

근로감독관법안 (박홍배의원 대표발의)

의안 번호	11990
----------	-------

발의연월일 : 2025. 8. 5.

발 의 자 : 박홍배 · 최혁진 · 윤준병
김태선 · 김남근 · 이재정
이용선 · 박희승 · 민병덕
전용기 · 김태년 · 문대림
고민정 · 서영교 · 이용우
의원(15인)

제안이유

노동은 헌법이 보장하는 인간의 존엄성과 생존권의 기초이며, 근로조건의 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 미흡

하고, 직장 내 괴롭힘, 성희롱, 체불임금 등 노동환경 위법행위에 대한 감독 체계 또한 전문성과 공정성을 갖추지 못한 상태임. 근로감독관 개인의 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.

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).

참고사항

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

근로감독관법안

제1장 총칙

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

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “근로감독”이란 노동에 관한 헌법적 가치를 옹호하고 사회·노동 정책을 집행하며 노동 관계 법령의 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 직무범위에 관한 법률」 제6조의2제1항에서 정한 법률(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」은 제1장의2의 적용과 위반사항 조치에 관한 업무에 한정한다)과 그 하위법령을 말한다.
4. “사업장 근로감독”이란 근로감독관이 근로조건의 기준을 확보하

기 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.

제2장 근로감독관의 직무와 권한 등

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.

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

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(檢診指令書)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. 다

만, 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.

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.

제3장 근로감독에 관한 지원과 정보시스템 구축·운영 등

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.

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 제공

받은 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 요청받은 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.

제4장 사업장 근로감독

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.

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. 감독 실시일 기준: 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, 시정지시 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 제2조제7호

에 따른 건설업자가 아닌 자에게 하도급한 사실을 확인한 경우에는 관련 사실을 해당 건설회사의 건설업 등록 행정기관에 통보하여야 한다.

제5장 신고사건의 처리

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 고용노동

부령으로 정한다.

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 볼만한 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 출석시켜 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 조사결과의 처리) ① 신고사건(고소·고발 및 범죄인 지 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 부과하는 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.

제6장 수사

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.

제7장 벌칙

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 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

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

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 처한다.

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

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.