료의 제공이나 관련 전산망 이용을 요청할 수 있다.

제16조(노동행정포털 구축·운영) ① 고용노동부장관은 국민이 노동 관련 민원을 신청하고 노동행정 정보에 쉽고 신속하게 접근할 수 있도록 근로감독행정 정보시스템과 연계하여 노동행정포털을 구축·운영한다.

② 민원인에게 민원 처리 결과를 통지할 때에는 「민원 처리에 관한 법률」 제27조제2항에 따라 노동행정포털을 통한 전자문서로 통지할 수 있다.

2) 검토의견

제정안은 근로감독행정 정보시스템의 구축 및 운영 등을 규정하고 있는바 이는 효율적인 행정의 집행을 기한다는 점에서 긍정적인 측면이 있는 것으로 보임. 참고로, 제정안의 근로감독행정 정보시스템과 관련된 규정은 「근로감독관집무규정」 등 고용노동부 훈령과 유사함.²⁷⁾

27) 「근로감독관집무규정」 제10조(근로감독행정 정보시스템 구축·운영) ① 근로기준정책관은 제2조에 따른 감독관의 직무(산업안전보건분야는 제외한다)가 효율적으로 집행될 수 있도록 근로감독행정 정보시스템을 구축·운영한다. <개정 2023.7.24>

② 감독관은 담당 지역내 사업장에 대하여 파악된 정보를 근로감독행정 정보시스템에 구축되어 있는 사업장 정보집에 입력하여야 한다. <개정 2023.7.24>

③ 감독관은 이 훈령에서 정한 각종 업무대장의 작성·관리 및 보고의무 등은 제1항에 따른 근로감독행정 정보시스템에 입력하는 것으로 이를 갈음한다.

④ <삭제 2024.6.26.>

제10조의2(노동행정포털 구축·운영) ① 국민이 노동 관련 민원을 신청하고, 노동행정 정보에 쉽고 신속하게 접근할 수 있도록 근로감독행정 정보시스템과 연계하여 노동행정 서비스 포털을 구축·운영한다. <신설 2023.7.24>

② 민원인에게 민원 처리 결과를 통지할 때에는 「민원 처리에 관한 법률」 제27조제2항 규정에 따라 노동행정포털을 통한 전자문서로 통지할 수 있다. <신설 2023.7.24.>

「근로감독관 집무규정(산업안전보건)」

차. 사업장 근로감독의 종류(안 제17조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 근로감독의 종류를 정기감독, 수시감독, 특별감독 등으로 구분하되, 구체적인 대상, 실시 요건, 절차 등 필요한 사항은 고용노동부령으로 정하도록 함.

제정안
제17조(사업장 근로감독의 종류) ① 근로감독은 정기감독, 수시감독, 특별감독 등으로 구분한다. ② 제1항에 따른 근로감독의 구체적인 대상, 실시 요건, 절차 등 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

2) 검토의견

제정안은 사업장 근로감독의 종류를 정기감독, 수시감독, 특별감독 등으로 구분하고 있음. 이는 현행 근로기준 근로감독관에 의한 근로감독의 유형과 유사함.

이때 제정안은 산업안전 근로감독관에 의해 행해지는 일반감독과

제8조(행정정보시스템 운영) ① 감독관은 제2조에 따른 감독관의 직무를 효율적으로 집행하기 위해 산업안전보건에 관한 행정정보시스템(이하 "행정정보시스템"이라 한다)의 각종 정보를 활용할 수 있다.

② 감독관은 행정정보시스템을 통하여 업무처리를 하는 경우 사업장에서 파악된 정보를 정확하게 입력하여야 한다.

③ 감독관은 이 훈령에서 정한 각종 업무대장의 작성·관리 및 보고의무 등은 행정정보시스템에 입력하는 것으로 그 이행을 갈음한다.

④ 삭제

특별감독 등에 대한 내용을 포괄한다고 보기 어려운 측면이 있는바, 산업안전 근로감독관의 사업장 감독에 대한 부분을 보완하는 것에 대한 논의가 필요할 것으로 보임. 특히, 안 제18조에 따라 감독결과 위반이 확인되는 등의 경우 범죄인지 또는 과태료 부과 조치 등이 이루어지는 점을 고려할 때, 사업장 근로감독의 종류를 구체적으로 적시하는 것이 바람직할 것으로 보이는 점이 있음을 고려할 필요가 있음.

참고로, 현재 근로감독관이 실시하고 있는 감독의 유형을 살펴보면, 근로기준근로감독관에 의한 감독은 ① 고용노동부의 자체적인 종합감독계획에 따라 정기적으로 실시하는 정기감독, ② 별도의 탐지(언론보도, 청원, 신고사건 처리 중 탐지) 등을 통해 감독의 필요성이 인정되는 경우 별도의 감독계획을 수립하여 실시하는 수시감독, ③ 중대한 노동관계법령 등 위반행위로 노사분규가 발생하거나 발생할 우려가 큰 사업장, 다수의 피해자가 발생하거나 발생할 우려가 있어 감독 필요성이 상당한 사업장에 대하여 실시하는 특별감독, ④ 3년 이내 감독 사업장에서 노동관계법령 위반 사건이 신고된 경우 실시하는 재감독으로 구분할 수 있음.²⁸⁾

산업안전근로감독관에 의한 감독은 ① 고용노동부의 자체적인 종합감독계획에 따라 정기적으로 실시하거나 「산업안전보건법」에 따른 중대재해, 중대산업사고²⁹⁾가 발생한 사업장 등을 대상으로 하는 일반

28) 고용노동부는 이외에도 사용자의 노무관리능력을 향상시키고 근로자와 사용자에게 노동관계법령의 내용을 주지시켜 근로조건과 근로복지제도 등을 자율적으로 개선하도록 지도 및 교육하는 ‘노무관리지도’가 감독과 유사하게 작동하였다고 보고 있음.

감독, ② 안전·보건 상의 조치미비로 동시에 2명 이상 사망하거나, 최근 1년간 3회 이상의 사망재해가 발생하거나, 작업중지 등 명령 위반으로 중대재해등이 발생한 경우 실시하는 특별감독으로 구분할 수 있음.³⁰⁾

고용노동부는 산업안전 분야 근로감독관에 대한 내용이 포함되어 있지 않은바 보완이 필요하다는 의견임.

29) 「산업안전보건법」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. “중대재해”란 산업재해 중 사망 등 재해 정도가 심하거나 다수의 재해자가 발생한 경우로서 고용노동부령으로 정하는 재해를 말한다.

제44조(공정안전보고서의 작성·제출) ① 사업주는 사업장에 대통령령으로 정하는 유해하거나 위험한 설비가 있는 경우 그 설비로부터의 위험물질 누출, 화재 및 폭발 등으로 인하여 사업장 내의 근로자에게 즉시 피해를 주거나 사업장 인근 지역에 피해를 줄 수 있는 사고로서 대통령령으로 정하는 사고(이하 “중대산업사고”라 한다)를 예방하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 공정안전보고서를 작성하고 고용노동부장관에게 제출하여 심사를 받아야 한다. 이 경우 공정안전보고서의 내용이 중대산업사고를 예방하기 위하여 적합하다고 통보받기 전에는 관련된 유해하거나 위험한 설비를 가동해서는 아니 된다.

「산업안전보건법 시행령」 제43조(공정안전보고서의 제출 대상) ③ 법 제44조제1항 전단에서 “대통령령으로 정하는 사고”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사고를 말한다.

1. 근로자가 사망하거나 부상을 입을 수 있는 제1항에 따른 설비(제2항에 따른 설비는 제외한다. 이하 제2호에서 같다)에서의 누출·화재·폭발 사고

2. 인근 지역의 주민이 인적 피해를 입을 수 있는 제1항에 따른 설비에서의 누출·화재·폭발 사고

「산업안전보건법 시행규칙」 제3조(중대재해의 범위) 법 제2조제2호에서 “고용노동부령으로 정하는 재해”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 재해를 말한다.

1. 사망자가 1명 이상 발생한 재해

2. 3개월 이상의 요양이 필요한 부상자가 동시에 2명 이상 발생한 재해

3. 부상자 또는 직업성 질병자가 동시에 10명 이상 발생한 재해

30) 고용노동부는 이외에도 현장 실태확인 및 지도 등을 위해 실시하는 사업장 점검·조사도 감독과 유사하게 작동하고 있다고 보고 있음.

카. 감독결과 조치(안 제18조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 사업장 근로감독 결과 위법사항에 대하여 대통령령으로 정하는 위반사항 조치기준에 따라 처리하되, 즉시 범죄인지 또는 과태료 부과 조치를 실시해야 하는 사항을 규정하고 있음. 또한 제정안은 근로감독관이 감독결과 보고 즉시 시정지시서에 위반 법 조항 등을 구체적으로 적시하여 사용자에게 발표하도록 하고, 사용자로 하여금 시정지시서 게시 및 증빙자료 제출 등을 지도하도록 하며, 건설회사가 「건설산업기본법」에 따른 건설업자가 아닌 자에게 하도급한 사실을 확인한 경우 이를 해당 건설회사의 건설업 등록 행정기관에 통보하도록 규정함.

제정안
제18조(감독결과 조치) ① 근로감독관은 사업장 근로감독 결과 위법사항에 대하여는 대통령령으로 정하는 위반사항 조치기준에 따라 처리하되, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 즉시 범죄인지 또는 과태료 부과 조치를 하여야 한다. 1. 특별감독 결과 위법사항을 확인한 경우 2. 감독³¹⁾ 실시일 기준:³²⁾ 최근 3년간 근로감독 결과 동일한 사항을 다시 위반한 경우 3. 근로조건 자율개선 지원을 받은 사용자가 점검결과를 허위로 보고한 경우 4. 고의 또는 중과실로 주요 근로조건을 위반하는 경우 ② 근로감독관은 감독결과 보고 즉시 시정지시서에 위반 법 조항, 시

정지시 내용, 시정기한 등을 구체적으로 적시하여 사용자에게 발표하여야 하며, 사용자로 하여금 시정지시서를 사업장의 근로자들이 잘 볼 수 있는 장소에 게시하고, 이에 대한 증빙자료를 제출하도록 지도하여야 한다.

③ 사업장 근로감독을 진행하는 과정에서 건설회사가 「건설산업기본법」 제16조, 제25조, 제29조 등을 위반하여 같은 법 제2조제7호에 따른 건설업자가 아닌 자에게 하도급한 사실을 확인한 경우에는 관련 사실을 해당 건설회사의 건설업 등록 행정기관에 통보하여야 한다.

2) 검토의견

제정안은 감독결과 조치에 관한 사항을 규정하고 있으나, 다음의 사항에 대한 추가적 검토가 필요할 것으로 보임.

첫째, 안 제18조제1항과 관련하여, 제정안은 현행 훈령³³⁾이 규정하

31) (자구) ‘감독’

32) (자구) : 삭제

33) 「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. <개정 2024.6.26>

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 부과가 필요하다고 판단되는 경우 <개정 2024.6.26>
 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 <개정 2024.6.26>
 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 <신설 2024.6.26>
 6. 제12조제4호의 재감독 결과 재감독 직전에 실시한 사업장감독에서 위반한 사항 또는 직전에 실시한 사업장감독 이후에 접수된 신고사건과 동일한 사항을 위반한 경우 <신설 2024.6.26>
- 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. <개정 2019.8.30>

고 있는 즉시 범죄인지 또는 과태료 부과 조치의 범위를 일부 축소하고 있는데, 해당 범위 축소가 근로자의 권익 유지 및 보호에 긍정적으로 작용하는지 등 합리성에 대한 검토가 필요할 것으로 보임.

[현행 훈령에서 변경되어 제정안에 규정된 사항]

근로감독관집무규정	제정안
주요 근로조건 위반에 대해 고의 또는 중과실 여부 등을 검토한 결과, 고의 또는 중과실로 주요 근로조건을 위반하였거나, <u>사회적 물의를 일으켜 즉시 범죄인지 또는 과태료 부과가 필요하다고 판단되는 경우</u>	고의 또는 중과실로 주요 근로조건을 위반하는 경우
제12조제2호가목 또는 라목의 <u>수시감독을 통해 확인한 위법 사항이 감독의 주된 목적에 해당한다고 판단되는 경우</u>	-

둘째, 안 제18조제2항과 관련하여, 「근로감독관집무규정」 제21조제2항은 사용자에게 ‘발부’하여야 한다고 규정하고 있는데, 제정안은 이를 ‘발표’로 규정하고 있음. 이때 실질적으로 근로감독의 결과인 시정

-
- ③ 제2항의 시정지시서는 근로감독행정 정보시스템을 통해 과장의 결재를 받아 발부하여야 한다. <개정 2023.7.24>
- 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. <개정 2019.8.30>
- ⑤ 제4항의 요청은 제2항 시정지시서에 정한 기간내에 하여야 한다. <신설 2008.12.31>
- ⑥ 동일 사업장에 시정기간을 달리하는 2건 이상의 범위반 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. <개정 2024.6.26>

지시서를 단순 공표하는 것이 아니라 시정지시의 내용을 포함한 문서를 사용자에게 교부한다는 점을 고려할 때 현행 훈령과 같이 ‘발부’가 적절한 것으로 보임.

고용노동부는 감독결과 조치와 관련한 안 제18조는 하위법령으로 규정할 필요가 있다는 입장임.

타. 신고사건의 관할 및 이송(안 제19조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 신고사건은 해당 사건이 발생한 사업장을 관할하는 지방고용노동관서의 장이 처리하는 것을 원칙으로 규정하는 등 신고사건의 관할 및 이송에 관하여 규정하고 있음.

제정안
제19조(신고사건의 관할 및 이송) ① 신고사건은 해당 사건이 발생한 사업장을 관할하는 지방고용노동관서의 장이 처리하는 것을 원칙으로 한다. ② 사업장이 폐지되었거나 그 외 관할 관청에서 사건을 처리하는 것이 적절하다고 인정되는 경우에는 주된 사업장의 소재지를 관할하는 지방고용노동관서의 장이 처리할 수 있다. ③ 관할이 명확하지 아니하거나, 피신고인 또는 신고인의 거주지·사정 등을 고려하여 관할을 달리할 필요가 있는 경우에는 지방고용노동관서 상호 간 협의를 통하여 사건을 이송할 수 있다. ④ 관할이 아닌 지방고용노동관서에 신고사건이 접수된 경우, 해당 관서는 사건을 관할 지방고용노동관서로 이송하여야 한다. 다만, 긴급하거나 불이익을 방지하기 위하여 필요한 경우에는 우선 조사를 실시한 후 이송할 수 있다. ⑤ 제2항부터 제4항까지에 따른 사건의 관할 기준, 주된 사업장의 판단 기준, 이송 요건 및 절차 등 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

2) 검토의견

제정안은 신고사건의 관할 및 이송에 대하여 규정하고 있는바, 별다른 문제가 없어 보임.

고용노동부는 불분명한 관할에 따른 지방관서 간 조정·이송 절차에 대하여 이는 하위법령으로 규정할 필요가 있다는 입장임.

파. 사건의 조사 등(안 제20조부터 제27조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 근로감독관의 사건 조사와 관련하여, 신고내용 조사를 위한 출석요구, 소재 수사, 진술조서, 자율 지도 등 사항을 규정하고, 사건 조사의 공정성을 의심받을 우려가 있는 사건에 대해 근로감독관이 사건 조사를 회피하도록 하며, 불공정한 조사 우려가 있을 때 신고인·피신고인이 근로감독관 기피 신청을 할 수 있도록 하고, 이에 대한 절차를 규정함. 또한 기피 신청 결정, 재신고 사건 처리 등을 위해 지방관서에 신고사건 심사위원회를 설치하도록 함.

또한 제정안은 직장 내 성희롱 사건, 직장 내 괴롭힘 사건을 유형별로 구분하여 조사의 원칙을 수립하고 있음. 또한 근로감독관으로 하여금 사건관계인의 의사소통 관련 장애 여부를 확인하고, 해당 장애인이 조사과정에서 필요한 조력을 받을 수 있도록 안내 및 조치할 의무를 설정함.

신고사건 조사결과의 처리와 관련하여, 제정안은 조사 결과 법 위반 사실 확인 시 위반사항 조치기준에 따라 이를 처리하도록 하고, 내사종결이 가능한 경우에 대하여 규정하고 있음. 또한 반의사불벌죄의 처리와 관련하여, 반의사불벌죄 처리시 처벌 불원 여부의 확인 및 사건 종결 절차를 규정하고, 재신고사건에 대한 신고사건 심사위원회 등 처리 절차를 규정함.

제정안

제20조(사건의 조사) ① 근로감독관은 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 신고내용 이외의 사항에 대하여도 조사를 할 수 있다.

② 근로감독관은 신고내용의 조사를 위하여 필요한 경우에는 당사자 그 밖의 참고인에게 출석을 요구할 수 있다.

③ 근로감독관이 제2항에 따라 당사자 등에게 출석을 요구하는 때에는 출석요구서를 발부하여야 한다. 다만, 신속한 출석요구 등을 위하여 필요한 경우에는 전화, 모사전송, 그 밖의 상당한 방법으로 출석요구를 할 수 있다.

④ 신고내용에 대한 조사는 진술조서 및 자술서 작성, 관련 서류 사본의 요구 및 현장조사 등 사실조사에 필요하고 적절한 최소한의 방법을 택하여야 하며, 사실조사는 당사자가 공동날인한 사실확인서의 청구로 갈음할 수 있다

⑤ 신고사건 관할 지방고용노동관서의 장은 필요한 경우에 다른 지방고용노동관서의 장에게 사건과 관련한 특정사실의 조사 또는 소재수사를 의뢰할 수 있다. 이 경우에 의뢰받은 지방고용노동관서의 장은 지체 없이 조사 또는 소재수사하여 회보하여야 한다.

⑥ 고소·고발사건 이외의 사건으로서 피신고인이 법 위반사실을 시정할 의사를 표시하는 경우 출석조사를 생략하고 14일 이내의 기간을 주어 자율적으로 해결하도록 지도할 수 있다.

⑦ 고용노동부장관은 노동사건을 조사 또는 처리하는 과정에서 필요한 경우에는 지방고용노동관서의 장에게 관련 법령의 해석 및 적용 등에 관하여 지원 및 지시를 할 수 있다.

제21조(사건조사의 회피) 근로감독관은 신고인, 피신고인과의 친족관계 또는 그에 준하는 특별한 관계로 인하여 사건 조사의 공정성을 의심받을 우려가 있는 사건에 대하여는 해당 사건의 조사를 담당하지 아니하여야 한다.

제22조(사건조사의 기피) ① 신고인 또는 피신고인은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 담당 근로감독관의 기피를 신청할 수 있다.

1. 근로감독관이 제21조의 사건 조사 회피 사유에 해당되는 때
2. 근로감독관이 사건 청탁, 방어권 침해 등 불공정한 조사를 하였거나, 불공정한 조사를 할 우려가 있다고 불만한 객관적·구체적 사정이 있는 때

② 기피 신청서가 제출된 때에는 기피 신청을 한 신고인 또는 피신고인에게 기피사유를 소명하도록 요청할 수 있고, 이 경우 기피 신청자는 3일 이내에 기피사유를 서면으로 소명하여야 한다.

③ 지방고용노동관서의 장은 기피 신청 내용이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 신청을 각하한다.

1. 기피 신청 대상 사건이 종결되거나 송치된 경우
2. 동일한 사건에 대하여 이미 기피 신청이 있었던 경우
3. 제1항에 따른 신고인 또는 피신고인이 아닌 자가 기피 신청을 한 경우
4. 제2항에 따른 기피사유에 대한 소명이 없는 경우

④ 지방고용노동관서의 장은 기피 신청이 이유 있다고 인정되는 때에는 사건 담당 근로감독관을 재지정하여 사건을 처리하도록 하여야 한다.

⑤ 지방고용노동관서의 장은 기피 신청 내용에 대해 별도의 심의가 필요하다고 판단되는 경우에는 제23조에 따른 신고사건 심사위원회를 개최하여 기피 신청에 대한 수용 여부를 결정하여야 한다.

⑥ 지방고용노동관서의 장은 기피신청의 처리 결과에 대하여 기피 신청자에게 통보하여야 한다.

제23조(신고사건 심사위원회) ① 제22조에 따른 기피 신청에 대한 수용 여부 결정 및 제27조에 따른 재신고 사건의 처리 방법과 내용 등에 관한 심사를 위하여 지방고용노동관서에 신고사건 심사위원회를 둔다.

② 신고사건 심사위원회는 위원장을 포함한 위원으로 구성하며, 외부 전문가를 포함하여야 한다.

③ 위원회의 구성, 위원의 자격 및 위촉 절차, 심의 방식 등 운영에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

④ 신고사건 심사위원회는 필요하다고 판단되는 경우 신고인을 출석

시켜 의견을 들을 수 있으며, 신고인의 사정으로 출석이 어려운 경우 서면, 전자문서, 모사전송 등을 통하여 의견을 제출하게 할 수 있다.

제24조(사건 유형별 조사 원칙) ① 직장 내 성희롱 사건은 피해자가 수치심을 느끼지 아니하고 조사에 응할 수 있도록, 전담 근로감독관 지정 및 별도의 독립된 공간에서 조사하는 등 적절한 조치를 하여야 한다.

② 직장 내 괴롭힘 사건은 피해자의 진술을 충분히 확보할 수 있도록 전담 근로감독관 지정 등 필요한 조치를 하며, 필요한 경우 자문기구를 설치하여 자문을 받을 수 있다.

③ 근로감독관은 사건관계인에 대하여 의사소통 또는 의사표현에 어려움이 있는 장애 여부를 확인하고, 해당 장애인이 조사과정에서 필요한 조력을 받을 수 있도록 안내하고 조치를 하여야 한다.

④ 제1항부터 제3항까지에 따른 조사절차, 전담 인력의 지정, 공간의 확보, 자문위원회 설치 및 운영, 장애인에 대한 조력 제공 등 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제25조(신고사건 조사결과 처리) ① 신고사건(고소·고발 및 범죄인지 사건은 제외한다. 이하 이 조에서 같다)의 조사 결과 법 위반 사실이 확인된 경우에는 대통령령으로 정하는 위반사항 조치기준에 따라 처리하여야 한다.

② 신고내용 중 법 위반 사실이 시정되었음이 확인된 경우에는 그 사실을 신고인에게 회신하고 내사종결 처리하여야 한다. 다만, 신고인이 자발적으로 신고를 취하한 경우에는 회신을 생략할 수 있다.

③ 법 위반 사실이 확인된 신고사건을 내사종결 처리할 경우에는 피신고인에게 유사한 위반행위의 재발을 방지하도록 경고 또는 지도를 하여야 한다. 다만, 사업이 폐지된 경우 등으로 경고 또는 지도가 불필요하다고 판단되는 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 법 위반 사실이 확인되지 아니한 경우에는 그 사유를 신고인 및 피신고인에게 회신하고 내사종결 처리하여야 한다.

⑤ 신고인의 조사 협조가 이루어지지 아니하는 등 일정한 사유가 있는 경우에는 신고의사가 없는 것으로 간주하여 내사종결 처리할 수 있다. 이 경우 처리 기준 및 절차 등 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

⑥ 신고인이 피신고인의 처벌 등 법적 조치를 요청하였고, 법 위반 사실이 확인된 경우에는 범죄인지보고 후 수사에 착수하거나 과태료를 부과

하는 등의 조치를 하여야 한다.

제26조(반의사불벌죄의 처리) ① 근로감독관은 피해자의 명시적인 의사에 반하여 공소를 제기할 수 없는 「근로기준법」 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조 및 「근로자퇴직급여 보장법」 제9조제1항, 제17조제2항·제3항, 제20조제5항, 제23조의7제2항, 제25조제3항 위반 사건에 대하여는 피해자에게 법 위반자에 대한 처벌을 원하는지 여부를 확인하여야 한다.

② 근로감독관은 제1항에 따라 반의사불벌죄가 적용되는 사건은 다음 각 호와 같이 사건조사 및 수사를 종료하여야 한다.

1. 진정사건(재진정을 포함한다) 등 내사사건의 경우에는 체불금액 및 청산여부와 관계없이 내사종결
2. 고소·고발(재고소·재고발을 포함한다) 및 범죄인지사건의 경우에는 “공소권 없음” 의견으로 송치. 다만, 피의자에 대한 조사 없이 고소·고발장의 기재사실 또는 고소·고발인의 진술만으로 처벌을 희망하지 아니하는 피해자의 의사를 확인할 수 있는 경우에는 “각하” 의견으로 송치

제27조(재신고사건의 처리) ① 이미 처리한 사건(고소·고발사건 및 범죄인지 사건은 제외한다)에 대하여 민원인이 이의를 제기하는 경우에는 다음 각 호의 어느 하나의 방법에 따라 처리하여야 한다.

1. 담당 근로감독관을 변경하여 처리
2. 검사의 지휘를 받아 처리
3. 지방고용노동관서 내 사건유형별 전문위원회의 자문을 받아 처리

② 재신고 사건에 대하여 별도의 심의가 필요하다고 판단되거나, 제1항에 따라 재신고사건을 처리하였음에도 불구하고 동일한 사건이 다시 접수된 경우에는 지방고용노동관서별 신고사건 심사위원회의 심사를 통하여 사건처리 방법 및 내용을 결정할 수 있다.

③ 신고사건 심의위원회에서 재신고 사건 처리방법 및 내용 등이 결정된 때에는 결정 결과와 이유를 상세히 작성하여 재신고인에게 서면으로 통지하여야 한다.

④ 제1항 및 제3항에 따라 처리한 반복민원은 「민원 처리에 관한 법률」 제23조를 준용하여 처리할 수 있다.

2) 검토의견

제정안은 근로감독관의 사건 조사 및 이와 관련된 기피·회피 및 신고사건 심사위원회와 관련된 사항을 규정하고 있는바, 이는 조사의 공정성을 제고시킬 수 있을 것으로 기대되는 측면이 있음.

또한 제정안은 직장 내 성희롱 사건, 직장 내 괴롭힘 사건의 유형별 조사의 원칙을 수립하고, 신고사건 조사·반의사불벌죄 및 재신고사건의 처리에 관하여 규정하고 있는바, 개정안을 통한 근로감독 업무의 표준을 마련이라는 점에서 의의가 있음.

다만, 안 제26조와 관련하여, 최근의 「근로기준법」과 「근로자퇴직급여 보장법」의 개정사항을 반영할 필요가 있음. 2024년 개정된 「근로기준법」 제109조제2항단서³⁴⁾는 상습체불사업주의 명단 공개 기간 중 범위반에 대하여는 반의사불벌죄 적용을 배제하고 있고, 「근로자퇴직급여 보장법」 역시 2025년 개정으로 명단공개 체불사업주의 퇴직급여 체불에 대한 반의사불벌죄 적용을 제외하고 있음.³⁵⁾

고용노동부는 근로감독관 기피 신청 요건 및 각하 사유를 규정하고 있는 안 제22조 등은 하위법령으로 규정하는 것이 행정집행에 용이하다는 의견임.

34) 「근로기준법」 제109조(벌칙) ② 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호 또는 제56조를 위반한 자에 대하여는 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없다. 다만, 제43조의2에 따라 명단 공개된 체불사업주가 명단 공개 기간 중에 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호 또는 제56조를 위반한 경우에는 그러하지 아니하다.

35) 피해자의 명시적인 의사에 반하여 공소를 제기할 수 없는 근로기준법 및 근로자퇴직급여 보장법으로 규정된바, 해석상 반의사불벌죄의 적용을 배제할 수 있을 것으로 보이나 법문언의 명확성을 제고하는 측면에서 명시적으로 법 개정사항을 반영한 자구수정이 바람직한 측면이 있음.

하. 범죄의 내사 및 범죄인지 기준 및 사건의 수사 등 (안 제28조부터 제34조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 근로감독관으로 하여금 직무범위에 속하는 범죄에 관한 신문·방송 그밖의 보도매체의 기사 등이 있는 경우 내사를 할 수 있도록 규정하여 내사에 대한 근거규정을 마련하고, 범죄인지시 즉시 수사에 착수하여야 하도록 함.

또한 제정안은 사건의 수사와 관련하여, 범죄 사실 수사시 검사의 지휘에 따라 수사하고, 형사소송법 등에 따라 피의자 신문을 실시하고 변호인의 참여를 보장하도록 규정하며, 수사개시시 관할 지방검찰청 검사장에게 보고하도록 하고, 공무원에 대한 수사를 개시하거나 종료(송치)한 경우에는 그 사실을 해당기관의 장에게 통보하도록 하며, 기타 수사 착수 시 피의자의 범죄경력 조회 의무를 규정함.

개정안은 노동쟁의 과정에서 발생한 불법행위가 노동관계법령이 아닌 형법 위반으로 판단될 때에는 즉시 검사의 지휘를 받아 관할경찰이 수사하도록 통보하고, 노동관계법령 위반의 죄와 형법 위반의 죄가 경합될 경우 검사의 지휘를 받아 경찰과 공조수사하고 불구속사건은 각각 수사함을 원칙으로 하며, 수사 완료 시 지방고용노동관서의 장에게 보고하도록 하고, 관할 검찰청으로의 송치 등 절차를 규정함.

제정안

제28조(범죄의 내사 및 범죄인지 기준) ① 근로감독관은 직무범위에 속하는 범죄에 관한 신문·방송 그 밖의 보도매체의 기사, 익명의 신고 또는 풍문이 있는 경우에는 내사할 수 있고, 범죄의 혐의가 있다고 인정되는 때에는 즉시 수사에 착수하여야 한다.

② 근로감독관은 사업장 근로감독 또는 신고사건 처리 등 직무수행 중에 발견한 법 위반사실이 대통령령으로 정하는 위반사항 조치기준에 따라 시정이 필요한 경우에는 사용자에게 이에 대한 시정을 서면으로 지시하고, 기한 내 이행하지 아니한 때에는 즉시 범죄인지서를 작성하고 수사에 착수하여야 한다.

③ 제1항의 법 위반사실이 대통령령으로 정하는 위반사항 조치기준 중 즉시 범죄인지에 해당하는 경우에는 즉시 범죄인지서를 작성하고 수사에 착수하여야 한다.

제29조(사건의 수사) ① 근로감독관은 제28조에 따라 범죄를 인지하거나 고소·고발을 접수하였을 때에는 법무부령으로 정하는 바에 따라 범인과 범죄사실을 수사하고 그에 관한 증거를 수집하여야 한다.

② 근로감독관은 범죄를 수사하거나 그 수사를 보조하는 때에는 검사의 지휘를 받아야 한다.

③ 근로감독관이 범죄수사에 관하여 사용하는 문서와 장부는 법무부령으로 정하는 바에 따른다.

④ 근로감독관은 「형사소송법」 제241조부터 제243조까지, 제243조의2, 제244조, 제244조의2부터 제244조의5까지의 규정 및 법무부령으로 정하는 바에 따라 피의자를 신문하여야 한다.

⑤ 근로감독관은 「형사소송법」 제243조의2 및 법무부령으로 정하는 바에 따라 정당한 사유가 없으면 변호인을 참여하게 하여야 한다.

⑥ 그 밖에 근로감독관의 범죄수사에 필요한 사항은 법무부령으로 정한다.

제30조(수사개시 통보 등) ① 근로감독관은 공무원에 대하여 수사를 개시하거나 종료(송치)한 경우에는 「국가공무원법」 제83조제3항 및 「지방공무원법」 제73조제3항에 따라 그 사실을 해당기관의 장에게 통보하여야 한다.

② 근로감독관은 「특별사법경찰관리에 대한 검사의 수사지휘 및 특별사법경찰관리의 수사준칙에 관한 규칙」 제25조제10호바목 및 같은 조 제11호에 해당하는 범죄에 대하여 수사를 개시했을 때에는 관할 지방검찰청 검사장 또는 지청장에게 보고하여야 한다.

제31조(범죄경력 조회) 근로감독관은 범죄를 인지하거나 고소·고발을 접수하여 수사에 착수한 경우 피의자의 범죄경력을 조회하여야 한다. 다만, 고소·고발사건 중 “혐의없음, 공소권없음, 죄가안됨, 각하, 참고인중지” 의견으로 송치하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제32조(노동쟁의 중 불법행위에 대한 사법경찰권 행사) ① 근로감독관은 노동쟁의 과정에서 발생한 불법행위가 노동관계법령이 아닌 「형법」에 위반된다고 판단될 때에는 즉시 검사의 지휘를 받아 관할경찰이 수사하도록 통보하여야 한다.

② 근로감독관은 노동쟁의와 관련하여 고소·고발·진정을 받았을 때에는 지체 없이 조사하여야 하며, 그 내용이 「형법」 위반인 때에는 즉시 검사의 지휘를 받아 관할 경찰서로 이송하여야 한다.

제33조(수사공조) 근로감독관은 노동쟁의 과정에서 발생한 불법행위가 노동관계법령 위반의 죄와 「형법」 위반의 죄가 경합될 경우에는 (「형법」 제40조의 상상적 경합을 포함한다) 구속을 요하는 사건은 검사의 지휘를 받아 경찰과 공조수사하고 불구속사건은 각각 수사함을 원칙으로 한다.

제34조(사건의 송치) ① 근로감독관은 고소·고발사건과 노동관계법령 위반으로 범죄인지하여 수사한 사건은 수사완료 즉시 그 결과를 지방고용노동관서의 장에게 보고하여야 한다.

② 근로감독관은 법무부령으로 정하는 바에 따라 송치서류를 작성하고 관할 검찰청에 송치하여야 한다.

③ 근로감독관은 사건을 송치한 후 그 사실을 신고인과 피신고인에게 회시하여야 한다.

2) 검토의견

제정안 제28조부터 제34조까지의 범죄의 내사 및 범죄인지 기준, 사건의 수사 등 규정은 근로감독관의 사법경찰관으로서의 직무와 관련된 사항을 규정한 것으로, 특별사법경찰관인 근로감독관의 업무를 법률로써 명확히 한다는 점에서 의의가 있을 것으로 보임.

한편, 안 제31조와 관련하여, 개인정보보호위원회는 제정안 제31조는 피의자의 범죄경력 조회의 범위를 명시하지 않아 지나치게 포괄적으로 불필요한 정보까지 포함하여 처리할 우려가 있어, 범죄경력 조회 범위에 대하여 구체적으로 정할 필요가 있다는 의견을 제출하였음.

거. 벌칙(안 제35조, 제36조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 근로감독관이 직무상 알게 된 비밀을 외부에 공개하거나 누설할 경우, 사용자가 근로자의 감독 기관에 대한 통보를 이유로 근로자에게 해고나 그 밖에 불리한 처우를 한 경우에 대하여 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처함.

또한 제정안은 안 제6조 현장조사 검진을 거절, 방해, 기피하고 그 심문에 대하여 진술을 하지 아니하거나 거짓진술을 하는 자, 장부·서류를 제출하지 아니하거나 거짓 장부·서류를 제출한자, 안 제8조제1항을 위반하여 출석을 하지 아니한 자에게 500만원 이하의 과태료를 부과함. 안 제7조제1항 및 안 제15조제1항에 따른 정보 또는 자료의 제공 등을 하지 아니하거나 거짓으로 제공한 자는 300만원 이하의 과태료를 부과함.

제정안
제35조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. 1. 제9조를 위반하여 직무상 알게 된 비밀을 외부에 공개하거나 누설한 자 2. 제10조제2항을 위반하여 노동관계법령 위반 사실의 통보를 이유로 근로자에게 해고나 그 밖에 불리한 처우를 한 자 제36조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만

원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제6조에 따른 근로감독관 또는 그 위촉을 받은 의사의 현장조사나
검진을 거절, 방해 또는 기피하고 그 심문에 대하여 진술을 하지 아니
하거나 거짓된 진술을 하며 장부·서류를 제출하지 아니하거나 거짓
장부·서류를 제출한 자

2. 제8조제1항을 위반하여 출석을 하지 아니한 자

② 제7조제1항 및 제15조제1항에 따른 정보 또는 자료의 제공 등을
하지 아니하거나 거짓으로 제공한 자는 300만원 이하의 과태료에 처
한다.³⁶⁾

③ 제1항 및 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라
고용노동부장관이 부과·징수한다.

2) 검토의견

제정안은 벌칙 및 과태료를 부과하여 근로감독관의 직무 등에 관한
실효성있는 제재수단을 마련하고 있음.

다만, 제정안의 벌칙 및 과태료는 현행 「근로기준법」의 벌칙 및
과태료의 수준과 비교하여 합리적인 수준에서 결정되어야 할 것으로
보임.

첫째, 안 제9조의 근로감독관의 직무상 알게된 비밀 엄수 의무 위반
에 대하여, 현행 「근로기준법」³⁷⁾은 500만원 이하의 벌금에 처하도록

36) (자구) 과태료에 처한다 → 과태료를 부과한다

37) 「근로기준법」 제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금
에 처한다.

1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조, 제22조제2항, 제47조, 제53조제4항 단서, 제67조제1항
· 제3항, 제70조제3항, 제73조, 제74조제6항, 제77조, 제94조, 제95조, 제100조 및 제103조를 위
반한 자

2. 제96조제2항에 따른 명령을 위반한 자

규정하고, 안 제10조제2항의 사용자의 불리한 처우 금지 의무 위반에 대하여, 현행 「근로기준법」³⁸⁾은 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하나, 제정안은 이에 대하여 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있어 현행 「근로기준법」보다 상향된 벌칙 수준인바 이에 대한 적정성 여부를 논의할 필요가 있을 것임.

둘째, 과태료와 관련하여, 안 제36조제1항의 과태료는 현행 「근로기준법」 제116조제2항에 규정되어 있는 수준임.³⁹⁾ 그러나 안 제36조제2항의 경우, 현행 「근로기준법」은 근로감독관의 자료제공의 요청(제102조의2) 위반에 대한 과태료 규정이 없으나, 안 제36조제2항은 300만원 이하의 과태료를 부과하고 있음을 고려한 검토가 필요함.

셋째, 제정안은 법 위반사항에 대한 벌칙을 규정하고 있으나 이에

38) 제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제51조의2제2항, 제52조제2항제1호, 제53조제1항·제2항, 같은 조 제4항 본문·제7항, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자
2. 제53조제5항에 따른 명령을 위반한 자

39) 안 제36조제1항제1호는 「근로기준법」 제116조제2항제4호에, 안 제36조제1항제2호는 「근로기준법」 제116조제2항제1호에 대응되는 것으로 해석됨.

「근로기준법」 제116조(과태료)

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, 제74조제7항·제9항, 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항, 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 장부·서류를 제출하지 아니하거나 거짓 장부·서류를 제출한 자

대한 양벌규정은 두고 있지 않으나, 현행 「근로기준법」 제115조⁴⁰⁾는 벌칙에 대한 양벌규정을 두고 있음을 고려한 논의가 필요할 것으로 보임.

예컨대, 「근로기준법」 제104조제2항의 불이익조치 금지 의무와 관련하여, 「근로기준법」 제115조는 양벌규정을 통하여 사업주의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원도 불이익조치 금지의무를 위반하면 그 행위자 또한 벌하고 있음. 이러한 현행 「근로기준법」의 체계를 고려할 때, 안 제10조제2항의 불리한 처우 금지 규정의 위반에 대한 안 제35조제2호의 벌칙과 관련한 양벌규정의 신설이 필요한 측면이 있는 것으로 보임.

이를 종합적으로 고려하여 합리적인 제재규정 마련이 필요할 것으로 보임.

40) 「근로기준법」

제115조(양벌규정) 사업주의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 해당 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 제107조, 제109조부터 제111조까지, 제113조 또는 제114조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 사업주에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 사업주가 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

너. 부칙

1) 제정안의 주요내용

제정안 부칙은 시행일을 공포 후 6개월로 정함.

제정안
<부칙> 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

2) 검토의견

제정안은 시행일 외 부칙을 두고있지 않으나, 다른 법률의 개정과 관련한 부칙 신설이 필요할 것으로 보임. 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」, 「청소년 기본법」, 「인신매매등방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 등 다수 법률에서 「근로기준법」에 따른 근로감독관으로 규정하고 있는바, 이에 대한 부칙 신설이 필요한 것임.

문 의 처
02)6788-5540

「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」 제6조의 2(근로감독관 등) ① 「근로기준법」에 따른 근로감독관은 그의 관할 구역에서 발생하는 다음 각 호의 법률에 규정된 범죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 수행한다.

1. 「근로기준법」
 2. 「최저임금법」
 3. 「남녀고용평등법」
 4. 「임금채권보장법」
 5. 「산업안전보건법」
 6. 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」
 7. 「노동조합 및 노동관계조정법」
 8. 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」
 9. 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」
 10. 「근로복지기본법」
 11. 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」
 12. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」
 13. 「근로자퇴직급여 보장법」
 14. 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」
 15. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」
 16. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」
 17. 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」
 18. 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」(제6조 및 제7조만 해당한다)
 19. 「산업재해보상보험법」(제127조제3항제3호만 해당한다)
- ② 지방고용노동청, 지방고용노동청 지청 및 그 출장소에 근무하며 근로감독, 노사협력, 산업안전, 근로여성 보호 등의 업무에 종사하는 8급·9급의 국가공무원 중 그 소속 관서의 장의 추천에 의하여 그 근무지를 관할하는 지방검찰청 검사장이 지명한 자는 제1항의 범죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 수행한다.
- ③ 「선원법」에 따른 선원근로감독관은 그의 관할 구역에서 발생하는 선박소유자와 선원의 「선원법」 또는 「근로기준법」에서 규정한 범죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 수행한다.

「근로감독관집무규정」(고용노동부훈령) 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(고용상 연령차별금지)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.

「근로감독관집무규정」(산업안전보건)(고용노동부훈령) 제2조(근로감독관의 직무) 근로감독관(이하 "감독관"이라 한다)은 다음 각 호의 직무를 수행한다.

1. 「산업안전보건법」(이하 "산안법"이라 한다), 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」(이하 "중처법"이라 한다), 「산업재해보상보험법」(이하 "산재보험법"이라 한다) 및 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」(이하 "진폐법"이라 한다)의 집행을 위한 직무
2. 산안법, 중처법, 산재보험법 및 진폐법(이하 "법령"이라 한다) 위반의 죄에 관한 수사 등 사법경찰관의 직무
3. 재해발생 상황 파악, 재해발생 원인조사 및 조치
4. 법령에 대한 질의응답 및 상담
5. 그 밖에 법령의 운영과 관련하여 고용노동부장관(이하 "장관"이라 한다)이 지시하는 업무