

의안번호	2213930
의 퇴 인	김주영 의원
회 답 일	2026.4.28.
추계번호	25B5865

근로감독관 직무집행 및 권한의 위임에 관한 법률안

【비용추계서 미첨부 사유서】

I. 재정수반요인

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
1	안 제2조(정의)	이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같음 1. “근로감독관”이란 다음 각 목의 구분에 따른 사람을 말함 가. “중앙근로감독관”이란 고용노동부와 그 소속 기관에서 근로감독 직무를 담당하는 사람을 말함 나. “지방근로감독관”이란 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도(이하 “시·도”라 한다)에서 근로감독 직무를 담당하는 사람을 말함 2. “노동 관계 법령”이란 「근로기준법」, 「최저임금법」, 「산업안전보건법」, 그 밖에 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」 제6조의2제1항에서 정한 법률과 그 하위법령을 말함 3. “사업장 감독”이란 사업 또는 사업장을 대상으로 근로감독관이 근로조건의 기준 확보, 산업재해 예방 및 조치 등을 위하여 사업장, 기숙사, 그 밖의 부속건물을 현장조사하고, 노동 관계 법령 준수 여부를 점검하며, 법 위반 사항을 시정하도록 하거나 행정처분 또는 사법처리하는 것을 말함 4. “신고사건”이란 사업 또는 사업장에서 노동 관계 법령의 위반행위로 권익을 침해당한 자 또는 제3자가 그 위반사항에 대하여 문자·구술·우편·전자우편 및 그 밖의 방법으로 진정, 청원, 탄원, 고소, 고발 등을 한 사건을 말함 5. “근로감독”이란 사업장 감독과 신고사건의 처리 등을 말함	의무규정
2	안 제3조(국가의 책무)	국가는 통일적인 근로조건 기준의 확보와 노동 관계 법령의 집행을 위하여 전국 단위의 근로감독 정책을 수립하고, 명확한 업무 절차·기준을 정하며, 지방자치단체와의 조정·협력체계를 구축하여야 함	의무규정
3	안 제5조(감독 기관)	고용노동부장관은 「근로기준법」에 따른 근로조건의 기준 확보, 「산업안전보건법」에 따른 산업재해 예방 및 조치 등을 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 중앙근로감독관을 둔(제1항) 중앙근로감독관의 자격, 임면(任免), 직무 배치에 관한 사항은 대통령령으로 정함(제2항)	의무규정
4	안 제6조(중앙근로감독관의 직무)	중앙근로감독관은 다음 각 호의 직무를 수행함(제1항) 1. 노동 관계 법령의 집행을 위한 다음 각 목의 직무 가. 사업장 감독 나. 신고사건의 접수 및 처리를 위한 업무 다. 각종 인·허가, 승인·확인 및 지정·등록을 위한 업무 라. 취업규칙 등 각종 신고의 접수·심사 및 처리를 위한 업무 마. 노동 관계 법령 준수 여부와 관련한 정보의 수집·작성 및 배포 바. 노동 관계 법령 위반에 대한 예방과 대응 활동	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
		사. 노동관계의 공정한 조정과 노동쟁의 예방·해결 아. 산업재해의 예방, 산업재해 발생의 원인 조사 및 조치 자. 과태료 부과를 위한 업무 등 그 밖에 노동 관계 법령의 집행을 위하여 필요한 조치 2. 노동 관계 법령 위반의 죄에 관하여 이 법과 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」에서 정하 는 사법경찰관리의 직무 3. 그 밖에 노동 관계 법령의 운영과 관련하여 고용노동부장 관이 지시하는 직무	
		근로감독 절차 및 방법 등 제1항 각 호의 직무 수행에 필요한 세부적인 사항은 고용노동부장관이 따로 정할 수 있음(제2항)	재량규정
5	안 제7조(직무자 세)	중앙근로감독관은 직무를 수행함에 있어 성실과 청렴을 바탕 으로 근로자의 권익을 존중하고, 법령에 따라 공정하고 투명하 게 그 직무를 수행하여야 함(제1항)	의무규정
6	안 제8조(중앙근 로감독관의 권 한)	중앙근로감독관은 직무 수행을 위하여 필요한 경우 다음 각 호 의 장소에 출입하여 현장조사(물건의 검사와 점검을 포함한다) 를 하고, 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며, 사용자와 근 로자, 안전보건관리책임자 등 관계인(이하 “관계인등”이라 한 다)에 대하여 심문(尋問)할 수 있음(제1항) 1. 사업장, 기숙사 및 그 밖의 부속 건물 2. 「산업안전보건법」 제21조제1항, 제33조제1항, 제48조제 1항, 제74조제1항, 제88조제1항, 제96조제1항, 제100조 제1항, 제120조제1항, 제126조제1항 및 제129조제2항 에 따른 기관의 사무소 3. 석면해체·제거업자의 사무소 4. 「산업안전보건법」 제145조제1항에 따라 등록한 지도사의 사무소	재량규정
		의사인 중앙근로감독관이나 중앙근로감독관의 위촉을 받은 의 사는 취업을 금지하여야 할 질병에 걸릴 의심이 있는 근로자에 대하여 검진할 수 있음(제2항)	재량규정
		중앙근로감독관이나 그 위촉을 받은 의사는 그 신분증명서와 고용노동부장관의 현장조사 또는 검진지시서(檢診指示書)를 제시하여야 함(제3항)	의무규정
		제3항의 현장조사 또는 검진지시서에는 그 일시, 장소 및 범위를 분명하게 적어야 함(제4항)	의무규정
		중앙근로감독관은 기계·설비 등에 대한 검사를 할 수 있으며, 검사에 필요한 한도에서 무상으로 제품·원재료 또는 기구를 수거할 수 있음. 이 경우 중앙근로감독관은 해당 사업주 등에게 그 결과를 서면으로 알려야 함(제5항)	재량의무규 정
7	안 제9조(출석요 구)	중앙근로감독관은 직무 수행과 관련하여 필요한 경우 관계인 등에게 출석을 요구할 수 있음. 이 경우 출석을 요구받은 관계 인등은 지체 없이 출석하여야 함(제1항)	재량의무규 정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
		서면으로 출석을 요구하는 경우에는 그 내용이 공개되지 아니하도록 하여야 함. 다만, 관계인등의 사생활이 침해되거나 명예가 손상되지 아니하는 범위에서 전화·전자우편, 그 밖의 방법으로 할 수 있음(제2항)	의무·재량규정
8	안 제10조(보고 요구)	중앙근로감독관은 직무 수행과 관련하여 필요한 경우 관계인등에게 보고를 요구할 수 있음. 이 경우 보고를 요구받은 관계인등은 지체 없이 필요한 사안에 대하여 보고하여야 함	재량의무규정
9	안 제11조(개인 정보 등의 처리)	중앙근로감독관은 이 법에 따른 직무 수행을 위하여 필요한 경우 개인정보가 포함된 자료를 「개인정보 보호법」 제15조제1항제3호에 따라 처리할 수 있음(제1항)	재량규정
		중앙근로감독관은 이 법에 따른 직무 및 이에 필요한 직무를 수행하기 위하여 「개인정보 보호법」 제23조에 따른 민감정보, 같은 법 제24조에 따른 고유식별정보, 같은 법 제24조2에 따른 주민등록번호, 그 밖의 개인정보가 포함된 자료를 처리할 수 있음(제2항)	재량규정
10	안 제12조(보고 의무)	중앙근로감독관은 사업장 변동 현황 등 대통령령으로 정하는 사항에 대하여 고용노동부장관이 보고를 요구하는 경우 이를 따라야 함	의무규정
11	안 제15조(사업장 감독)	사업장 감독의 종류는 일반감독과 특별감독으로 구분함(제1항)	의무규정
		제1항에 따른 감독 대상 등 사업장 감독의 종류별 요건 및 기준은 대통령령으로 정함(제2항)	의무규정
12	안 제16조(사업장 감독계획의 수립)	고용노동부장관은 매년 사업장 감독 종합시행계획을 수립하여 시행함(제1항)	의무규정
		고용노동부장관은 지방고용노동관서의 장에게 제1항에 따른 사업장 감독 종합시행계획에 따라 자체시행계획을 수립하여 시행하도록 함(제2항)	의무규정
		고용노동부장관은 고용노동부장관이 따로 정하는 사유에 해당하는 사업장에 대하여 일반감독 대상에서 제외할 수 있음. 면제 범위 및 기간 등에 관한 사항은 고용노동부장관이 따로 정함(제3항)	재량의무규정
		제3항에 따라 사업장 감독 면제 대상이라 하더라도 신고사건 다수 제기 등 사회적 물의를 일으킨 경우, 「산업안전보건법」 제2조제2호에 따른 중대재해 또는 같은 법 제44조제1항에 따른 중대산업사고가 발생한 경우 등 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 경우 감독 면제를 취소할 수 있음(제4항)	재량규정
13	안 제17조(감독 결과 조치)	중앙근로감독관은 사업장 감독 결과 위법사항에 대하여 고용노동부령으로 정하는 위반사항 조치기준에 따라 처리하여야 함	의무규정
14	안 제18조(연례 보고서 발간)	고용노동부장관은 사업장 감독의 현황, 성과 등의 내용이 포함된 연례보고서를 매년 발간하여야 함	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
15	안 제19조(신고사건의 제기)	사업 또는 사업장에서 노동 관계 법령의 위반행위로 권익을 침해당한 자 또는 제3자는 고용노동부장관 또는 중앙근로감독관에게 신고사건을 제기할 수 있음(제1항)	재량규정
		중앙근로감독관은 신고사건을 처리하도록 지정받은 때에는 제1항에 따라 신고사건을 제기한 자의 신고내용에 대하여 신속하고 공정하며 정확하게 조사·처리하여야 함(제2항)	의무규정
16	안 제20조(신고사건의 조사)	중앙근로감독관은 신고사건(고소·고발 등으로 수사에 착수한 사건은 제외한다. 이하 같다) 내용에 대하여 조사하는 경우 진술조서 및 자술서 작성, 관련 서류 사본의 요구 및 현장조사 등 사실조사에 필요하고 적절한 최소한의 방법을 택하여야 함	의무규정
17	안 제21조(사건조사결과의 처리)	중앙근로감독관은 신고사건의 조사결과 법 위반사실이 확인되었을 때에는 고용노동부령으로 정하는 위반사항 조치기준에 따라 처리하여야 함	의무규정
18	안 제22조(사법경찰권 행사자의 제한)	노동 관계 법령 위반에 대한 현장조사, 서류의 제출, 심문 등의 수사는 검사와 중앙근로감독관이 전담하여 수행함. 다만, 중앙근로감독관의 직무에 관한 범죄의 수사는 그러하지 아니함(제1항)	의무규정
		고용노동부장관은 제1항 본문에 따른 권한 행사와 관련하여 사회적 물의를 일으킨 사업장을 수사하거나 수사 대상이 둘 이상의 관할에 속하여 일관성 있는 처리 결과가 요구되는 등 필요한 경우 법령 해석 및 적용 등에 관하여 지방고용노동관서의 장에게 의견을 제시할 수 있음(제2항)	재량규정
19	안 제23조(수사절차)	중앙근로감독관은 수사에 관하여 그 목적을 달성하기 위하여 필요한 조사를 할 수 있음. 다만, 체포·구속·압수·수색 등 강제처분은 「형사소송법」 등 법률에 특별한 규정이 있는 경우에 한하며, 필요한 최소한도의 범위 안에서만 하여야 함(제1항)	재량의무규정
		중앙근로감독관은 수사에 관하여 관계 기관에 조회하여 필요한 사항의 보고를 요구할 수 있음(제2항)	재량규정
		중앙근로감독관은 수사에 필요한 때에 피의자의 출석을 요구하여 진술을 들을 수 있고, 피의자 신문 시에는 진술거부권, 변호인 조력권 등 권리를 고지하여야 함(제3항)	의무규정
20	안 제24조(경찰장구의 사용)	중앙근로감독관은 체포·구속영장을 집행하여 호송하거나 수용하기 위하여 필요한 때에는 최소한의 범위에서 수갑·포승 또는 호송용 포승을 사용할 수 있음	재량규정
21	안 제25조(사건의 송치)	중앙근로감독관은 수사를 종결한 때에는 관할 지방검찰청 검사장 또는 지청장에게 사건을 송치하여야 함	의무규정
22	안 제26조(권한의 위임과 지방근로감독관)	이 법 및 제2조제2호의 노동 관계 법령에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사(이하 “시·도지사”라 한다)에게 위임할 수 있음(제1항)	재량규정
		제1항에 따라 고용노동부장관의 권한을 위임받은 시·도지사	재량규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
		는 관할 지역 내의 근로조건의 기준 확보, 산업재해 예방 및 조치 등을 위하여 시·도에 지방근로감독관을 둘 수 있음(제2항)	의무규정
		지방근로감독관의 자격 및 임면에 관하여는 제5조제2항을 준용함. 이 경우 “중앙근로감독관”은 “지방근로감독관”으로 보며, 시·도지사는 지방근로감독관을 임면하려는 때에는 미리 고용노동부장관의 승인을 받아야 함(제3항)	
		지방근로감독관은 제1항에 따라 시·도지사가 위임받은 권한의 범위와 관할 구역 내에서 이 법에 따른 중앙근로감독관 및 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」에 따른 사법경찰관리의 권한을 행사할 수 있음(제4항)	재량규정
		고용노동부장관은 제1항에 따라 권한을 위임하였다라도 대통령령으로 정하는 경우에 대하여 위임한 권한의 일부를 철회할 수 있음. 이 경우 고용노동부장관은 중앙근로감독관으로 하여금 해당 사무를 수행하게 함(제5항)	재량의무규정
		고용노동부장관은 시·도지사에게 제16조제1항에 따른 사업장 감독 종합시행계획에서 정하는 바에 따라 자체시행계획을 수립하여 시행하도록 함(제6항)	의무규정
		고용노동부장관은 시·도의 자체시행계획이 법령에 위반되거나, 제16조제1항에 따른 사업장 감독 종합시행계획의 목표 달성에 현저히 미흡하다고 인정되는 경우에는 그 보완 또는 변경을 요구할 수 있음. 이 경우 시·도지사는 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 함(제7항)	재량의무규정
		지방근로감독관의 권한·의무와 위임받은 근로감독 사무의 처리 방법 및 절차는 제7조부터 제17조까지, 제22조부터 제25조까지 및 제44조를 준용함. 이 경우 “중앙근로감독관”은 “지방근로감독관”으로 봄(제8항)	의무규정
23	안 제27조(지방근로감독관의 신분보장)	지방근로감독관은 직무수행과 관련하여 소속 지방자치단체의 장이나 상급자로부터 부당한 지시나 간섭을 받지 아니함(제1항)	의무규정
		지방근로감독관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 그 의사에 반하여 면직되지 아니함(제2항) 1. 금고 이상의 형의 선고를 받은 경우 2. 장기간 심신장애로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우 3. 이 법 또는 그 밖의 다른 법률에 따른 직무상의 의무를 위반하여 근로감독관 임명이 해제되는 등 대통령령에서 정하는 경우	의무규정
24	안 제28조(위임사무의 지도·감독)	고용노동부장관은 위임한 사무에 대하여 시·도지사를 지도·감독할 수 있음	재량규정
25	안 제29조(시정명령과 취소)	고용노동부장관은 시·도지사의 명령이나 처분이 법령에 위반되거나 현저히 부당하여 공익을 해친다고 인정되면 기간을 정하여 서면으로 시정을 명할 수 있으며, 그 기간 내에 이행하지	재량규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
		아니하면 이를 취소하거나 정지할 수 있음	
26	안 제30조(직무 이행명령)	고용노동부장관은 위임한 사무에 대하여 시·도지사가 그 이행을 현저히 게을리하고 있다고 인정될 경우 기간을 정하여 서면으로 직무의 이행을 명할 수 있음(제1항)	재량규정
		제1항에 따라 직무이행명령을 받은 시·도지사는 특별한 사정이 없는 한 이에 따라야 함(제2항)	의무규정
		고용노동부장관은 시·도지사가 제1항에 따른 기간에 이행명령을 이행하지 아니하면 행정상·재정상 필요한 조치를 할 수 있음(제3항)	재량규정
27	안 제31조(위임 사무에 대한 감사)	고용노동부장관은 위임한 사무에 대한 시·도지사의 처리에 관하여 필요한 경우 감사를 할 수 있음(제1항)	재량규정
		제1항에 따른 감사의 범위, 절차와 방법 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정함(제2항)	의무규정
28	안 제32조(징계의 요구)	고용노동부장관은 지방근로감독관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임용권자에게 「지방공무원법」 제9장에 따른 징계를 요구할 수 있음. 이 경우 징계를 요구받은 임용권자는 특별한 사유가 없으면 인사위원회에 징계를 요구하여야 함(제1항)	재량의무규정
		1. 이 법에 따른 직무를 수행함에 있어 위법하거나 현저히 부당한 행위를 한 경우 2. 직무상 의무를 위반하거나 직무를 태만히 한 경우 3. 제31조에 따른 감사 결과 이 법 또는 「지방공무원법」에 따른 징계 사유에 해당하는 경우	
		제1항에 따라 징계 요구를 받은 임용권자는 그 결과를 고용노동부장관에게 통보하여야 함(제2항)	의무규정
29	안 제33조(중앙·지방의 협력)	고용노동부장관과 시·도지사는 근로기준에 관한 통일적 적용, 중앙근로감독관과 지방근로감독관의 효율적인 사무 처리, 통계정보 수집·관리, 정보 공유 및 근로감독관 역량 강화 등을 위하여 협력하여야 함(제1항)	의무규정
		고용노동부장관은 제1항의 협력 사항을 논의하기 위하여 협의체를 구성하여 운영할 수 있음(제2항)	재량규정
		협의체의 구성 및 운영에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정함(제3항)	의무규정
30	안 제34조(시·도에 두는 국가 공무원)	지방자치단체의 통일적이고 효율적인 근로감독 사무 수행을 위하여 시·도에 고용노동부 소속 국가공무원을 둘 수 있음(제1항)	재량규정
		시·도에 두는 국가공무원의 정원의 범위는 60명 이내에서 대통령령으로 정함(제2항)	의무규정
31	안 제35조(경비의 부담)	국가는 지방근로감독관의 직무수행 및 역량 강화 등을 위하여 지방자치단체에 필요한 경비를 부담함	의무규정
32	안 제36조(근로	고용노동부장관과 시·도지사는 소속 근로감독관의 직무수행	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
	감독관에 대한 교육)	능력을 향상시키기 위하여 매년 초에 직무교육계획을 수립하고 시행하여야 함(제1항) 고용노동부장관은 연간 교육이수 시간 등 근로감독관의 직무교육계획 수립을 위한 기준을 정하여 제시할 수 있음(제2항)	재량규정
33	안 제37조(근로감독관 전문교육기관의 운영)	고용노동부장관은 근로감독관의 직무수행의 전문성을 확보하는 한편, 교육·훈련체계를 발전시키고 우수한 인적자원 양성을 위하여 전문교육기관을 운영함	의무규정
34	안 제38조(근로감독관의 보호와 지원)	누구든지 직무를 수행하는 근로감독관에 대하여 폭행이나 협박, 폭언을 하여서는 아니 됨(제1항)	의무규정
		고용노동부장관과 시·도지사는 소속 근로감독관이 직무의 수행으로 인하여 민·형사상 책임과 관련한 소송을 수행하는 경우 변호인 선임 등 소송 수행에 필요한 행정적·재정적 지원을 할 수 있음(제2항)	재량규정
		고용노동부장관과 시·도지사는 폭행이나 협박, 폭언으로 신체적·정신적 피해를 입은 근로감독관에 대하여 심리치료 등 필요한 지원을 할 수 있음(제3항)	재량규정
35	안 제39조(근로감독정보시스템의 구축)	고용노동부장관은 근로감독관의 직무가 효율적으로 수행될 수 있도록 근로감독 정보시스템을 구축·운영함(제1항)	의무규정
		고용노동부장관은 근로감독 정보시스템 구축·운영 시 개인정보 보호를 위하여 필요한 시책을 마련하여야 함(제2항)	의무규정
		고용노동부장관은 제26조제1항에 따라 권한을 위임받은 시·도지사가 사업수행 및 관리를 위하여 제1항에 따른 근로감독 정보시스템의 이용을 요청하는 경우 그 필요한 범위 내에서 이용하게 할 수 있음. 이 경우 시·도지사는 제공받은 목적의 범위 내에서 이를 이용하여야 함(제3항)	재량의무규정
		고용노동부장관은 제26조제1항에 따라 권한을 위임받은 시·도지사의 효율적인 직무 수행을 위하여 제1항에 따른 근로감독 정보시스템과 별도로 근로감독 정보시스템을 별도로 구축·운영할 수 있음(제4항)	재량규정
		고용노동부장관은 근로감독 정보시스템의 운영·지원을 위하여 전담기구를 설치할 수 있음(제5항)	재량규정
36	안 제40조(자료제공의 요청)	고용노동부장관은 노동 관계 법령의 집행과 제39조에 따른 근로감독 정보시스템 구축·운영을 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) 1. 「소득세법」 제4조제1항제1호에 따른 종합소득에 관한 자료, 같은 법 제164조에 따른 사업소득·근로소득 지급명세서 또는 같은 법에 따른 원천징수이행상황신고서 2. 「부가가치세법」 제8조, 「법인세법」 제111조, 「소득세법」 제168조에 따른 사업자등록정보	재량규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
		3. 「국민건강보험법」 제81조에 따른 보험료등을 체납한 사업장에 관한 정보, 같은 법 제57조에 따른 부당이득금 정보 4. 「주민등록법」 제7조에 따른 주민등록정보시스템의 주민등록표 정보 5. 「가족관계의 등록 등에 관한 법률」 제9조에 따른 가족관계등록부 정보 6. 「출입국관리법」 제2조제17호에 따른 외국인 기본인적정보, 같은 법 제24조에 따른 체류자격 변경허가에 관한 정보, 같은 법 제32조에 따른 외국인등록사항 중 체류자격과 체류기간에 관한 정보, 같은 법 제37조의2에 따른 외국인등록사항의 말소에 관한 정보 7. 「고용보험법」 제15조(제77조의10제1항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 피보험자격의 취득 및 상실 등에 관한 정보 8. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제7조, 제10조 및 제12조에 따른 고용보험 및 산업재해보상보험 관계의 성립, 소멸, 변경에 관한 정보 9. 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제13조에 따른 출국만기보험등 및 같은 법 제23조에 따른 보증보험의 가입에 관한 정보 10. 「고용정책 기본법」 제15조의2에 따른 고용정보시스템의 사업장별 피보험자수, 고용형태 등 고용·직업 정보 11. 「전기사업법」 제16조제1항에 따른 기본공급약관에서 정하는 사업장별 계약전력 정보(「산업안전보건법」 제42조제1항에 따른 유해위험방지계획서의 심사를 위하여 필요한 경우로 한정한다) 12. 「화학물질관리법」 제9조제1항에 따른 화학물질확인 정보(같은 법 제52조제1항에 따른 자료보호기간 중에 있는 정보는 제외한다) 13. 「건설기계관리법」 제3조 또는 「자동차관리법」 제5조에 따라 각각 등록한 건설기계 또는 자동차 중 「산업안전보건법」 제93조에 따라 안전검사를 받아야 하는 유해하거나 위험한 기계·기구·설비가 장착된 건설기계 또는 자동차에 관한 정보 14. 「119구조·구급에 관한 법률」 제22조에 따른 구조·구급활동상황일지와 「응급의료에 관한 법률」 제49조에 따른 출동 및 처치기록에 관한 정보 15. 「산업재해보상보험법」 제71조제1항에 따른 유족장례비 지급 정보 16. 그 밖에 이 법에서 정하는 노동 관계 법령의 집행을 필요한 정보 또는 자료로서 대통령령으로 정하는 정보 또는 자료	

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
		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)	
37	안 제41조(노동행정포털 구축·운영)	고용노동부장관은 국민이 노동 관련 민원을 신청하고 노동행정 정보에 쉽고 신속하게 접근할 수 있도록 근로감독 정보시스템과 연계하여 노동행정포털을 구축·운영함(제1항)	의무규정
		중앙근로감독관이 「민원 처리에 관한 법률」 제27조제2항에 따라 전자문서로 민원 처리 결과를 통지하는 경우 노동행정포털을 통하여 할 수 있음(제2항)	재량규정
38	안 제42조(권한의 위임)	이 법 및 제2조제2호의 노동 관계 법령에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있음	재량규정
39	안 제43조(벌칙)	제13조를 위반하여 직무상 알게 된 비밀을 공개하거나 누설한 자는 5백만원 이하의 벌금에 처함	의무규정
40	안 제44조(과태료)	제8조에 따른 중앙근로감독관 또는 그 위촉을 받은 의사의 현장조사나 검진, 검사·점검 또는 수거를 거절, 방해 또는 기피하거나, 그 심문에 대하여 진술을 하지 아니하거나, 거짓된 진술을 하며 장부·서류를 제출하지 아니하거나 거짓 장부·서류를 제출한 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과함(제1항)	의무규정
		다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과함(제3항) 1. 제9조제1항을 위반하여 출석을 하지 아니한 자 2. 제10조를 위반하여 보고를 하지 아니한 자	
		제1항 및 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수함(제3항)	

Ⅱ. 미첨부 근거 규정 및 상세 사유

1. 근거 규정

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
1	안 제2조(정의)	—	• 미대상 – 제정안은 근로감독 행정의 법적 근거를 마련하기 위하여 「근로감독관 직무집행 및 권한의 위임에 관한 법률안」을 제정하면서 이에 관한 정의 규정을 신설하는 내용이므로 추가 재정소요 산출 대상에서 제외
2	안 제3조(국가의 책무)	—	• 미대상 – 제정안은 국가로 하여금 통일적인 근로조건 기준의 확보와 노동 관계 법령의 집행을 위하여 전국 단위의 근로감독 정책을 수립하고, 명확한 업무 절차·기준을 정하며, 지방자치단체와의 조정·협력체계를 구축하도록 규정하는 선언적 내용이므로 추가재정소요 산출 대상에서 제외
3	안 제5조(감독 기관)	—	• 미대상 – 제정안은 고용노동부장관으로 하여금 「근로기준법」에 따른 근로조건 기준 확보, 「산업안전보건법」에 따른 산업재해 예방 및 조치 등을 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 중앙근로감독관을 두도록 규정하면서 중앙근로감독관의 직무에 대한 법적 근거를 마련하는 내용임 – 제정안에 규정된 “중앙근로감독관”이란 고용노동부와 그 소속기관에서 근로감독 직무를 담당하는 사람이며, 이는 현행 「근로기준법」 제101조¹⁾와 「근로감독관집무규정」 제2조²⁾를 법률에 규정하는 내용이므로, 제정안이 시행되어도 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요에 직접적인 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨
4	안 제6조(중앙근로감독관의 직무)		
5	안 제7조(직무자세)	—	• 미대상 – 제정안은 고용노동부장관은 「근로기준법」에 따른 근로조건 기준 확보, 「산업안전보건법」에 따른 산업재해 예방 및 조치 등을 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 중앙근로감독관을 두도록 규정하면서 중앙근로감독관의 직무자세에 대한 법적 근거를 마련하는 내용임 – 제정안에 규정된 “중앙근로감독관”이란 고용노동부와 그 소속기관에서 근로감독 직무를 담당하는 사람으로, 현행 「근로감독관집무규정」 제3조³⁾를 법률에 규정하는 내용 등이므로, 제정안이 시행되어도 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요에 직접적인 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨

1) 「근로기준법」 제101조(감독 기관) ① 근로조건 기준을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 근로감독관을 둔다.

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
6	안 제8조(중앙근로감독관의 권한)	—	• 미대상 – 제정안은 중앙근로감독관으로 하여금 직무 수행을 위하여 필요한 경우 다음 각 호의 장소에 출입하여 현장조사(물건의 검사와 점검을 포함한다)를 하고, 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며, 사용자와 근로자, 안전보건관리책임자 등 관계인(이하 “관계인등”이라 한다)에 대하여 심문(尋問)할 수 있도록 규정하는 내용임 – 현재 근로감독관은 「산업안전보건법」⁴⁾ 및 「근로기준법」⁵⁾에 따라 사업장 그 밖의 부속 건물을 현장조사하고 장부와 서류의 제출을 요구하거나 사용자 및 근로자를 심문할 수 있으므로, 제정안이 시행되어도 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요에 직접적인 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨
7	안 제9조(출석요구)	—	• 미대상 – 제정안은 중앙근로감독관으로 하여금 직무 수행과 관련하여 필요한 경우 관계인등에게 출석을 요구할 수 있도록 규정하는 내용임 – 현행 「근로기준법」 제13조⁶⁾와 「근로감독관집무규정」 제8조⁷⁾를 법률에 규정하는 내용이므로, 제정안이 시행되어도 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요에 직접적인 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨
8	안 제10조(보고요구)	—	• 미대상 – 제정안은 중앙근로감독관으로 하여금 직무 수행과 관련하여 필요한 경우 관계인등에게 보고를 요구할 수 있도록 규정하는 내용으로, 현행 「근로감독관집무규정」 제9조⁸⁾를 법률에 규정하는 내용이므로 제정안이 시행되어도 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요에 직접적인 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨
9	안 제11조(개인정보 등의 처리)	—	• 미대상 – 제정안은 중앙근로감독관의 개인정보 등의 처리와 사업장 변동 현황 등 대통령령으로 정하는 사항에 대한 보고 의무에 대해 규정하는 내용으로, 국가 및 지방자치단체 행정력의 범위 내에서 이행 가능할 것으로 예상되므로 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요에 직접적인 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨
10	안 제12조(보고의무)		
11	안 제15조(사업장 감독)	—	• 미대상 – 제정안은 사업장 감독의 종류, 감독 계획 수립, 결과 조치 등 사업장 감독에 관한 업무 절차 등을 규정하는 내용으로 현행 「근로감독관집무규정」 제12조⁹⁾ 및 제13조¹⁰⁾와 제21조¹¹⁾ 등의 규정을 법률에 명시하는 내용이므로, 제정안이 시행되어도 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요에 직접적인 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨
12	안 제16조(사업장 감독계획의 수립)		
13	안 제17조(감독결과 조치)		

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
14	안 제18조(연례 보고서 발간)	×	• 미첨부 － 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 － 제정안은 고용노동부장관으로 하여금 사업장 감독의 현황, 성과 등의 내용이 포함된 연례보고서를 매년 발간하도록 규정하는 내용으로 제정안의 시행으로 국가 재정의 추가소요가 발생할 수 있음 － 다만, 제정안에 따른 추가재정소요는 연례보고서 작성범위와 내용, 발간 부수 및 분량 등에 의해 결정되나 현시점에서 이에 대해 합리적으로 예측하기 어려우므로 추가재정소요 산출하는데 한계가 있음
15	안 제19조(신고 사건의 제기)	—	• 미대상 － 제정안은 사업 또는 사업장에서 노동관계 법령의 위반행위로 권익을 침해당한 자 또는 제3자로 하여금 고용노동부장관 또는 중앙근로감독관에게 신고사건을 제기할 수 있도록 규정하면서 중앙근로감독관으로 하여금 신고사건을 처리하도록 지정받은 때에는 신고사건을 제기한 자의 신고내용에 대하여 조사·처리하도록 규정하여 신고사건의 제기·조사·결과 조치 등 신고사건 처리 절차를 규정하는 내용임 － 제정안은 현행 「근로기준법」 제104조¹²⁾와 「근로감독관집무규정」 제33조, 제34조¹³⁾ 및 제37조¹⁴⁾ 등의 규정을 법률에 명시하는 내용이므로, 제정안이 시행되어도 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않을 것으로 예상됨
16	안 제20조(신고 사건의 조사)		
17	안 제21조(사건 조사결과의 처리)		

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

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

- 노동관계법령과 그 하위규정의 집행을 위한 다음 각 목의 업무
 - 제11조에 따른 사업장 근로감독
 - 제33조에 따른 신고사건의 접수 및 처리
 - 각종 인·허가 및 승인
 - 취업규칙 등 각종 신고의 접수·심사 및 처리
 - 과태료 부과
- 노동관계법령 위반의 죄에 대한 수사 등 사법경찰관의 직무
- 노동조합의 설립·운영 등과 관련한 업무
- 노사협의회의 설치·운영 등과 관련한 업무
- 노동동향의 파악, 노사분규 및 집단체불의 예방과 그 수습지도에 관한 업무
- 「근로복지기본법」에 따른 우리사주조합의 설립·운영 및 사내·공동근로복지기금의 설립·운영 등과 관련한 업무
- <삭제 2011. 12. 23.>
- 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」에 따른 건설근로자퇴직공제사업의 운영을 포함한 건설근로자의 고용개선 등과 관련한 업무
- 「과건근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "과건법"이라 한다)에 따른 과건사업의 적정한 운영과 과건근로자의 근로조건 보호·차별시정 등과 관련한 업무
- 「근로자퇴직급여 보장법」에 따른 퇴직급여제도의 설정 및 운영에 관한 업무
- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 고용에서의 남녀평등, 성별에 따른 근로조건 차별 시정 등과 관련한 업무

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
18	안 제22조(사법경찰권 행사자의 제한)	—	• 미대상 – 제정안은 노동 관계 법령 위반에 대한 현장조사, 서류의 제출, 심문 등의 수사는 검사와 중앙근로감독관이 전담하여 수행하도록 규정하고, 중앙근로감독관으로 하여금 수사에 관하여 그 목적을 달성하기 위하여 필요한 조사를 할 수 있도록 규정하며, 수사에 관하여 관계 기관에 조회하여 필요한 사항의 보고를 요구할 수 있도록 규정하는 내용임 – 또한, 제정안은 체포·구속영장을 집행하여 호송하거나 수용하기 위하여 필요한 때에는 최소한의 범위에서 수갑·포승 또는 호송용 포승을 사용할 수 있도록 규정하고, 수사를 종결한 때에는 관할 지방검찰청 검사장 또는 지청장에게 사건을 송치하도록 명시하는 내용임 – 다만, 근로감독관은 현행 「산업안전보건법」¹⁵⁾ 및 「근로기준법」¹⁶⁾에 따라 사업장 그 밖의 부속 건물에 현장조사를 할 수 있으며 장부와 서류의 제출을 요구하거나 사용자 및 근로자를 심문할 수 있고, 「근로기준법」이나 그 밖의 노동관계 법령 위반의 죄에 관하여 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」¹⁷⁾에서 정하는 바에 따라 사법경찰관의 직무를 수행하므로¹⁸⁾, 제정안이 시행되어도 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요에 직접적인 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨
19	안 제23조(수사 절차)		
20	안 제24조(경찰장구의 사용)		
21	안 제25조(사건의 송치)		
22	안 제26조(권한의 위임과 지방근로감독관)	×	• 미첨부 – 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 – 본문참조
23	안 제27조(지방근로감독관의 신분보장)	—	• 미대상 – 제정안은 지방자치단체도 고용노동부장관이 위임한 범위 내에서 근로감독관을 둘 수 있도록 법적 근거를 마련하면서 지방근로감독관은 직무수행과 관련하여 소속 지방자치단체의 장이나 상급자로부터 부당한 지시나 간섭을 받지 아니하도록 규정하여 지방근로감독관의 신분을 보장하는 내용임으로, 제정안의 시행으로 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요에 직접적인 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨
24	안 제28조(위임사무의 지도·감독)	—	• 미대상 – 제정안은 지방자치단체도 고용노동부장관이 위임한 범위 내에서 근로감독관을 둘 수 있도록 법적 근거를 마련하면서 고용노동부장관은 위임한 사무에 대하여 시·도지사를 지도·감독할 수 있도록 규정하는 내용임으로, 현재 고용노동부의 행정력 범위 내에서 이행 가능할 것으로 예상됨

12. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 한다)에 따른 기간제 및 단시간근로자의 근로조건 보호·차별시정 등과 관련한 업무

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
25	안 제29조(시정 명령과 취소)	—	• 미대상 – 제정안은 지방자치단체도 고용노동부장관이 위임한 범위 내에서 근로감독관을 둘 수 있도록 법적 근거를 마련하면서 고용노동부장관으로 하여금 시·도지사의 명령이나 처분이 법령에 위반되거나 현저히 부당하여 공익을 해친다고 인정 되면 기간을 정하여 서면으로 시정을 명할 수 있고, 그 기간 내에 이행하지 아니하면 이를 취소하거나 정지할 수 있도록 규정하는 내용이므로, 현재 고용노동부의 행정력 범위 내에서 이행 가능할 것으로 예상됨
26	안 제30조(직무 이행명령)	×	• 미첨부 – 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 – 제정안은 고용노동부장관으로 하여금 위임한 사무에 대하여 시·도지사가 그 이행을 현저히 게을리하고 있다고 인정 될 경우 기간을 정하여 서면으로 직무의 이행을 명할 수 있도록 규정하면서 이행명령을 이행하지 아니하면 행정상·재정상 필요한 조치를 할 수 있도록 규정하는 내용이므로, 제정안의 시행으로 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요에 영향을 미칠 수 있음 – 다만, 제정안의 시행에 따른 재정변화는 장래에 발생할 재정상 필요한 조치의 내용과 규모 등에 의해 결정되므로, 현 시점에서 이를 추정하는 것은 한계가 있음
27	안 제31조(위임 사무에 대한 감사)	—	• 미대상 – 제정안은 지방자치단체도 고용노동부장관이 위임한 범위 내에서 근로감독관을 둘 수 있도록 법적 근거를 마련하면서 고용노동부장관으로 하여금 위임한 사무에 대한 시·도지사의 처리에 관하여 필요한 경우 감사를 할 수 있도록 규정하는 내용이므로, 현재 고용노동부의 행정력 범위 내에서 이행 가능할 것으로 예상됨
28	안 제32조(징계의 요구)	—	• 미대상 – 제정안은 지방자치단체도 고용노동부장관이 위임한 범위 내에서 근로감독관을 둘 수 있도록 법적 근거를 마련하면서 고용노동부장관으로 하여금 지방근로감독관이 직무상 의무를 위반하거나 직무를 태만히 한 경우 등에는 임용권자에게 징계를 요구할 수 있도록 규정하는 내용이므로, 제정안이 시행되어도 현재 고용노동부 행정력의 범위 내에서 이행 가능할 것으로 예상됨

13. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제1장의2(고용상연령차별금지)의 적용과 위 반사항 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

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
29	안 제33조(중앙·지방의 협력)	—	• 미첨부 － 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 － 제정안은 지방자치단체도 고용노동부장관이 위임한 범위 내에서 근로감독관을 둘 수 있도록 법적 근거를 마련하면서 고용노동부장관과 시·도지사는 근로기준에 관한 통일적 적용, 중앙근로감독관과 지방근로감독관의 효율적인 사무처리, 통계정보 수집·관리, 정보 공유 및 근로감독관 역량 강화 등을 위하여 협력하도록 규정하는 내용임 － 또한, 제정안은 고용노동부장관으로 하여금 협력 사항을 논의하기 위하여 협의체를 구성하여 운영할 수 있도록 규정하고 있으므로 제정안의 시행으로 추가재정소요가 발생할 수 있으나, 협의체의 구성 및 운영에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정하도록 위임하고 있어 현시점에서 구체적인 규모를 확인하는 것은 한계가 있음
38	안 제42조(권한의 위임)	×	• 미첨부 － 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 － 본문참조
30	안 제34조(시·도에 두는 국가공무원)		
31	안 제35조(경비의 부담)		

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.
- 3) 「근로감독관집무규정」 제3조(집무자세) ① 감독관은 그 직무를 수행함에 있어 다음 각 호의 사항을 명심하여야 한다.
1. 감독관은 국민전체의 봉사자로서 투철한 국가관과 책임감을 가져야 한다.
 2. 감독관은 직무수행과 관련된 법령을 숙지하여 감독관으로서의 자질을 구비하여야 한다.
 3. 감독관은 민원인을 친절히 대하고 근로조건 실태를 파악하여 근로자의 권리구제에 최선을 다하여야 한다.
 4. 감독관은 노사로부터 신뢰받을 수 있도록 엄정하고 중립적인 입장에서 공명정대하게 직무에 임하여야 한다.
 5. 감독관은 업무시간은 물론 업무시간 외에도 상급자와의 보고체계를 확립하여야 한다.
 6. 감독관은 상급자가 자기 또는 타인의 부당한 이익을 위하여 공정한 직무수행을 현저하게 해치는 지시를 하였을 때에는 따르지 않아야 한다.
 7. 감독관은 사건관계자 등에 대해 성별, 연령, 국적, 신체조건 등에 따른 차별 없이 직무를 수행해야 한다.
- ② 처음으로 감독관에 임명되는 사람(이하 "초임감독관"이라 한다)은 고용노동부 본부(이하 "본부"라 한다)의 해당 정책관 또는 지방고용노동관서(이하 "지방관서"라 한다)의 장(이하 "지방관서장"이라 한다)에게 별표 1의 근로감독관 선서를 하여야 한다.
- 4) 「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.

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
32	안 제36조(근로감독관에 대한 교육)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 제정안은 고용노동부장관과 시·도지사로 하여금 소속 근로감독관의 직무수행 능력을 향상시키기 위하여 매년 초에 직무교육계획을 수립하고 시행하도록 규정하는 내용이므로, 제정안의 시행에 따라 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생할 수 있음 - 현행 「근로감독관집무규정」 제5조와 제6조¹⁹⁾는 지방관서장으로 하여금 소속 감독관의 업무수행능력과 자질을 향상시키기 위하여 매년 초에 직무교육계획을 수립·시행하도록 규정하고 있으므로, 제정안은 현행 집무규정을 법률에 명시하는 내용임 - 다만, 제정안은 시·도지사로 하여금 관할 지역 내의 근로조건 개선의 기준 확보, 산업재해 예방 및 조치 등을 위하여 시·도에 지방근로감독관을 둘 수 있도록 규정하고 있기 때문에 제정안의 시행에 따라 추가재정소요가 발생할 수 있음 - 그러나 제정안에 따른 추가재정소요는 장래에 추진할 고용노동부장관과 시·도지사의 교육의 내용 및 유형 등에 따라 달라지는데 현시점에서는 구체적인 계획이 수립되어 있지 않아 관련 비용을 합리적으로 추산하는 데 한계가 있음
33	안 제37조(근로감독관 전문교육기관의 운영)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 제정안은 근로감독관의 직무수행의 전문성을 확보하는 한편, 교육·훈련체계를 발전시키고 우수한 인적자원 양성을 위하여 전문교육기관을 운영하도록 규정하고 있음 - 다만, 제정안에 따른 추가재정소요는 전문교육기관의 설치 규모와 운영비 규모 및 이에 대한 국가의 재정지원 내용에 따라 결정되나, 아직 세부적인 내용이 구체화 되지 않아 현시점에서 장래에 발생할 추가재정소요를 예측하는 데 한계가 있음

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 해당

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
34	안 제38조(근로감독관의 보호와 지원)	×	• 미첨부 － 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 － 제정안은 누구든지 직무를 수행하는 근로감독관에 대하여 폭행이나 협박, 폭언을 하여서는 아니되도록 규정하면서 고용노동부장관과 시·도지사도 하여금 폭행이나 협박, 폭언으로 신체적·정신적 피해를 입은 근로감독관에 대하여 심리치료 등 필요한 지원을 할 수 있도록 규정하는 내용으로, 제정안의 시행에 따라 국가의 추가재정소요가 발생할 수 있음 － 다만, 제정안에 따른 추가재정소요는 근로감독관에 대한 심리치료 지원 여부와 지원 건수 및 내용과 단가 등에 따라 결정되는데 아직 세부적인 내용이 구체화되지 않아 관련 비용을 합리적으로 추산하는 데 한계가 있음
35	안 제39조(근로감독 정보시스템의 구축)	×	• 미첨부 － 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 － 본문참조
36	안 제40조(자료제공의 요청)	—	• 미대상 － 제정안은 고용노동부장관으로 하여금 노동 관계 법령의 집행과 근로감독 정보시스템 구축·운영을 위하여 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장 또는 근로복지공단 등 관련 기관·단체의 장에게 종합소득에 관한 자료, 같은 법 제164조에 따른 사업소득·근로소득 지급명세서 또는 같은 법에 따른 원천징수이행상황신고서 등의 정보 또는 자료의 제공 및 관계 전산망의 이용을 요청할 수 있도록 규정하는 내용으로, 현재 행정력의 범위 내에서 이행 가능할 것으로 예상되므로 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요에 직접적인 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨
37	안 제41조(노동행정포털 구축·운영)	×	• 미첨부 － 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 － 본문참조
39·40	안 제43조(벌칙) 안 제44조(과태료)	—	• 미대상 － 제정안은 비밀유지 의무 위반, 거짓 진술, 출석 불응 등 행위에 대한 벌칙 및 과태료를 부과하는 규정이므로, 제정안의 시행으로 세외수입이 증가할 것으로 예상되나, 이는 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제2조²⁰⁾에 따른 비용추계의 대상에 해당하지 않음

하는 장소에 출입하는 경우에 그 신분을 나타내는 증표를 지니고 관계인에게 보여 주어야 하며, 출입 시 성명, 출입시간, 출입 목적 등이 표시된 문서를 관계인에게 내주어야 한다.

- 5) 「근로기준법」 제102조(근로감독관의 권한) ① 근로감독관은 사업장, 기숙사, 그 밖의 부속 건물을 현장 조사하고 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 「사법경찰관의 직무를 행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」에서 정하는 바에 따라 사법경찰관의 직무를 수행한다.
- 6) 「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.
- 7) 「근로감독관집무규정」 제9조(출석요구) ① 중앙근로감독관은 직무 수행과 관련하여 필요한 경우 관계인 등에게 출석을 요구할 수 있다. 이 경우 출석을 요구받은 관계인등은 지체 없이 출석하여야 한다.
- ② 서면으로 출석을 요구하는 경우에는 그 내용이 공개되지 아니하도록 하여야 한다. 다만, 관계인등의 사생활이 침해되거나 명예가 손상되지 아니하는 범위에서 전화·전자우편, 그 밖의 방법으로 할 수 있다.
- 8) 「근로감독관집무규정」 제9조(보고요구) ① 감독관은 제2조제1항의 직무와 관련하여 사업장 또는 관계인에 대하여 보고를 요구할 때에는 담당감독관 명의의 별지 제7호서식의 보고요구서를 발부하여야 한다.
- 9) 「근로감독관집무규정」 제12조(사업장감독의 종류) 사업장감독의 종류는 다음 각 호와 같다.
1. 정기감독: 제13조의 사업장근로감독종합(세부)시행계획에 따라 실시하는 근로감독
 2. 수시감독: 사업장근로감독종합(세부)시행계획이 확정된 이후 정기감독계획에 반영하지 못한 사항 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업장 또는 업종을 대상으로 별도의 계획을 수립하여 실시하는 근로감독
 - 가. 동향, 제보, 언론보도 등을 통하여 노동관계법령 위반 가능성이 있다고 판단되는 사업장
 - 나. 근로감독 청원 등이 접수되어 사업장 감독이 필요하다고 인정되는 사업장
 - 다. 제3장에 따른 신고사건을 처리하는 과정에서 해당 사업장의 다수의 근로자에 대한 노동관계법령 위반의 가능성이 있다고 판단되는 사업장
 - 라. 위 각 목의 어느 하나에 해당하거나 그에 준하는 사유가 있는 사업장 또는 업종에 대하여 지방관서에서 자체 계획을 수립하거나, 본부에서 수시감독 계획을 통보한 경우
 3. 특별감독: 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업장에 대하여 노동관계법령 위반사실을 수사하기 위해 실시하는 근로감독
 - 가. 노동관계법령·단체협약·취업규칙 및 근로계약 등을 위반하는 중대한 행위로 인하여 노사분규가 발생하였거나 발생 우려가 큰 사업장
 - 나. 상습·고의적 체불, 불법파견, 비정규직에 대한 차별적 처우, 폭언·폭행 및 직장 내 성희롱·괴롭힘 등 노동관계법령을 위반하는 중대한 행위로 다수의 피해자가 발생하거나 발생 우려가 있어 언론에 보도되는 등 감독 필요성이 상당한 사업장
 - 다. 위 각 목의 어느 하나에 해당하거나 그에 준하는 사유가 발생할 우려가 있는 사업장에 대하여 본부에서 특별감독계획을 통보한 경우
 4. 재감독: 최근 3년 이내에 제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 사업장감독을 받은 이후 노동관계법령 위반에 따른 신고사건이 접수된 사업장에 대하여 실시하는 근로감독
- 10) 「근로감독관집무규정」 제13조(사업장감독계획의 수립) ① 장관은 매년 사업장근로감독종합시행계획(이하 “감독종합계획”이라 한다)을 수립·시행한다.
- ② 본부 각 국장 및 정책관은 해당 연도 사업장감독 실적을 분석·평가한 후 다음 연도 감독종합계획에 반영할 근로감독요구안을 작성하여 평가결과와 함께 근로기준정책관에게 12월 20일까지 제출하여야 한다.
- ③ 지방관서장은 해당 연도 사업장감독 실적을 분석·평가한 후 다음 연도 감독종합계획에 반영할 사항에 대하여 노사 등 이해관계자의 의견을 수렴하여 평가결과와 함께 근로기준정책관에게 12월 20일까지 제출하여야 한다.
- ④ 근로기준정책관은 해당 연도 사업장감독 실적을 분석·평가한 결과 등을 토대로 감독종합계획을 수립하여 다음 연도 1월 31일까지 지방관서장에게 통보하며, 필요하다고 판단할 경우 본부 각 국장 및 정책관, 지방관서장, 관련분야 전문가 등의 의견을 수렴할 수 있다.
- ⑤ 지방관서장은 감독종합계획에 따라 자체시행계획을 2월 15일까지 수립하여야 하며, 필요하다고 판단할 경우 지역의 관련분야 전문가 등의 의견을 수렴할 수 있다.
- ⑥ 지방관서장은 제5항의 자체시행계획에 따른 감독 대상사업장이 산업안전보건 사업장감독 대상사업

- 장과 중복될 경우에는 특별한 사유가 없는 한 동시에 실시할 수 있도록 계획을 수립하여야 한다.
- ⑦ 지방관서장은 사업장감독 대상을 선정할 때에는 근로감독행정 정보시스템에 등록하여야 한다.
- ⑧ 근로기준정책관은 사업장감독계획의 원활한 수립과 효과적인 집행을 위해 본부와 지방청 간 근로감독협의체를 구성하여 반기 1회 이상 운영하여야 하며, 지방청장은 관내 지청 간 근로감독협의체를 구성하여 반기 1회 이상 운영하여야 한다.
- 11) 「근로감독관집무규정」 제21조(감독결과 조치) ① 감독관은 사업장감독 결과 확인된 위법사항에 대하여는 별표 3 및 별표 4의 위반사항 조치기준에 따라 처리하되, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 즉시 범죄인지 또는 과태료 부과 조치를 하여야 한다. 다만, 본부에서 위반사항과 조치해야 할 내용 등을 고려하여 별도의 조치기준이 통보된 경우에는 이에 따른다.
1. 주요 근로조건의 위반에 대해 고의 또는 중과실 여부 등을 검토한 결과, 고의 또는 중과실로 주요 근로조건을 위반하였거나, 사회적 물의를 일으켜 즉시 범죄인지 또는 과태료 부과가 필요하다고 판단되는 경우
 2. 제12조제3호에 따른 특별감독 결과 위법사항을 확인한 경우
 3. 감독실시일 기준 최근 3년간 근로감독결과 별표 3 또는 별표 4 위반사항 조치기준의 동일한 사항을 다시 위반한 경우
 4. 근로조건 자율개선 지원을 받은 사용자가 점검결과를 허위로 보고한 경우
 5. 제12조제2호가목 또는 라목의 수시감독을 통해 확인한 위법 사항이 감독의 주된 목적에 해당한다고 판단되는 경우
 6. 제12조제4호의 재감독 결과 재감독 직전에 실시한 사업장감독에서 위반한 사항 또는 직전에 실시한 사업장감독 이후에 접수된 신고사건과 동일한 사항을 위반한 경우
- ② 감독관은 제20조에 따른 감독결과 보고 즉시 별지 제14호서식의 시정지시서에 위반 법 조항, 시정지시 내용, 시정기한 등을 구체적으로 적시하여 사용자에게 발부하여야 하며, 사용자로 하여금 시정지시서를 사업장의 근로자들이 잘 볼 수 있는 장소에 게시하고, 이에 대한 증빙자료를 제출하도록 지도하여야 한다.
- ③ 제2항의 시정지시서는 근로감독행정 정보시스템을 통해 과장의 결재를 받아 발부하여야 한다.
- ④ 감독관은 사용자가 부득이한 사유로 제2항의 시정지시서에서 정한 기한 내에 시정하지 못하여 시정기한 연장을 요청한 때에는 별표 3 및 별표 4의 조치기준에도 불구하고 1차 시정기간의 범위에서 시정기간을 연장할 수 있다.
- ⑤ 제4항의 요청은 제2항 시정지시서에 정한 기간내에 하여야 한다.
- ⑥ 동일 사업장에 시정기간을 달리하는 2건 이상의 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.
- 12) 「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.
- 13) 「근로감독관집무규정」 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.
- 제34조(신고사건의 접수) ① 감독관은 제33조에 따른 신고를 받았을 때에는 이를 즉시 접수하여 「민원처리에 관한 법률 시행규칙」 별지 제1호서식의 민원 처리부에 기재하되, 고소·고발사건은 「특별사법경찰관리에 대한 검사의 수사지휘 및 특별사법경찰관리의 수사준칙에 관한 규칙」(이하 "특별사법경찰관리 수사준칙"이라 한다.)에서 정한 범죄사건부에도 기재하여야 한다. 다만, 신고인이 전화 또는 방문 등 구두에 의한 방법으로 신고를 한 때에는 즉시 상담하여 처리하여야 하며 신고내용의 해결이 어려운 경우에는 이를 문서로 접수·처리할 수 있다.
- ② 신고사건 중 고소·고발사건과 집단체불 또는 노동조합 등이 제기한 사건으로써 상황 파악·보고 및 관리가 필요하다고 판단되는 진정·청원·탄원사건은 지방관서장이, 그 이외의 사건은 과장이 선람과 동시에 담당감독관을 지정하여야 한다.
- ③ 지방관서장은 신고사건 중 산업안전보건관계법령 위반사항이 포함되어 있을 경우에는 근로감독업무 담당감독관과 산업안전보건업무 담당감독관이 공동으로 조사하도록 하여야 한다.
- 14) 「근로감독관집무규정」 제37조(사건의 조사) ① 감독관은 신고사건을 처리하도록 지정받은 때에는 신고인의 신고내용에 대하여 신속·친절·공정·정확히 조사·처리하여야 한다. 다만, 신고내용이 전체 근

로자에 관한 사항이거나 신고내용의 조사결과 신고인 외의 다수 근로자도 동일내용의 법 위반으로 피해를 입고 있다고 판단된 경우에는 과장의 결재를 받아 신고내용 이외의 사항에 대하여도 조사를 할 수 있다. 이 경우 조사결과 보고, 시정지시 등 조치사항, 조치사항 이행결과 보고 등 각 단계별로 과장의 확인 결재를 받아야 한다

- 15) 「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.
- 16) 「근로기준법」 제102조(근로감독관의 권한) ① 근로감독관은 사업장, 기숙사, 그 밖의 부속 건물을 현장 조사하고 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.
- 17) 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제2213929호) 제6조의2(근로감독관 등) ① 「근로감독관 직무집행 및 권한의 위임에 관한 법률」에 따른 3급부터 7급까지의 근로감독관은 소속 관서의 관할 구역 내의 그의 업무 범위에서 발생하는 다음 각 호의 법률에 규정된 범죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 수행한다. 다만, 제7호부터 제9호까지, 제12호, 제14호 및 제18호는 고용노동부와 그 소속기관의 근로감독관에 한정한다.
 1. ~ 19. (생략)
 - ② 지방고용노동청, 지방고용노동청 지청, 출장소 및 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도에 근무하며 근로감독, 노사협력, 산업안전, 근로여성 보호 등의 업무에 종사하는 8급·9급의 국가공무원 및 지방공무원 중 그 소속 관서의 장의 추천에 의하여 그 근무지를 관할하는 지방검찰청검사장이 지명한 자는 제1항의 범죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 수행한다.
- 18) 제102조(근로감독관의 권한) 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.
- 19) 「근로감독관집무규정」 제5조(직무교육) ① 지방관서장은 소속 감독관의 업무수행능력과 자질을 향상시키기 위하여 매년 초에 직무교육계획을 수립·시행하여야 한다.
 제6조(근로감독관 교육) ① 근로기준정책관은 감독관의 업무역량 강화를 위하여 매년 1월말까지 교육계획을 수립하여 시행한다.
- 20) 제2조(정의) 이 규칙에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.
 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.

2. 상세 사유

- 제정안은 근로감독관의 직무·권한·의무·업무 절차 등을 규정하는 등 근로감독 행정의 법적 근거를 마련하기 위하여 「근로감독관 직무집행 및 권한의 위임에 관한 법률안」을 제정하는 내용임
 - 이와 관련하여 고용노동부는 근로감독관을 근로기준에 대한 사항을 담당하는 근로감독관(이하 ‘근로기준근로감독관’)과 산업안전보건에 관한 사항을 담당하는 근로감독관(이하 ‘산업안전근로감독관’)으로 구분하고 있음
- (안 제26조, 제34조~35조) 제정안은 근로감독 업무는 중앙근로감독관이 수행하도록 규정하면서 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도 등 지방자치단체도 고용노동부장관이 위임한 범위 내에서 근로감독관을 둘 수 있도록 법적 근거를 마련하는 내용임
 - 제정안은 고용노동부장관의 권한을 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사(이하 “시·도지사”)에게 위임할 수 있도록 규정하면서(안 제26조제1항) 고용노동부장관의 권한을 위임받은 시·도지사로 하여금 관할 지역 내의 근로조건의 기준 확보, 산업재해 예방 및 조치 등을 위하여 시·도에 지방근로감독관을 둘 수 있도록 규정하는 내용이므로(안 제26조제2항), 제정안의 시행으로 지방근로감독관을 채용할 경우 국가 및 지방자치단체의 추가적인 재정이 소요될 수 있음
 - 다만, 제정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해서는 장래에 지방근로감독관을 두는 지방자치단체의 규모와 해당 지방자치단체에서 신규 채용할 근로감독관의 수 및 직급별 인원 등을 추정하여 산출하여야 하나, 현시점에서 장래에 발생할 채용 규모 및 채용 직급 등을 검토하기 어려우므로 추가재정소요를 합리적으로 추산하는 데 한계가 있음
 - 또한, 제정안은 고용노동부장관으로 하여금 시·도지사에게 사업장 감독 종합시행 계획에서 정하는 바에 따라 자체시행계획을 수립하여 시행하도록 규정하고 있기 때문에 시·도지사가 자체시행계획 수립을 위하여 연구용역 등을 시행할 경우 추가재정소요가 발생할 수 있음
 - 그러나 제정안의 시행에 따른 추가재정소요는 장래에 발생할 시·도지사의 자체시

행계획 수립 여부와 방법 등에 의해 결정되나, 아직 세부적인 내용이 구체화 되지 않아 추가재정의 발생 여부와 규모를 합리적으로 검토하는 데 한계가 있음

- 제정안은 지방자치단체의 통일적이고 효율적인 근로감독 사무 수행을 위하여 시·도에 고용노동부 소속 국가공무원을 둘 수 있도록 규정하면서(안 제34조제1항) 시·도에 두는 국가공무원의 정원의 범위를 60명 이내에서 대통령령으로 정하도록 규정하고 있어(안 제34조제2항), 제정안의 시행으로 국가재정의 추가소요가 발생할 수 있음

- 다만, 제정안의 시행에 따른 추가재정소요는 시·도에 고용노동부 소속 국가공무원을 두게 될지 여부와 해당 국가공무원의 수와 직급 및 이로 인한 신규 채용 규모 등에 따라 달라지는데, 현시점에서 다양한 변수를 합리적으로 검토하기 어려우므로 추가재정소요를 산출하는 데 한계가 있음
- 또한, 제정안은 시·도에 두는 국가공무원의 규모를 60명 이내로 유동적으로 규정하고, 세부적인 내용을 대통령령에 위임하고 있어 현시점에서 이를 추산하여 추가재정소요를 산출하는 것은 한계가 있음

- 또한, 제정안은 국가로 하여금 지방근로감독관의 직무수행 및 역량 강화 등을 위하여 지방자치단체에 필요한 경비를 부담하도록 규정하고 있으므로(안 제35조), 제정안의 시행으로 국가재정의 추가소요가 발생할 수 있음

- 다만, 제정안의 시행에 따른 추가재정소요는 지방자치단체에 필요한 경비의 규모와 이에 대한 국가의 지원 내용 및 규모 등에 따라 달라지는데 아직 세부적인 내용이 구체화되지 않아 현시점에서 이를 추정하는 것은 한계가 있음

- (안 제39조 및 제41조) 제정안은 근로감독관 정보시스템 구축 및 전담기구 설치 등을 위한 지원 근거 규정을 마련하는 내용이므로 제정안의 시행으로 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생할 수 있음

- 제정안은 고용노동부장관으로 하여금 근로감독 정보시스템을 구축·운영하도록 규정하고(안 제39조제1항), 권한을 위임받은 시·도지사가 근로감독 정보시스템의 이용을 요청하는 경우 필요한 범위 내에서 이용하게 할 수 있도록 규정하는 내용(안 제39조제3항)임

- 현행 「근로감독관집무규정」 제10조²¹⁾는 근로기준정책관으로 하여금 감독관의 직

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

무(산업안전보건분야는 제외)가 효율적으로 집행될 수 있도록 근로감독행정 정보시스템을 구축·운영하도록 규정하고 있고, 제정안은 해당 조문을 법률에 규정하는 내용임

- 다만, 제정안은 지방자치단체도 고용노동부장관이 위임한 범위 내에서 근로감독관을 둘 수 있도록 법적 근거를 마련하는 내용이므로, 제정안의 시행으로 현재 구축된 시스템의 증설이 필요할 경우 추가재정이 발생할 수 있겠으나, 이로 인한 추가재정소요는 시스템 증설의 필요성과 시스템에 요구되는 기능의 범위와 내용, 연계방식, 정보화전략(ISP) 수립여부 등에 따라 상이하게 나타날 수 있으므로 현시점에서 구체적인 추가재정소요의 규모를 검토하기 어려움
- 제정안은 권한을 위임받은 시·도지사의 효율적인 직무 수행을 위하여 별도의 근로감독 정보시스템을 구축·운영할 수 있도록 규정하고 있으므로(안 제39조제4항), 제정안의 시행으로 지방자치단체에 별도의 시스템을 구축할 경우 지방자치단체의 추가재정소요가 발생할 수 있음
 - 다만, 제정안에 따른 추가재정소요는 별도 시스템의 구축 여부와 해당 시스템에 요구되는 기능의 범위, 이에 대한 정보화전략(ISP) 수립여부와 내용 및 재원부담 구조 등에 따라 상이하게 나타날 수 있으므로 현시점에서 구체적인 추가재정소요의 규모를 검토하기 어려움
- 제정안은 고용노동부장관으로 하여금 근로감독 정보시스템과 연계하여 노동행정포털을 구축·운영하고(안 제41조제1항), 중앙근로감독관이 전자문서로 민원 처리 결과를 통지하는 경우 노동행정포털을 통하여 할 수 있도록 규정하는(안 제41조제2항) 내용임
 - 현행 「근로감독관집무규정」 제10조의2²²⁾는 국민이 노동 관련 민원을 신청하고, 노동행정 정보에 쉽고 신속하게 접근할 수 있도록 근로감독행정 정보시스템과 연계하여 노동행정 서비스 포털을 구축·운영하도록 규정하고 있고, 제정안은 해당 조문을 법률에 규정하는 내용임
 - 다만, 제정안은 지방자치단체도 고용노동부장관이 위임한 범위 내에서 근로감독관을 둘 수 있도록 법적 근거를 마련하는 내용이므로, 제정안의 시행으로 현재 구축된 시스템의 증설이 필요할 경우 추가재정소요가 발생할 수 있겠으나, 이로 인한

22) 「근로감독관집무규정」 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.

추가재정소요는 시스템에 요구되는 기능의 범위와 내용, 연계 방식, 정보화전략(ISP) 수립여부 등에 따라 상이하게 나타날 수 있어 현시점에서 구체적인 추가재정소요의 규모를 검토하기 어려움

- 참고로, 현행법에 따라 고용노동부는 근로감독행정 정보시스템(노사누리)을 구축·운영 중임

<표> 근로감독행정 정보시스템 관련 사업 현황

(단위: 백만원)

사업명	2021	2022	2023	2024	2025
정보시스템구축-근로감독행정 정보시스템(노사누리) 구축·운영	748	5,900	4,181	3,010	1,607

자료: 고용노동부 제출자료

- 제정안은 고용노동부장관으로 하여금 근로감독 정보시스템의 운영·지원을 위해 전담기구를 설치할 수 있도록 규정하는 내용이므로(안 제39조제5항), 제정안이 시행될 경우 국가 재정의 추가소요가 발생할 수 있음
 - 다만, 제정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해서는 장래에 발생할 전담기구의 설치 여부와 규모 및 이에 대한 국가의 재정지원 규모 등에 대한 정보가 필요하나, 아직 세부적인 내용이 구체화 되지 않아 현시점에서 장래에 발생할 추가재정소요를 예측하는 데 한계가 있음
- 이상의 논의를 통해 살펴본 바와 같이 현시점에서 제정안에 따른 추가재정소요를 합리적으로 추계하는 것이 한계가 있으므로, 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제3조제1항제3호의 비용추계서 미첨부 사유에 해당함

Ⅲ. 부대의견

- 제정안은 김태선의원이 대표발의한 「근로기준법 일부개정법률안」(의안번호 제2213931호) 및 박홍배의원이 대표발의한 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제2213929호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임

IV. 작성자

□ 성명

국회예산정책처	분석관	과장
경제비용추계과	남희	예승우

□ 대표연락처

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