

근로기준법 일부개정법률안 심 사 보 고 서

2026. 2.
기후에너지환경노동위원회

1. 심사경과

가. 발의일자 및 발의자 : 2025년 4월 14일, 윤준병의원 등 15인

나. 회 부 일 자 : 2025년 4월 15일

다. 상정 및 의결일자 :

제427회국회(임사회)

제3차 전체회의(2025.7.18.) 상정·제안설명·검토보고·대체토
론·소위원회

제432회국회(임사회)

제1차 고용노동법안심사소위원회(2026.2.5.) 상정·축조심사·
의결(대안반영폐기)

제1차 전체회의(2026.2.6.) 상정·소위심사보고·찬반토론·의결(대
안반영폐기)

2. 제안설명의 요지

(제안설명: 윤준병의원)

현행법은 근로조건의 기준을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소

속 기관에 근로감독관을 두도록 규정하고 있음.

그러나 고용노동부와 그 소속 기관의 한정된 근로감독관 인력으로
는 모든 사업장을 감독하는 데 한계가 있어 문제가 발생한 사업장에
대해서만 제한적으로 근로감독이 이루어지는 실정임.

지방자치단체의 경우 해당 지역 사업장에 대한 관리·감독의 여력
이 있어도 현행법상 근로감독의 권한이 없어 직접적으로 관리할 수
없는 상황임.

이에 사업장에 대한 실효적인 근로감독이 이루어질 수 있도록 근로
조건의 기준을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관뿐만 아니
라 고용노동부장관이 지정하는 특별시·광역시·특별자치시·도·특
별자치도에 근로감독관을 두도록 하고, 고용노동부장관의 권한을 대통
령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 특별시장·광역시장·특별자치
시장·도지사·특별자치도지사에게 위임할 수 있도록 제도를 개선하
고자 함.

3. 전문위원 검토보고의 요지

(전문위원 한석현)

1. 개정안의 주요내용

개정안은 「근로기준법」에 따른 고용노동부장관의 권한을 고용노
동부장관이 지정하는 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자
치도지사(이하 '시·도지사')에게 위임할 수 있도록 하고(안 제106조),

고용노동부와 그 소속기관 외에도 고용노동부장관이 지정하는 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도에 근로감독관을 두도록 하는 내용임(안 제101조제1항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제101조(감독 기관) ① 근로조건 의 기준을 확보하기 위하여 <u>고용 노동부와 그 소속 기관에</u> 근로감 독관을 둔다.	제101조(감독 기관) ① ----- ----- <u>고용 노동부와 그 소속 기관 및 고용 노동부장관이 지정하는 특별시· 광역시·특별자치시·도·특별자 치도에</u> -----.
② (생략)	② (현행과 같음)
제106조(권한의 위임) 이 법에 따 른 고용노동부장관의 권한은 대 통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 <u>지방고용노동관서의 장</u> 에 게 위임할 수 있다.	제106조(권한의 위임) ----- ----- ----- <u>지방고용노동관서의 장 또는 고용노동부장관이 지정 하는 특별시장·광역시장·특별 자치시장·도지사·특별자치도지 사에게</u> -----.

2. 검토의견

가. 근로감독 등 근로감독관 수행 업무 현황

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.

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 주

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 특수성을 고려하고 전문성을 확보하기 위하여 고용노동부 및 그 소속

어야 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.

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

근로감독관의 신고사건¹⁰⁾ 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>

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.

10) 「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.

(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 있어 고용노동부의 감독이 적극적으로 이루어지고 있다고 보기 어려운 측면이 있음.

<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」

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 감독, ④ 3년 이내 감독사업장에서 노동관계법령 위반 사건이 신고된 경우 실시하는 재감독으로 구분할 수 있음.¹¹⁾

산업안전근로감독관에 의한 감독은 ① 고용노동부의 자체적인 종합감독계획에 따라 정기적으로 실시하거나 「산업안전보건법」에 따른 중대

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

재해, 중대산업사고¹²⁾가 발생한 사업장 등을 대상으로 하는 일반감독,
② 안전·보건 상의 조치미비로 동시에 2명 이상 사망하거나, 최근 1년
간 3회 이상의 사망재해가 발생하거나, 작업중지 등 명령 위반으로 중
대재해등이 발생한 경우 실시하는 특별감독으로 구분할 수 있음.¹³⁾

나. 검토의견

현행법은 근로감독체계의 특수성을 고려하고 전문성을 확보하기 위
하여 근로감독업무를 고용노동부 및 그 소속 기관에서 수행하도록 규
정하고 있음.

그러나 근로감독관의 업무가 광범위하고 노동관계 법령이 고도화되

12) 「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

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

면서 사업장에 대한 근로감독은 1% 수준에 불과하며 신고업무 위주로 사건이 처리되고 있어 현장감독 기능을 제고해야 한다는 비판이 제기되고 있음.¹⁴⁾

이에 개정안은 「근로기준법」에 따른 고용노동부장관의 권한을 시·도지사에게 위임할 수 있도록 법적 근거를 마련하고, 시·도에 지방근로감독관을 둘 수 있도록 하려는 것으로, 증가하는 근로감독 수요에 대응할 수 있는 감독 역량을 적극적으로 확보하고 지역별 산업특성을 고려한 지역밀착형 근로감독을 촉진하여 근로감독의 실효성·대응성을 제고한다는 점에서 의의가 있다고 볼 것임.

또한 최근 「산업안전보건법」 개정(2021.5.)¹⁵⁾으로 지방자치단체가 각 지역별 특성에 맞는 산업재해 예방 대책 수립 및 업무 수행이 가능하게 되었고, 중앙부처와 협력적 관계를 유지할 수 있는 근거가 마련된 점 등에 비추어 볼 때, 개정안을 통해 지방자치단체와의 업무 분담 체계를 유기적으로 구성할 수 있는 기반이 마련된다는 점에서도 의미가 있음.

다만, 중앙관서의 근로감독권을 지방자치단체에 공유하는 것에 관하

14) 이승길, “지방정부의 근로감독권한 공유협력모델 도입 및 효과성 연구”, 경기도, 2021.11.

15) 「산업안전보건법」 제4조의2(지방자치단체의 책무) 지방자치단체는 제4조제1항에 따른 정부의 정책에 적극 협조하고, 관할 지역의 산업재해를 예방하기 위한 대책을 수립·시행하여야 한다.

제4조의3(지방자치단체의 산업재해 예방 활동 등) ① 지방자치단체의 장은 관할 지역 내에서의 산업재해 예방을 위하여 자체 계획의 수립, 교육, 홍보 및 안전한 작업환경 조성을 지원하기 위한 사업장 지도 등 필요한 조치를 할 수 있다.

② 정부는 제1항에 따른 지방자치단체의 산업재해 예방 활동에 필요한 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

③ 제1항에 따른 산업재해 예방 활동에 필요한 사항은 지방자치단체가 조례로 정할 수 있다.

여는 다음과 같은 의견이 각각 제시될 수 있으므로, 이를 종합적으로 고려하여 입법정책적으로 결정할 필요가 있을 것으로 보임.

먼저, ① 「지방자치법」 제15조 단서¹⁶⁾에는 법률에 다른 규정이 있는 경우에는 지방자치단체도 국가사무를 처리할 수 있다는 예외를 규정하고 있고, 「지방자치법」은 ‘근로기준’의 결정 자체를 국가사무로 규정하고 있음에도 ‘근로감독’ 업무까지 확대해서 해석하는 것은 적정하지 않다는 점, ② 중앙정부가 근로감독에 관하여 그 밖의 정부기관 및 공공기관등과 협력적 조치를 취할 것을 규정한 ILO 협약 제81호제5조¹⁷⁾를 고려할 때 중앙정부의 관리·감독 하에 지방정부가 근로감독을 실시하는 경우 ILO 협약 제81호에 반하지 않을 수 있다는 점 등을 고려할 때, 근로감독권의 분산·공유 등이 가능하다고 보는 견해가 있음.¹⁸⁾

반면, ① 「지방자치법」 제15조에 따르면¹⁹⁾ 근로기준 등 전국적으로 기준을 통일하고 조정할 필요가 있는 사무는 국가사무에 해당한다는 점, ② 근로감독권이 분산되는 경우 전국적으로 통일되고 일관적인 정책 수행이 어려울 뿐 아니라 지역별 근로자 권익 보호에 격차가 발생할

16) 「지방자치법」 제15조(국가사무의 처리 제한) 지방자치단체는 다음 각 호의 국가사무를 처리할 수 없다. 다만, 법률에 이와 다른 규정이 있는 경우에는 국가사무를 처리할 수 있다.

17) ILO협약 제81호 제5조 : 권한있는 기관은 다음 사항을 촉진하기 위하여 적절한 조치를 취한다.
(가) 근로감독기관과 이와 유사한 활동에 관여하는 그 밖의 정부 기관 및 공사기관간의 효과적 협력
(나) 근로감독기관의 감독관과 사용자 및 근로자간의 협력 또는 이들 단체간의 협력

18) 아주대학교 산학협력단(2021), “지방정부의 근로감독권한 공유협력모델 도입 및 효과성 연구”, 경기도 정책연구용역, pp. 51, 131-140., 319, 483-485.

19) 「지방자치법」 제15조(국가사무의 처리제한) 지방자치단체는 다음 각 호에 해당하는 국가사무를 처리할 수 없다. 다만, 법률에 이와 다른 규정이 있는 경우에는 국가사무를 처리할 수 있다.
5. 근로기준, 측량단위 등 전국적으로 기준을 통일하고 조정하여야 할 필요가 있는 사무

우려가 있다는 점, ^③ILO 협약 제81호(근로감독 협약)²⁰⁾에 따르면 근로감독 업무는 중앙정부에서 직접 관장하도록 규정하고 있다는 점 등을 고려할 때, **신중한 검토가 필요하다는 의견이 있음.**²¹⁾

한편, 근로감독관은 「근로기준법」 등 노동관계 법령 위반 사항에 대하여 특별사법경찰로서 수사 업무를 수행하고 있으므로,²²⁾ 수사 및 송치 등 사법처리에 관한 업무 권한을 지방자치단체 소속 공무원에게도 부여할 것인지에 관한 논의가 필요하고, 이에 따라 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」의 개정 여부도 함께 논의가 필요한 것으로 보임.²³⁾

고용노동부는 지방자치단체 근로감독 권한 위임을 통해 근로감독 물량을 확대하고, 현장 밀착형 감독이 가능해져 근로감독의 사각지대를 해소할 수 있다는 점에서 개정안 취지에 공감하나, 근로감독 권한을 지방자치단체에 위임하면 고용노동부장관은 위임한 업무 또는 사무에 대해서는 직접 처리할 수 없고 제한적 범위의 지휘·감독권 행사

20) ▪ ILO 협약 제81호(근로감독 협약) 제4조 : 1. 근로감독관은 회원국의 행정관행에 반하지 아니하는 한 중앙기관의 감독 및 관리 하에 두어야 한다.
2. 연방국가의 경우, ‘중앙기관’이라 함은 연방정부기관 또는 연방구성단위의 중앙기관을 말한다.
▪ ILO 권고 제20호(근로자 보호를 위한 법령의 시행상 필요한 감독제도에 관한 일반원칙 권고) 제10호 : “감독기관은 중앙 국가기관의 직접적이고 배타적인 통제하에 있어야 하고 그들의 어떠한 직무집행과 관련하여서도 이를 지방기관의 관할하에 두거나 혹은 이에 대한 어떤 책임을 물어서도 안된다.”

21) 아주대학교 산학협력단(2021), “지방정부의 근로감독권한 공유협력모델 도입 및 효과성 연구”, 경기도 정책연구용역, pp. 87-93., 108-109.

22) 「근로기준법」 제105조, 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」 제6조의2

23) 근로감독관으로 하여금 소속 관서 관할 구역 내에서 사법경찰관의 직무를 수행하도록 하는 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률 일부개정법률안」(이재명의원 대표발의, 제2203038호)이 법제사법위원회에 회부(2024. 8. 22.)되어 있음.

만 가능하게 되는바, ILO 협약과의 관계,²⁴⁾ 근로자 보호의 격차 발생 가능성,²⁵⁾ 지자체의 근로감독 업무 전문성²⁶⁾ 등이 우려되는바, 지방자치단체에 근로감독관을 두기 위해서는 사전적으로 이러한 우려 사항에 대한 보완방안을 마련하기 위해 근로감독관 직무 및 권한, 지방에 대한 중앙의 지휘·통제권 확보 방안 등을 포함한 별도법 제정 추진 등이 같이 필요하다는 의견임.

제주특별자치도는 근로감독 권한의 지방자치단체 위임은 단기적으로 추진할 수 있는 사안이 아닌, 다각적인 준비와 검토가 요구되는 중장기 과제로 접근해야 하며, 현재에는 제도의 안정적 시행을 위한 기반 조성이 마련되지 않아 현행과 같이 고용노동부가 담당하는 것이 바람직하다는 의견임.

울산광역시도 근로감독 직무 위임 시 조화롭고 균형있는 지자체의 노동정책 추진에 어려움이 있을 수 있고, 근로조건의 통일성·일관성 있는 기준이 확보되어야 할 필요가 있으며, 고용노동부의 축적된 전문성에 기반한 노동환경 지도·감독이 필요하므로 현행과 같이 고용노동부가 담당하는 것이 바람직하다는 의견임.

24) ILO 협약에서는 행정관행에 반하지 않는 한 근로감독 업무를 중앙정부가 직접 관장하도록 규정하는데, 행정권한이 지자체에 위임되는 경우, 위임기관은 해당 사무를 처리할 권한을 상실한다는 것이 판례 입장으로, 통일적·일관적 감독행정을 하도록 한 ILO 취지와는 달라 협약 위반 소지가 있고, 근로감독 권한을 지방에 이관하였다가 ILO 제소·권고에 따라 다시 중앙정부로 환원된 사례가 있다는 점(이탈리아, 그리스 등)을 고려할 필요가 있다는 의견임.

25) 중앙·지자체 간 지휘·감독의 한계 및 지자체별 예산·인력 등 집행 여건 등에 따라 근로자 권익 보호에 격차가 발생할 우려가 있고, 동일 기업임에도 사업장이 여러 지역에 산재하는 경우 사업장별 감독기관이 상이하여 통일적 집행이 어려울 수 있다는 의견임.

26) 인력·예산 여건으로 인해 사업 확대가 어려운 상황이며, 노동분야 전문성이 부족한 일반행정직 공무원이 다수이고 잦은 순환보직으로 전문성 확보가 곤란할 여지가 있다는 의견임.

대구광역시는 근로감독관의 업무는 노동관계법령 관련 전문성이 요구되고, 전국적으로 일관성·통일성이 필요한 업무이고 지자체가 근로감독업무를 위임받아 수행하기 위하여는 전문인력 충원·양성이 선행되어야 하므로 현행 체계를 유지하는 것이 바람직하다는 의견임.

전북특별자치도는 근로감독권한의 지방 공유에 대한 필요성이 있고, 해당 개정안이 시행되는 경우 수반되는 조치를 적극적으로 이행하고 협조할 예정이라고 의견 제출함.

참고로 ILO 사무국이 근로감독 권한을 지방 당국과 공유하는 것에 대하여 원론적으로 제81호 협약(근로감독 협약)을 위반한 것은 아니라고 보면서도 동 협약과의 합치성을 유지하기 위해서는 근로감독 기능을 수행하기 위한 적절한 자원을 제공하는 별도의 시스템을 마련할 필요가 있다는 의견을 제시한 사례가 있음.

4. 대체토론의 요지

생략

5. 소위원회 심사내용

생략

6. 심사결과

대안반영 폐기

7. 소수의견의 요지

없 음

8. 기타 사항

없 음