

|        |             |
|--------|-------------|
| 의안번호   | 2211990     |
| 의 퇴 인  | 박홍배 의원      |
| 회 답 일  | 2025.11.27. |
| 추 계 번호 | 25B4232     |

## 근로감독관법안

【비용추계서 미첨부 사유서】

## I. 재정수반요인

| 연번 | 조·항(조제목)                 | 주요내용                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 비고       |
|----|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 1  | 안 제1조(목적)                | 이 법은 근로감독관으로 하여금 노동 관계 법령의 집행을 감독하고 사용자와 근로자의 권익을 유지·보호하도록 함으로써 사회를 안정시키고 경제를 발전시키는 것을 목적으로 함                                                                                                                                                                                            | 의무규정     |
| 2  | 안 제4조(감독 기관)             | 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 제7조(자료 제공의 요청)         | 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 있음(제1항)<br>1. 「소득세법」 제4조제1항제1호에 따른 종합소득에 관한 자료<br>2. 「고용보험법」 제13조 및 제15조에 따른 피보험자격에 관한 신고 자료<br>3. 그 밖에 근로자의 근로조건 보호를 위하여 필요한 정보 또는 자료로서 대통령령으로 정하는 정보 또는 자료 | 재량규정     |
|    |                          | 제1항에 따라 정보 또는 자료의 제공 등을 요청받은 자는 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 함(제2항)                                                                                                                                                                                                                             | 의무규정     |
|    |                          | 제1항에 따라 제공되는 자료에 대하여는 수수료나 사용료 등을 면제함(제3항)                                                                                                                                                                                                                                               | 의무규정     |
| 4  | 안 제12조(권한의 위임)           | 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있음                                                                                                                                                                                                                       | 재량규정     |
| 5  | 안 제13조(근로 감독에 관한 지원)     | 국가는 근로감독행정의 효율화 및 역량 강화를 위하여 필요한 재정적·행정적 지원을 할 수 있음(제1항)                                                                                                                                                                                                                                 | 재량규정     |
|    |                          | 지방고용노동관서에는 노동관계법령 관련 분쟁과 관련하여 사실관계 확인, 임금채불 청산 등 권리구제 업무를 지원하기 위하여 권리구제지원관을 둘 수 있음(제2항)                                                                                                                                                                                                  | 재량규정     |
| 6  | 안 제14조(근로 감독행정 정보시스템 구축) | 고용노동부장관은 근로감독관의 직무가 효율적으로 집행될 수 있도록 근로감독행정 정보시스템을 구축·운영함(제1항)                                                                                                                                                                                                                            | 의무규정     |
|    |                          | 고용노동부장관은 근로감독행정 정보시스템 구축·운영의 전 과정에서 개인정보 보호를 위하여 필요한 시책을 마련하여야 함(제2항)                                                                                                                                                                                                                    | 의무규정     |
|    |                          | 관계 중앙행정기관 및 지방자치단체의 장은 제2항의 근로감독행정 정보와 관련하여 근로감독행정 정보시스템이 필요한 경우 사전에 고용노동부장관과 협의하여야 함. 이 경우 고용노동                                                                                                                                                                                         | 의무·재량 규정 |

| 연번 | 조·항(조제목)              | 주요내용                                                                                                                                                            | 비고       |
|----|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
|    |                       | 부장관은 관련 업무에 필요한 범위에서 정보를 제공할 수 있고, 정보를 제공받은 관계 중앙행정기관 및 지방자치단체의 장은 제공받은 목적의 범위에서 보유·이용할 수 있음(제3항)                                                               | 재량규정     |
|    |                       | 고용노동부장관은 근로감독행정 정보시스템의 운영·지원을 위하여 전담기구를 설치할 수 있음(제4항)                                                                                                           |          |
| 7  | 안 제15조(자료의 제출 요구 등)   | 고용노동부장관은 관계 중앙행정기관, 지방자치단체 및 관련 기관·단체에 근로감독행정 정보시스템의 운영에 필요한 정보의 제공이나 관련 전산망 이용을 요청하고 제공받은 목적의 범위에서 보유·이용할 수 있음. 이 경우 자료의 제공을 요청받은 자는 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 함(제1항) | 재량·의무 규정 |
|    |                       | 근로감독관은 사업장 감독 또는 신고사건의 처리와 관련하여 필요한 경우 관계 기관이 보관 중인 자료의 제공이나 관련 전산망 이용을 요청할 수 있음(제2항)                                                                           | 재량규정     |
| 8  | 안 제16조(노동행정포털 구축·운영)  | 고용노동부장관은 국민이 노동 관련 민원을 신청하고 노동행정 정보에 쉽고 신속하게 접근할 수 있도록 근로감독행정 정보시스템과 연계하여 노동행정포털을 구축·운영함(제1항)                                                                   | 의무규정     |
|    |                       | 민원인에게 민원 처리 결과를 통지할 때에는 「민원 처리에 관한 법률」 제27조제2항에 따라 노동행정포털을 통한 전자문서로 통지할 수 있음(제2항)                                                                               | 재량규정     |
| 9  | 안 제19조(신고사건의 관할 및 이송) | 신고사건은 해당 사건이 발생한 사업장을 관할하는 지방고용노동관서의 장이 처리하는 것을 원칙으로 함(제1항)                                                                                                     | 의무규정     |
|    |                       | 사업장이 폐지되었거나 그 외 관할 관청에서 사건을 처리하는 것이 적절하다고 인정되는 경우에는 주된 사업장의 소재지를 관할하는 지방고용노동관서의 장이 처리할 수 있음(제2항)                                                                | 재량규정     |
|    |                       | 관할이 명확하지 아니하거나, 피신고인 또는 신고인의 거주지·사정 등을 고려하여 관할을 달리할 필요가 있는 경우에는 지방고용노동관서 상호 간 협의를 통하여 사건을 이송할 수 있음(제3항)                                                         | 재량규정     |
|    |                       | 관할이 아닌 지방고용노동관서에 신고사건이 접수된 경우, 해당 관서는 사건을 관할 지방고용노동관서로 이송하여야 함. 다만, 긴급하거나 불이익을 방지하기 위하여 필요한 경우에는 우선 조사를 실시한 후 이송할 수 있음(제4항)                                     | 의무·재량 규정 |
|    |                       | 제2항부터 제4항까지에 따른 사건의 관할 기준, 주된 사업장의 판단 기준, 이송 요건 및 절차 등 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정함(제5항)                                                                            | 의무규정     |
| 10 | 안 제20조(사건의 조사)        | 근로감독관은 신고사건을 처리하도록 지정받은 때에는 신고인의 신고내용에 대하여 신속·친절·공정·정확히 조사·처리하여야 함. 다만, 신고내용이 전체 근로자에 관한 사항이거나                                                                  | 의무·재량 규정 |

| 연번 | 조·항(조제목)          | 주요내용                                                                                                                                                                                         | 비고          |
|----|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
|    |                   | 신고내용의 조사결과 신고인 외의 다수 근로자도 동일내용의 법 위반으로 피해를 입고 있다고 판단된 경우에는 신고내용 이외의 사항에 대하여도 조사를 할 수 있음(제1항)                                                                                                 |             |
|    |                   | 근로감독관은 신고내용의 조사를 위하여 필요한 경우에는 당사자 그 밖의 참고인에게 출석을 요구할 수 있음(제2항)                                                                                                                               | 재량규정        |
|    |                   | 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 있음(제3항)                                                                  | 재량규정        |
|    |                   | 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 있음(제4항)                                                                 | 재량규정        |
|    |                   | 신고사건 관할 지방고용노동관서의 장은 필요한 경우에 다른 지방고용노동관서의 장에게 사건과 관련한 특정사실의 조사 또는 소재수사를 의뢰할 수 있음. 이 경우에 의뢰받은 지방고용노동관서의 장은 지체 없이 조사 또는 소재수사하여 회보하여야 함(제5항)                                                    | 재량·의무<br>규정 |
|    |                   | 고소·고발사건 이외의 사건으로서 피신고인이 법 위반사실을 시정할 의사를 표시하는 경우 출석조사를 생략하고 14일 이내의 기간을 주어 자율적으로 해결하도록 지도할 수 있음(제6항)                                                                                          | 재량규정        |
| 11 | 안 제22조(사건 조사의 기피) | 고용노동부장관은 노동사건을 조사 또는 처리하는 과정에서 필요한 경우에는 지방고용노동관서의 장에게 관련 법령의 해석 및 적용 등에 관하여 지원 및 지시를 할 수 있음(제7항)                                                                                             | 재량규정        |
|    |                   | 신고인 또는 피신고인은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 담당 근로감독관의 기피를 신청할 수 있음(제1항)<br>1. 근로감독관이 제21조의 사건 조사 회피 사유에 해당되는 때<br>2. 근로감독관이 사건 청탁, 방어권 침해 등 불공정한 조사를 하였거나, 불공정한 조사를 할 우려가 있다고 볼만한 객관적·구체적 사정이 있는 때 | 재량규정        |
|    |                   | 기피 신청서가 제출된 때에는 기피 신청을 한 신고인 또는 피신고인에게 기피사유를 소명하도록 요청할 수 있고, 이 경우 기피 신청자는 3일 이내에 기피사유를 서면으로 소명하여야 함(제2항)                                                                                     | 의무규정        |
|    |                   | 지방고용노동관서의 장은 기피 신청 내용이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 신청을 각하함(제3항)<br>1. 기피 신청 대상 사건이 종결되거나 송치된 경우                                                                                                 | 의무규정        |

| 연번 | 조·항(조제목)             | 주요내용                                                                                                                  | 비고   |
|----|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
|    |                      | 2. 동일한 사건에 대하여 이미 기피 신청이 있었던 경우<br>3. 제1항에 따른 신고인 또는 피신고인이 아닌 자가 기피 신청을 한 경우<br>4. 제2항에 따른 기피사유에 대한 소명이 없는 경우         | 의무규정 |
|    |                      | 지방고용노동관서의 장은 기피 신청이 이유 있다고 인정되는 때에는 사건 담당 근로감독관을 재지정하여 사건을 처리하도록 하여야 함(제4항)                                           |      |
|    |                      | 지방고용노동관서의 장은 기피 신청 내용에 대해 별도의 심의가 필요하다고 판단되는 경우에는 제23조에 따른 신고사건 심사위원회를 개최하여 기피 신청에 대한 수용 여부를 결정하여야 함(제5항)             |      |
|    |                      | 지방고용노동관서의 장은 기피신청의 처리 결과에 대하여 기피 신청자에게 통보하여야 함(제6항)                                                                   |      |
| 12 | 안 제23조(신고사건 심사위원회)   | 제22조에 따른 기피 신청에 대한 수용 여부 결정 및 제27조에 따른 재신고 사건의 처리 방법과 내용 등에 관한 심사를 위하여 지방고용노동관서에 신고사건 심사위원회를 둠(제1항)                   | 의무규정 |
|    |                      | 신고사건 심사위원회는 위원장을 포함한 위원으로 구성하며, 외부 전문가를 포함하여야 함(제2항)                                                                  | 의무규정 |
|    |                      | 위원회의 구성, 위원의 자격 및 위촉 절차, 심의 방식 등 운영에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정함(제3항)                                                         | 의무규정 |
|    |                      | 신고사건 심사위원회는 필요하다고 판단되는 경우 신고인을 출석시켜 의견을 들을 수 있으며, 신고인의 사정으로 출석이 어려운 경우 서면, 전자문서, 모사전송 등을 통하여 의견을 제출하게 할 수 있음(제4항)     | 재량규정 |
| 13 | 안 제24조(사건 유형별 조사 원칙) | 직장 내 성희롱 사건은 피해자가 수치심을 느끼지 아니하고 조사에 응할 수 있도록, 전담 근로감독관 지정 및 별도의 독립된 공간에서 조사하는 등 적절한 조치를 하여야 함(제1항)                    | 의무규정 |
|    |                      | 직장 내 괴롭힘 사건은 피해자의 진술을 충분히 확보할 수 있도록 전담 근로감독관 지정 등 필요한 조치를 하며, 필요한 경우 자문기구를 설치하여 자문을 받을 수 있음(제2항)                      | 재량규정 |
|    |                      | 근로감독관은 사건관계인에 대하여 의사소통 또는 의사표현에 어려움이 있는 장애 여부를 확인하고, 해당 장애인이 조사과정에서 필요한 조력을 받을 수 있도록 안내하고 조치를 하여야 함(제3항)              | 의무규정 |
|    |                      | 제1항부터 제3항까지에 따른 조사절차, 전담 인력의 지정, 공간의 확보, 자문위원회 설치 및 운영, 장애인에 대한 조력 제공 등 필요한 사항은 고용노동부령으로 정함(제4항)                      | 의무규정 |
| 14 | 안 제27조(재신고사건의 처리)    | 이미 처리한 사건(고소·고발사건 및 범죄인지 사건은 제외한다)에 대하여 민원인이 이의를 제기하는 경우에는 다음 각 호의 어느 하나의 방법에 따라 처리하여야 함(제1항)<br>1. 담당 근로감독관을 변경하여 처리 | 의무규정 |

| 연번 | 조·항(조제목)    | 주요내용                                                                                                                                                                                                              | 비고   |
|----|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
|    |             | 2. 검사의 지휘를 받아 처리<br>3. 지방고용노동관서 내 사건유형별 전문위원회의 자문을 받아 처리                                                                                                                                                          |      |
|    |             | 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 있음(제2항)                                                                        | 재량규정 |
|    |             | 신고사건 심의위원회에서 재신고 사건 처리방법 및 내용 등이 결정된 때에는 결정 결과와 이유를 상세히 작성하여 재신고인에게 서면으로 통지하여야 함(제3항)                                                                                                                             | 의무규정 |
|    |             | 제1항 및 제3항에 따라 처리한 반복민원은 「민원 처리에 관한 법률」 제23조를 준용하여 처리할 수 있음(제4항)                                                                                                                                                   | 재량규정 |
| 15 | 안 제35조(벌칙)  | 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처함<br>1. 제9조를 위반하여 직무상 알게 된 비밀을 외부에 공개하거나 누설한 자<br>2. 제10조제2항을 위반하여 노동관계법령 위반 사실의 통보를 이유로 근로자에게 해고나 그 밖에 불리한 처우를 한 자                                             | 의무규정 |
| 16 | 안 제36조(과태료) | 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과함(제1항)<br>1. 제6조에 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<br>2. 제8조제1항을 위반하여 출석을 하지 아니한 자 | 의무규정 |
|    |             | 제7조제1항 및 제15조제1항에 따른 정보 또는 자료의 제공 등을 하지 아니하거나 거짓으로 제공한 자는 300만원 이하의 과태료에 처함(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)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------|---------------------------------------------|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1,2,4 | 안 제1조(목적)<br>안 제4조(감독 기관)<br>안 제12조(권한의 위임) | —    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 미대상               <ul style="list-style-type: none"> <li>－ 제정안은 근로감독관의 직무·권한·절차·수사 기준 등을 종합적으로 규정하는 「근로감독법」을 제정하면서 이에 맞추어 제정안의 목적, 감독기관, 권한의 위임 등에 대해 규정하는 내용이므로, 제정안의 시행으로 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않을 것으로 예상됨</li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 3     | 안 제7조(자료 제공의 요청)                            | —    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 미대상               <ul style="list-style-type: none"> <li>－ 제정안은 고용노동부장관으로 하여금 「근로기준법」에서 정하는 근로조건 보호를 위하여 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장 또는 근로복지공단 등 관련 기관·단체의 장에게 종합소득에 관한 자료 및 피보험자격에 관한 신고 자료 등의 정보 또는 자료의 제공 및 관계 전산망의 이용을 요청할 수 있도록 규정하는 내용임</li> <li>－ 제정안은 현행 「근로기준법」 제102조의2<sup>1)</sup>와 동일한 내용이므로, 제정안이 시행되어도 국가 및 지방자치단체의 추가 재정소요가 발생하지 않을 것으로 예상됨</li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                                                         |
| 5     | 안 제13조(근로 감독에 관한 지원)                        | ×    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 미첨부(제1항)               <ul style="list-style-type: none"> <li>－ 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당</li> <li>－ 본문참조</li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|       |                                             | —    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 미대상(제2항)               <ul style="list-style-type: none"> <li>－ 제정안은 지방고용노동관서에는 노동관계법령 관련 분쟁과 관련하여 사실관계 확인, 임금채불 청산 등 권리구제 업무를 지원하기 위하여 권리구제지원관을 둘 수 있도록 규정하고 있음</li> <li>－ 현행 「근로감독관집무규정」 제27조의2<sup>2)</sup>는 취약근로자에 대한 임금채불 청산 등 노동행정서비스를 제공하기 위해 지방관서에 권리구제 지원팀을 운영할 수 있도록 규정하고 있으므로 제정안의 시행으로 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요에 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨</li> <li>－ 참고로 고용노동부는 근로감독 인프라 구축, 수사·감독 등을 수행하기 위한 필요경비 지원, 근로감독 역량강화 등을 위하여 2025년 기준 172.4억원의 예산을 편성하였으며, 체불 청산 등 권리구제지원을 위하여 전국 48개 지방노동관서에 ‘노동권익지원관’ 등을 두고 권리구제지원팀을 구성·운영 중임</li> </ul> </li> </ul> |

| 연번                                       | 조·항(조제목)                                           | 추계여부   | 비고(추계 미 실시 사유)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |        |        |      |      |      |      |                                          |        |        |        |        |        |            |   |   |       |       |       |            |       |       |       |       |       |
|------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|------|------|------|------|------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|------------|---|---|-------|-------|-------|------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                                          |                                                    |        | <div>&lt;근로감독에 관한 지원 관련 사업 현황&gt;</div> <div>(단위: 백만원)</div> <table><tr><th>사업명</th><th>2021</th><th>2022</th><th>2023</th><th>2024</th><th>2025</th></tr><tr><td>근로감독역량강화</td><td>10,769</td><td>10,640</td><td>11,006</td><td>12,783</td><td>13,311</td></tr><tr><td>산업안전감독역량강화</td><td>—</td><td>—</td><td>4,406</td><td>2,267</td><td>3,930</td></tr><tr><td>권리구제지원팀 운영</td><td>6,577</td><td>6,751</td><td>6,845</td><td>7,048</td><td>7,256</td></tr></table> <div>주: 2025년은 예산 기준</div> <div>자료: 고용노동부 제출자료</div>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 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 |
| 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  |      |      |      |      |                                          |        |        |        |        |        |            |   |   |       |       |       |            |       |       |       |       |       |
| 6, 8                                     | 안 제14조(근로 감독행정 정보시스템 구축)<br>안 제16조(노동 행정포털 구축· 운영) | —      | <div><div>• 미대상(안 제14조제1항, 안 제16조)</div><div>－ 제정안은 고용노동부장관으로 하여금 근로감독관의 직무가 효율적으로 집행될 수 있도록 근로감독행정 정보시스템을 구축· 운영하도록 규정하고(안 제14조제1항), 근로감독행정 정보시스템과 연계하여 노동행정포털을 구축· 운영하며, 민원인에게 민원 처리 결과를 통지할 때에는 노동행정포털을 통한 전자문서로 통지할 수 있도록 규정하는 내용임(안 제16조)</div><div>－ 현행「근로감독관집무규정」 제10조<sup>3)</sup>는 근로기준정책관으로 하여금 감독관의 직무(산업안전보건분야는 제외)가 효율적으로 집행될 수 있도록 근로감독행정 정보시스템을 구축· 운영하도록 규정하고 있으며, 동 규정 제10조의<sup>24)</sup>는 국민이 노동 관련 민원을 신청하고, 노동행정 정보에 쉽고 신속하게 접근할 수 있도록 근로감독행정 정보시스템과 연계하여 노동행정 서비스 포털을 구축· 운영하도록 규정하고 있음</div><div>－ 제정안은 현행「근로감독관집무규정」 제10조와 제10조의 2를 법률에 규정하는 내용이므로, 제정안이 시행되어도 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않을 것으로 예상됨</div><div>－ 참고로, 고용노동부는 「근로감독관집무규정」 제10조와 제10조의2에 근거하여 근로감독행정 정보시스템(노사누리)을 구축·운영 중임</div></div> <div>&lt;근로감독에 관한 지원 관련 사업 현황&gt;</div> <div>(단위: 백만원)</div> <table><tr><th>사업명</th><th>2021</th><th>2022</th><th>2023</th><th>2024</th><th>2025</th></tr><tr><td>정보시스템구축－<br/>근로감독행정 정보시스템<br/>(노사누리) 구축·운영</td><td>748</td><td>5,900</td><td>4,181</td><td>3,010</td><td>1,607</td></tr></table> <div>자료: 고용노동부 제출자료</div> | 사업명    | 2021   | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 정보시스템구축－<br>근로감독행정 정보시스템<br>(노사누리) 구축·운영 | 748    | 5,900  | 4,181  | 3,010  | 1,607  |            |   |   |       |       |       |            |       |       |       |       |       |
| 사업명                                      | 2021                                               | 2022   | 2023                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 2024   | 2025   |      |      |      |      |                                          |        |        |        |        |        |            |   |   |       |       |       |            |       |       |       |       |       |
| 정보시스템구축－<br>근로감독행정 정보시스템<br>(노사누리) 구축·운영 | 748                                                | 5,900  | 4,181                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 3,010  | 1,607  |      |      |      |      |                                          |        |        |        |        |        |            |   |   |       |       |       |            |       |       |       |       |       |

| 연번 | 조·항(조제목)              | 추계여부 | 비고(추계 미 실시 사유)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----|-----------------------|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                       | —    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 미대상(안 제14조제2항)               <ul style="list-style-type: none"> <li>– 제정안은 고용노동부장관으로 하여금 근로감독행정 정보시스템 구축·운영의 전 과정에서 개인정보 보호를 위하여 필요한 시책을 마련하도록 규정하는(안 제14조제2항) 내용으로, 현재 고용노동부 행정력의 범위 내에서 이행 가능할 것으로 예상됨</li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|    |                       | ×    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 미첨부(안 제14조제3항)               <ul style="list-style-type: none"> <li>– 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당</li> <li>– 제정안은 관계 중앙행정기관 및 지방자치단체의 장으로 하여금 근로감독행정 정보시스템이 필요한 경우 사전에 고용노동부장관과 협의하도록 규정하는 내용으로, 향후 지방자치단체가 공동 활용할 수 있는 통합 플랫폼이 마련될 경우 정보화전략계획(ISP) 수립 및 시스템 구축 등으로 인해 국가 재정의 추가재정소요가 발생할 수 있음</li> <li>– 다만, 제정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해서는 향후 지방자치단체가 공동 활용할 수 있는 통합 플랫폼의 구축 여부, 운영 방식 등에 대한 정보가 필요하나 아직 세부적인 계획이 수립되어 있지 않아 추가재정소요의 규모를 합리적으로 예측하기 곤란</li> </ul> </li> </ul> |
|    |                       | ×    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 미첨부(안 제14조제4항)               <ul style="list-style-type: none"> <li>– 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당</li> <li>– 본문참조</li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 7  | 안 제15조(자료의 제출 요구 등)   | —    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 미대상               <ul style="list-style-type: none"> <li>– 제정안은 고용노동부장관은 관계 중앙행정기관, 지방자치단체 및 관련 기관·단체에 근로감독행정 정보시스템의 운영에 필요한 정보의 제공이나 관련 전산망 이용을 요청하고 제공받은 목적의 범위에서 보유·이용할 수 있도록 규정하면서 자료의 제공을 요청받은 자는 정당한 사유가 없으면 이에 따르도록 규정하는 내용이므로 고용노동부 행정력의 범위 내에서 이행 가능할 것으로 예상됨</li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                                                                                         |
| 9  | 안 제19조(신고사건의 관할 및 이송) | —    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 미대상               <ul style="list-style-type: none"> <li>– 제정안은 신고사건은 해당 사건이 발생한 사업장을 관할하는 지방고용노동관서의 장이 처리하는 것을 원칙으로 하고, 사업장이 폐지되었거나 그 외 관할 관청에서 사건을 처리하는 것이 적절하다고 인정되는 경우에는 주된 사업장의 소재지를 관할하는 지방고용노동관서의 장이 처리할 수 있도록 규정하는 등 신고사건의 관할 및 이송에 대해 규정하는 내용임</li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                                                                                                        |

| 연번 | 조·항(조제목)            | 추계여부 | 비고(추계 미 실시 사유)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----|---------------------|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                     |      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 현행 「근로감독관집무규정」 제35조<sup>5)</sup>는 신고사건은 주된 사업장의 소재지를 관할하는 지방관서에서 처리하도록 규정하고 있어 제정안은 동 조항을 법률에 규정하는 내용이므로, 제정안이 시행되어도 국가 및 지방자치단체의 추가재정 소요가 발생하지 않을 것으로 예상됨</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 10 | 안 제20조(사건의 조사)      | —    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 미대상</li> <li>- 제정안은 근로감독관으로 하여금 신고사건을 처리하도록 지정받은 때에는 신고인의 신고내용에 대하여 신속·친절·공정·정확히 조사·처리하여야 한다고 규정하면서, 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 있도록 규정하는 내용임</li> <li>- 제정안은 현행 「근로감독관집무규정」 제37조<sup>6)</sup>를 법률에 규정하는 내용이므로, 제정안이 시행되어도 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않을 것으로 예상됨</li> </ul>                                                              |
| 11 | 안 제22조(사건 조사의 기피)   | —    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 미대상</li> <li>- 제정안은 신고인 또는 피신고인은 근로감독관이 안 제21조<sup>7)</sup>의 사건 조사 회피 사유에 해당되는 때와 근로감독관이 사건 청탁, 방어권 침해 등 불공정한 조사를 하였거나, 불공정한 조사를 할 우려가 있다고 불만한 객관적·구체적 사정이 있는 때에 해당하는 경우에는 담당 근로감독관의 기피를 신청할 수 있도록 규정하는 내용임</li> <li>- 현행 「근로감독관집무규정」 제34조의3<sup>8)</sup>은 신고인 또는 피신고인으로 하여금 담당 감독관의 기피를 신청할 수 있도록 규정하고 있으므로, 제정안이 시행되어도 현재 고용노동부 행정력의 범위 내에서 이행 가능할 것으로 예상됨</li> </ul>                                                 |
| 12 | 안 제23조(신고 사건 심사위원회) | —    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 미대상</li> <li>- 제정안은 사건조사의 기피 신청에 대한 수용 여부 결정 및 재신고 사건의 처리 방법과 내용 등에 관한 심사를 위하여 지방고용노동관서에 신고사건 심사위원회를 두도록 규정하는 내용임</li> <li>- 현행 「근로감독관집무규정」 제34조의3제5항<sup>9)</sup> 및 제43조<sup>10)</sup>는 기피 신청에 대한 수용 여부 결정 및 재신고 사건의 처리 방법 등의 심의를 위한 신고사건 심사위원회의 구성 등에 대해 규정하고 있음</li> <li>- 제정안은 현행 「근로감독관집무규정」 제34조의3제5항 및 제43조에서 규정하는 신고사건 심사위원회에 관한 사항을 법률에 규정하는 내용이므로, 제정안이 시행되어도 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않을 것으로 예상됨</li> </ul> |

| 연번 | 조·항(조제목)             | 추계여부 | 비고(추계 미 실시 사유)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----|----------------------|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 13 | 안 제24조(사건 유형별 조사 원칙) | —    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 미대상               <ul style="list-style-type: none"> <li>— 제정안은 직장 내 성희롱 사건 및 직장 내 괴롭힘 사건 등 사건 유형별 조사 원칙을 규정하는 내용임</li> <li>— 현행 「근로감독관집무규정」 제37조의2<sup>11)</sup>은 사건 유형별 조사 원칙에 대해 규정하고 있으며, 제정안은 현행 「근로감독관집무규정」 제37조의2를 법률에 규정하는 내용이므로, 제정안이 시행되어도 국가 및 지방자치단체의 추가제정소요가 발생하지 않을 것으로 예상됨</li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 14 | 안 제27조(재신 고사건의 처리)   | —    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 미대상               <ul style="list-style-type: none"> <li>— 제정안은 이미 처리한 사건(고소·고발사건 및 범죄인지 사건은 제외)에 대하여 민원인이 이의를 제기하는 경우에는 담당 근로감독관을 변경하여 처리하는 방법 등<sup>12)</sup>으로 처리하도록 규정하는 내용임</li> <li>— 제정안은 현행 「근로감독관집무규정」 제43조<sup>13)</sup>를 법률에 규정하는 내용이므로, 제정안이 시행되어도 국가 및 지방자치단체의 추가제정소요가 발생하지 않을 것으로 예상됨</li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 15 | 안 제35조(벌칙)           | —    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 미대상               <ul style="list-style-type: none"> <li>— 제정안은 직무상 알게 된 비밀을 외부에 공개하거나 누설한 자와 노동관계법령 위반 사실의 통보를 이유로 근로자에게 해고나 그 밖에 불리한 처우를 한 자에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하는 내용임</li> <li>— 현행 「근로기준법」 제110조<sup>14)</sup>는 사업 또는 사업장에서 이 법 또는 이 법에 따른 대통령령을 위반한 사실에 대한 통보를 이유로 불리한 처우를 할 경우 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있으므로, 제정안이 시행될 경우 불리한 처우에 대한 벌칙 규정이 강화됨</li> <li>— 또한, 현행 「근로기준법」 제114조<sup>15)</sup>에 따라 직무상 알게 된 비밀 누설한 자는 500만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있으므로, 제정안의 시행에 따라 비밀유지 의무 위반에 대한 벌칙 규정이 강화됨</li> <li>— 다만, 제정안이 시행될 경우 벌금 부과액이 상향 조정되어 세외수입이 증가할 수 있으나, 이는 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제2조<sup>16)</sup>에 따라 비용추계의 대상이 되지 않으므로 미대상 사유에 해당함</li> </ul> </li> </ul> |
| 16 | 안 제36조(과태료)          | —    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 미대상(제1항)               <ul style="list-style-type: none"> <li>— 제정안은 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 자와 출석요구를 위반하여 출석을 하지 아니한 자에게는 500만원 이하의 과</li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

| 연번 | 조·항(조제목) | 추계여부 | 비고(추계 미 실시 사유)                                                                                                                                                                                                                |
|----|----------|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |          |      | <p>태료를 부과하도록 규정하는 내용임</p> <p>－ 현행 「근로기준법」 제116조제2항제1호<sup>17)</sup>는 고용노동부장관, 노동위원회 또는 근로감독관의 요구가 있는 경우에 대해 보고 또는 출석을 하지 아니하거나 거짓된 보고를 한 자 등에 게 500만원 이하의 과태료를 부과하고 있으므로, 제정안은 현행 「근로기준법」 제116조제2항제1호를 법률에 규정하는 내용임</p>       |
|    |          | －    | <p>• 미대상(제2항)</p> <p>－ 제정안은 정보 또는 자료의 제공 등을 하지 아니하거나 거짓으로 제공한 자는 300만원 이하의 과태료에 처하도록 규정하는 내용으로, 제정안이 시행될 경우 정보 또는 자료 제공 위반에 대한 과태료 규정이 신설되어 세외수입이 증가할 수 있으나, 이는 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제2조에 따라 비용추계의 대상이 되지 않으므로 미대상 사유에 해당함</p> |

- 1) 제102조의2(자료 제공의 요청) ① 고용노동부장관은 이 법에서 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 신고자료
  3. 그 밖에 근로자의 근로조건 보호를 위하여 필요한 정보 또는 자료로서 대통령령으로 정하는 정보 또는 자료

② 제1항에 따라 자료의 제공을 요청받은 자는 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

③ 제1항에 따라 제공되는 자료에 대하여는 수수료나 사용료 등을 면제한다.
- 2) 제27조의2(권리구제 지원팀 운영) 취약근로자에 대한 임금채불 청산 등 노동행정서비스를 제공하기 위해 지방관서에 권리구제 지원팀을 운영할 수 있으며, 권리구제 지원팀의 구성·운영에 관한 사항은 본부에서 별도로 마련하여 시행한다
- 3) 제10조(근로감독행정 정보시스템 구축·운영) ① 근로기준정책관은 제2조에 따른 감독관의 직무(산업안전보건분야는 제외한다)가 효율적으로 집행될 수 있도록 근로감독행정 정보시스템을 구축·운영한다.
- 4) 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.
 

② 민원인에게 민원 처리 결과를 통지할 때에는 「민원 처리에 관한 법률」 제27조제2항 규정에 따라 노동행정포털을 통한 전자문서로 통지할 수 있다.
- 5) 제35조(사건의 관할 및 이송) ① 신고사건은 해당 사건이 발생한 사업장을 관할하는 지방관서장이 처리하여야 한다. 다만, "사업 또는 사업장"(법인의 경우 수 개의 지점·지사·출장소 등이 장소적으로 분리되어 있다 하더라도 원칙적으로 법인 전체를 하나의 "사업 또는 사업장"으로 본다)이 폐지하였거나 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 주된 사업장의 소재지를 관할하는 지방관서에서 처리하여야 한다.
  - 6) 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 결제를 받아 신고내용 이외의 사항에 대하여도 조사를 할 수 있다. 이 경우 조사결과 보고, 시정지시 등 조치사항, 조치사항 이행결과 보고 등 각 단계별로 과장의 확인 결제를 받아야 한다
  - 7) 안 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.

- 8) 제34조의3(사건조사의 기피) ① 신고인 또는 피신고인은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 별지 제54호서식에 따라 담당 감독관의 기피를 신청할 수 있다.
1. 감독관이 제34조의2의 사건 조사 회피 사유에 해당되는 때
  2. 감독관이 사건 청탁, 방어권 침해 등 불공정한 조사를 하였거나, 불공정한 조사를 할 우려가 있다고 불만한 객관적·구체적 사정이 있는 때
- 제34조의2(사건조사의 회피) 감독관은 신고인, 피신고인과의 친족관계 또는 그에 준하는 특별한 관계로 인하여 사건 조사의 공정성을 의심받을 우려가 있는 사건에 대하여는 과장의 결재를 받아 해당 사건의 조사를 담당하지 않아야 한다.
- 9) 제34조의3(사건조사의 기피) ⑤ 과장은 기피 신청 내용에 대해 별도의 심의가 필요하다고 판단되는 경우에는 제43조제2항의 신고사건 심사위원회를 개최하여 기피 신청에 대한 수용 여부를 결정하여야 한다.
- 10) 제43조(재신고사건의 처리) ② 과장은 재신고 사건에 대해 별도의 심의가 필요하다고 판단되거나, 제1항에 따라 재신고사건을 처리하였음에도 불구하고 동일한 사건이 다시 접수된 경우에는 지방관서별 신고사건 심사위원회의 심사를 통하여 사건처리 방법 및 내용을 결정할 수 있다.
- ③ 제2항에 의한 신고사건 심사위원회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 5인 이내의 위원(외부위원을 1명 이상 포함한다)으로 구성하되, 위원장은 지방관서장으로 한다.
1. 대학교수·변호사·공인노무사 등 노동관계법 분야에 전문적 지식과 경험이 있는 사람
  2. 지방관서장, 노사상생지원과장, 근로문화개선지원과장, 근로개선지도과장, 광역근로감독과장, 고용센터 소장(과장)
  - ④ 신고사건 심사위원회는 필요하다고 판단되는 경우 신고인을 참석시킨 가운데 의견을 청취할 수 있으며, 신고인의 사정으로 참석이 어려운 경우 우편, 팩스 등을 통해 의견을 제출하게 할 수 있다.
  - ⑤ 신고사건 심사위원회는 재신고 사건에 대한 심사를 한 후 「신고사건 심사 의결서」를 작성하여야 한다.
- 11) 제37조의2(사건 유형별 조사 원칙) ① 직장 내 성희롱 사건은 전담 근로감독관이나 피해자와 동일한 성(性)의 근로감독관이 조사하되, 피해자가 조사 과정에서 2차 피해를 입거나 수치심을 느끼지 않도록 별도의 독립된 공간에서 조사하는 등의 조치를 하여야 한다.
- ② 직장 내 괴롭힘 사건 조사는 전담 근로감독관 지정, 별도의 독립된 공간 활용 등을 통해 구체적인 진술을 확보하여야 한다.
- <생략>
- 12) 재신고사건의 처리 방법은 다음과 같음
1. 담당 근로감독관을 변경하여 처리
  2. 검사의 지휘를 받아 처리
  3. 지방고용노동관서 내 사건유형별 전문위원회의 자문을 받아 처리
- 13) 제43조(재신고사건의 처리) ① 과장은 이미 처리한 사건(고소·고발사건 및 범죄인지사건은 제외한다)에 대하여 민원인이 이의를 제기하는 경우에는 다음 각 호 중 어느 하나의 방법에 따라 처리하여야 한다.
1. 담당 감독관을 변경하여 처리
  2. 검사의 지휘를 받아 처리
  3. <삭제 2019. 8. 30.>
  4. 지방관서 내 사건유형별 전문위원회의 자문을 받아 처리
- 14) 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
- 15) 제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.
1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조, 제22조제2항, 제47조, 제53조제4항 단서, 제67조제1항·제3항, 제70조제3항, 제73조, 제74조제6항, 제77조, 제94조, 제95조, 제100조 및 제103조를 위반한 자
- 16) 제2조(정의) 1. "비용추계서"라 함은 발의·제안 또는 제출되는 의안이 시행될 경우 소요될 것으로 예상되는 재정지출의 순증가액 또는 재정수입의 순감소액(이하 "비용"이라 한다)에 관하여 추계(이하 "비용추계"라 한다)한 자료를 말한다.(이하 생략)
- 17) 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. 상세 사유

- 제정안은 「근로기준법」 및 「근로감독관집무규정」 등에 분산되어 있던 근로감독관의 직무·권한·절차·수사 기준 등을 종합적으로 규정하여 일원화된 법률로 제정하려는 내용임

[표 3] 현행 규정과 제정안의 비교

| 제정안                                            |                        | 현행 규정                    |
|------------------------------------------------|------------------------|--------------------------|
| 장                                              | 조                      |                          |
| 제1장<br>총칙                                      | 제1조(목적)                | —                        |
|                                                | 제2조(정의)                |                          |
|                                                | 제3조(적용범위)              |                          |
| 제2장<br>근로감독관의<br>직무와 권한 등                      | 제4조(감독 기관)             | 「근로기준법」 제101조            |
|                                                | 제5조(근로감독관의 직무)         | 「근로감독관집무규정」 제2조          |
|                                                | 제6조(근로감독관의 권한)         | 「근로기준법」 제102조            |
|                                                | 제7조(자료 제공의 요청)         | 「근로기준법」 제102조의2          |
|                                                | 제8조(출석요구)              | 「근로감독관집무규정」 제8조          |
|                                                | 제9조(비밀준수 의무)           | 「근로기준법」 제103조            |
|                                                | 제10조(감독 기관에 대한 신고)     | 「근로기준법」 제104조            |
|                                                | 제11조(사법경찰관 행사자의 제한)    | 「근로기준법」 제105조            |
| 제3장<br>근로감독관에<br>관한<br>지원과<br>정보시스템<br>구축·운영 등 | 제12조(권한의 위임)           | 「근로기준법」 제106조            |
|                                                | 제13조(근로감독관에 대한 지원)     | 「근로감독관집무규정」 제27조의2       |
|                                                | 제14조(근로감독행정 정보시스템 구축)  | 「근로감독관집무규정」 제10조         |
|                                                | 제15조(자료의 제출 요구 등)      | —                        |
| 제4장<br>사업장 감독                                  | 제16조(노동행정포털 구축·운영)     | 「근로감독관집무규정」 제10조의2       |
|                                                | 제17조(사업장 근로감독의 종류)     | 「근로감독관집무규정」 제12조         |
| 제5장<br>신고사건 처리                                 | 제18조(감독결과 조치)          | 「근로감독관집무규정」 제21조         |
|                                                | 제19조(신고사건의 관할 및 이송)    | 「근로감독관집무규정」 제35조         |
|                                                | 제20조(신고사건의 조사)         | 「근로감독관집무규정」 제37조         |
|                                                | 제21조(사건조사의 회피)         | 「근로감독관집무규정」 제34조의2       |
|                                                | 제22조(사건조사의 기피)         | 「근로감독관집무규정」 제34조의3       |
|                                                | 제23조(신고사건 심사위원회)       | 「근로감독관집무규정」 제34조의3, 제43조 |
|                                                | 제24조(사건 유형별 조사 원칙)     | 「근로감독관집무규정」 제37조의2       |
|                                                | 제25조(신고사건 조사결과의 처리)    | 「근로감독관집무규정」 제40조         |
|                                                | 제26조(반의사불벌죄의 처리)       | 「근로감독관집무규정」 제41조         |
| 제6장<br>수사                                      | 제27조(재신고사건의 처리)        | 「근로감독관집무규정」 제43조         |
|                                                | 제28조(범죄의 내사 및 범죄인지 기준) | 「근로감독관집무규정」 제44조         |
|                                                | 제29조(사건의 수사)           | 「근로감독관집무규정」 제46조         |

| 제정안       |                                | 현행 규정                |
|-----------|--------------------------------|----------------------|
| 장         | 조                              |                      |
|           | 제30조(수사개시 통보 등)                | 「근로감독관집무규정」 제47조     |
|           | 제31조(범죄경력 조회)                  | 「근로감독관집무규정」 제48조     |
|           | 제32조(노동쟁의 중 불법행위에 대한 사법경찰권 행사) | 「근로감독관집무규정」 제49조     |
|           | 제33조(수사공조)                     | 「근로감독관집무규정」 제50조     |
|           | 제34조(사건의 중지)                   | 「근로감독관집무규정」 제61조     |
| 제7장<br>벌칙 | 제35조(벌칙)                       | 「근로기준법」 제110조, 제114조 |
|           | 제36조(과태료)                      | 「근로기준법」 제116조        |

자료: 고용노동부 제출 자료를 토대로 국회예산정책처 작성

- (안 제13조제1항) 제정안은 국가로 하여금 근로감독행정의 효율화 및 역량 강화를 위하여 필요한 재정적·행정적 지원을 할 수 있도록 규정하고 있으므로, 제정안의 시행에 따라 국가의 추가재정소요가 발생할 수 있음
  - 다만, 제정안의 시행에 따른 추가재정소요는 장래에 추진할 국가의 지원 규모에 따라 달라지는데 세부적인 내용이 구체화되지 않아 현시점에서 이를 추정하는 것은 한계가 있음
- (안 제14조제4항) 제정안은 고용노동부장관으로 하여금 근로감독행정 정보 시스템의 운영·지원을 위하여 전담기구를 설치할 수 있도록 규정하고 있으므로, 제정안의 시행에 따라 국가 재정의 추가재정소요가 발생할 수 있음
  - 다만, 제정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해서는 전담기구의 인적 구성, 운영 방식 등에 대해 검토할 필요가 있으나, 이에 관한 구체적인 계획이 수립되어 있지 않아 추가재정소요의 규모를 합리적으로 예측하기 곤란함
- 이상의 논의를 통해 살펴본 바와 같이 현시점에서 제정안에 따른 추가재정소요를 합리적으로 추계하는 것이 불가능하므로 제정안은 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제3조제1항제3호의 비용추계서 미첨부 사유에 해당함

### Ⅲ. 부대의견

- 제정안은 박홍배의원이 대표발의한 「근로기준법 일부개정법률안」(의안 번호 제2211989호)의 의결을 전제로 하는 것이므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임

## IV. 작성자

### □ 성명

|         |     |     |
|---------|-----|-----|
| 국회예산정책처 | 분석관 | 과장  |
| 경제비용추계과 | 남 희 | 김신애 |

### □ 대표연락처

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