제427회국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 지방자치단체장에 대한 근로감독 권한 위탁 등 >
▣ 윤준병의원 대표발의(의안번호 제2209778호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

Ⅰ. 제안경위 ····· 1

Ⅱ. 제안이유 ····· 1

Ⅲ. 주요내용 ····· 2

Ⅳ. 검토의견 ····· 3

1. 개정안의 주요내용 ····· 3
2. 검토의견 ····· 4

Ⅰ. 제안경위

2025년 4월 14일 윤준병의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2025년 4월 15일 우리 위원회에 회부되었음.

Ⅱ. 제안이유

현행법은 근로조건의 기준을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 근로감독관을 두도록 규정하고 있음.

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

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

이에 사업장에 대한 실효적인 근로감독이 이루어질 수 있도록 근로조건의 기준을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관뿐만 아니라 고용노동부장관이 지정하는 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도에 근로감독관을 두도록 하고, 고용노동부장관의 권한을 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사에게 위임할 수 있도록 제도를 개선하고자 함.

Ⅲ. 주요내용

가. 근로조건의 기준을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관 및 고용노동부장관이 지정하는 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도에 근로감독관을 두도록 함(안 제101조제1항).

나. 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장 또는 고용노동부장관이 지정하는 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사에게 위임할 수 있도록 함(안 제106조).

Ⅳ. 검토의견

1. 개정안의 주요내용

개정안은 「근로기준법」에 따른 고용노동부장관의 권한을 고용노동부장관이 지정하는 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사(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

현 행	개 정 안
제101조(감독 기관) ① 근로조건의 기준을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 근로감독관을 둔다.	제101조(감독 기관) ① ----------고용노동부와 그 소속 기관 및 고용노동부장관이 지정하는 특별시ㆍ광역시ㆍ특별자치시ㆍ도ㆍ특별자치도에----------.
② (생 략)	② (현행과 같음)
제106조(권한의 위임) 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다.	제106조(권한의 위임) ----------지방고용노동관서의 장 또는 고용노동부장관이 지정하는

	특별시장・광역시장・특별자치시장・도지사・특별자치도지사에게 ----------.

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 고용노동부과 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 "관계

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」제102조[7]에서는 지방의 근로감독업무를 특별시,

인"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 주어야 하며, 출입 시 성명, 출입시간, 출입 목적 등이 표시된 문서를 관계인에게 내주어야 한다.

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

5) **제102조(근로감독관의 권한)** ① 근로감독관은 사업장, 기숙사, 그 밖의 부속 건물을 현장조사하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 사용자와 근로자에 대하여 심문(尋問)할 수 있다.
② 의사인 근로감독관이나 근로감독관의 위촉을 받은 의사는 취업을 금지하여야 할 질병에 걸릴 의심이 있는 근로자에 대하여 검진할 수 있다.
③ 제1항 및 제2항의 경우에 근로감독관이나 그 위촉을 받은 의사는 그 신분증명서와 고용노동부장관의 현장조사 또는 검진지령서(檢診指令書)를 제시하여야 한다.
④ 제3항의 현장조사 또는 검진지령서에는 그 일시, 장소 및 범위를 분명하게 적어야 한다.
⑤ 근로감독관은 이 법이나 그 밖의 노동 관계 법령 위반의 죄에 관하여 「사법경찰관리의 직무를 행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」에서 정하는 바에 따라 사법경찰관의 직무를 수행한다.

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

7) 1953. 5. 10. 제정 법률 제286호 제102조 (감독기관) ① 근로조건의 기준을 확보하기 위하여 사회부, 특별시, 도, 시, 군에 근로감독관을 둔다.
② 근로감독관의 자격, 임면과 직무, 배치에 관한 사항은 대통령령으로써 정한다.

도, 시, 군의 근로감독관이 수행하였으나, 1974. 12. 24. 법률개정을 통해 노동청 및 그 소속기관에 근로감독관을 두는 것으로 개정[8]된 이후, 현행 「근로기준법」에 이르기까지 근로감독업무는 근로감독체계의 특수성을 고려하고 전문성을 확보하기 위하여 고용노동부 및 그 소속기관에서 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 신고사건[10] 접수·처리 및 사업장 감독 건수를 살펴보

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.

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

면, 2024년 신고사건은 447,952건이 접수된 반면, 사업장감독은 총 54,777개소에 대하여 실시되어 사업장 감독보다는 신고사건 업무의 비중이 높음.

<신고사건 접수·처리 및 사업장감독 현황>

(단위: 건, 개소)

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

*자료: 고용노동부

근로감독의 대상이 될 수 있는 종사자 1인 이상 사업장 수 대비 감독 건수는 2023년 기준 근로기준 관련 1.3%, 산업안전 관련 1.2%에 그치고 있어 고용노동부의 감독이 적극적으로 이루어지고 있다고 보기 어려운 측면이 있음.

"신고인"이라 한다)가 그 위반사항(이하 "신고내용"이라 한다)에 대하여 문서·구술·전화·우편·기타의 방법으로 행정관청에 진정·청원·탄원·고소·고발 등을 한 사건을 말한다.

<근로감독 대상 사업장 수 및 사업장감독 사건 수>

(단위: 개소, 건, %)

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

1) 종사자 1인 이상 기준
2) 2025년 발표한 「사업체노동실태현황」에 따르면, 2023년 12월이 최종 자료임.
3) 괄호안은 사업장 수 대비 직권감독 건수 비율임.
4) 자료: 고용노동부,「사업체노동실태현황」

감독의 유형을 살펴보면, 근로기준근로감독관에 의한 감독은 ① 고용노동부의 자체적인 종합감독계획에 따라 정기적으로 실시하는 **정기감독**, ② 별도의 탐지(언론보도, 청원, 신고사건 처리 중 탐지) 등을 통해 감독의 필요성이 인정되는 경우 별도의 감독계획을 수립하여 실시하는 **수시감독**, ③ 중대한 노동관계법령 등 위반행위로 노사분규가 발생하거나 발생할 우려가 큰 사업장, 다수의 피해자가 발생하거나 발생할 우려가 있어 감독 필요성이 상당한 사업장에 대하여 실시하는 **특별감독**, ④ 3년 이내 감독사업장에서 노동관계법령 위반 사건이 신고된 경우 실시하는 **재감독**으로 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 노동관계법령의 내용을 주지시켜 근로조건과 근로복지제도 등을 자율적으로 개선하도록 지도 및 교육하는 '노무관리지도'가 감독과 유사하게 작동하였다고 보고 있음.

재해, 중대산업사고[12]가 발생한 사업장 등을 대상으로 하는 **일반감독**, ② 안전·보건 상의 조치미비로 동시에 2명 이상 사망하거나, 최근 1년간 3회 이상의 사망재해가 발생하거나, 작업중지 등 명령 위반으로 중대재해등이 발생한 경우 실시하는 **특별감독**으로 구분할 수 있음.[13]

나. 검토의견

현행법은 근로감독체계의 특수성을 고려하고 전문성을 확보하기 위하여 근로감독업무를 고용노동부 및 그 소속 기관에서 수행하도록 규정하고 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 단서[16]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, ②중앙정부가 근로감독에 관하여 그 밖의 정부기관 및 공공기관등과 협력적 조치를 취할 것을 규정한 ILO 협약 제81호제5조[17]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 견해**가 있음.[18]

반면, ①「지방자치법」 제15조에 따르면[19] 근로기준 등 전국적으로 기준을 통일하고 조정할 필요가 있는 사무는 국가사무에 해당한다는 점, ②근로감독권이 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 의견**이 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 전문성[26] 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.

울산광역시는 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.[27]

문 의 처
02)6788-5540

27) 고용노동부 제출자료 【참고】근로감독권 공유에 관한 ILO 사무국 의견서

참고 1	「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」상 근로감독관의 특별사법경찰 직무범위

「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」제6조의2(근로감독관 등) ① 「근로기준법」에 따른 근로감독관은 그의 관할 구역에서 발생하는 다음 각 호의 법률에 규정된 범죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 수행한다.

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

② 지방고용노동청, 지방고용노동청 지청 및 그 출장소에 근무하며 근로감독, 노사협력, 산업안전, 근로여성 보호 등의 업무에 종사하는 8급·9급의 국가공무원 중 그 소속 관서의 장의 추천에 의하여 그 근무지를 관할하는 지방검찰청 검사장이 지명한 자는 제1항의 범죄에 관하여 사법경찰리의 직무를 수행한다.

③ 「선원법」에 따른 선원근로감독관은 그의 관할 구역에서 발생하는 선박소유자와 선원의 「선원법」 또는 「근로기준법」에서 규정한 범죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 수행한다.

참고 2 근로감독관의 직무

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

1. 노동관계법령과 그 하위규정의 집행을 위한 다음 각 목의 업무
가. 제11조에 따른 사업장 근로감독
나. 제33조에 따른 신고사건의 접수 및 처리
다. 각종 인·허가 및 승인
라. 취업규칙 등 각종 신고의 접수·심사 및 처리
마. 과태료 부과
2. 노동관계법령 위반의 죄에 대한 수사 등 사법경찰관의 직무
3. 노동조합의 설립·운영 등과 관련한 업무
4. 노사협의회의 설치·운영 등과 관련한 업무
5. 노동동향의 파악, 노사분규 및 집단체불의 예방과 그 수습지도에 관한 업무
6. 「근로복지기본법」에 따른 우리사주조합의 설립·운영 및 사내·공동근로복지기금의 설립·운영 등과 관련한 업무
7. <삭제 2011.12.23>
8. 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」에 따른 건설근로자퇴직공제사업의 운영을 포함한 건설근로자의 고용개선 등과 관련한 업무
9. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "파견법"이라 한다)에 따른 파견사업의 적정한 운영과 파견근로자의 근로조건 보호·차별시정 등과 관련한 업무
10. 「근로자퇴직급여 보장법」에 따른 퇴직급여제도의 설정 및 운영에 관한 업무
11. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 고용에서의 남녀평등, 성별에 따른 근로조건 차별 시정 등과 관련한 업무
12. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 한다)에 따른 기간제 및 단시간근로자의 근로조건 보호·차별시정 등과 관련한 업무
13. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제1장의2(고용상 연령차별금지)의 적용과 위반사항 조치에 관한 업무
14. 「임금채권보장법」에 따른 근로자의 임금채권보장에 관한 업무
15. 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」에 따른 가사서비스 사업의 적정한 운영과 가사근로자의 근로조건 보호 등과 관련한 업무
16. 그 밖에 노동관계법령의 운영과 관련하여 고용노동부장관(이하 "장관"이라 한다)이 지시하는 업무

② 이 훈령에서 "노동관계법령"이란 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그

직무범위에 관한 법률」 제6조의2제1항에서 정한 법률(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」은 제1장의2의 적용과 위반사항 조치에 관한 업무에 한정한다)과 그 하위법령을 말한다.

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

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

참고 3 | **제21대 국회「근로기준법」개정 관련 관계기관 및 단체의견**

< 노·사 단체 의견 >

▲ (한국노총)「근로감독 기능 지방정부 이양논의 반대한다」('21.5.13)

"**근로감독의 효율성 또한 극히 저하**됨은 물론, 지자체별 중복예산 투입으로 **재정 효율성도 떨어질 가능성**이 높다"…"지자체 소속 근로감독관이 **원청대기업을 상대로 제대로 조사**할 수 있겠는가?"…"**통일적이고 일관된 법 집행 또한 어렵게 된다**"…"**ILO 협약에도 위반**된다"…"**그렇지 않는 지자체가 더 많다는 현실**을 외면해선 안 된다. **왜 국제사회**가 **100여년의 역사적 경험**을 통해서 근로감독 기능을 **중앙정부의 권한으로 일원화**시켰는지 **신중히 검토**해야 한다"

▲ (경총)「'근로감독 기능의 지방정부 공유' 논의 보도에 대한 경영계 입장」('21.5.13)

"경영계는 … 근로감독 기능의 **지방정부 공유 논의방향에 원칙적으로 반대**한다"…"지자체별 상이한 근로감독 집행 등으로 **근로감독의 통일성·일관성 훼손**시켜 산업현장의 혼란을 초래"…"**전문성이 떨어져**, 일정 정도 이상의 근로감독 수준이 유지되지 않아 근로감독 대상인 **기업과 근로자 모두에게 불필요한 부담**을 주는 등 **효율성이 저하될 우려**가 크다."

< 지방자치단체 의견 >

▲ 경기도

근로감독 권한과 관련하여 전국적 통일성이 필요한 기준은 중앙정부가 정하고, 노동현장의 감시·감독 권한은 중앙정부와 지방정부가 공유하도록「근로기준법」등 개정 건의

▲ 인천광역시

근로감독관의 권한은 국가의 통일된 기준 필요, 위임시 지자체별 재량에 따른 다른 잣대 적용이 가능함에 따라 혼란 초래 우려. 근로감독관의 권한 위임 사무는 지자체가 수행할 수 있는 역량 등이 전제되어야 실효성이 있으므로, 전담인력 확충 방안 등 지자체의 수행 역량, 명확한 기준, 재정지원 등에 대한 사전 검토 및 협의가 전제될 필요가 있음

▲ 대구광역시

근로감독관의 권한과 업무는 국가사무이며, 지자체 고유사무에 해당하지 않음. 근로기준법 및 사법경찰직무법에 따르면, 근로감독관의 권한과 직무수행사항은 광범위하므로, 조직·인력·예산 모든 면에서 열악한 지자체에 근로감독관의 권한과 업무를 위임하기 전에 조직·인력·예산 확보방안 마련이 선행되어야 함

참고 4	근로감독권 공유에 관한 ILO 사무국 의견서 (고용노동부 제출 국문번역본)

1. 배경 및 질의

대한민국 국회 환경노동위원회는 ILO 사무국에 근로감독 권한을 시·도 지사와 공유하는 것이 ILO의 제20호 근로감독 권고 (1923년)에 위배되는지의 여부에 대한 답변을 요청했습니다. 본 질의는 2021년 국회 환경노동위원회 국정감사와 관련하여 제출되었습니다.

2. 참고

아래의 입장은 비준 협약과 관련하여 ILO 감독 기구가 표명할 수 있는 모든 최종적인 의견(eventual comments)을 침해하지 않고 제공된다는 점에 유의해주시기 바랍니다.

3. 실무 의견(Technical comments)

가. 적용가능한 기준 및 그 상황에 대한 잠정 검토

기준재검토 노사정 작업반(SRM TWG)의 제4차 회의 당시('18.9.17-21), 제20호 권고는 시의성이 떨어지는 '노후(outdated)' 기준으로 분류되어, 2022년 철회 고려 대상으로 결정되었습니다.

SRM TWG는 동 권고의 철회 이전, 근로감독에 대한 가이드라인을 채택할 것을 권고했습니다. 이 가이드라인은 2021년 12월 개최될 노사정 실무회의에서 논의될 예정이며, 동 권고의 조항 중 향후 기준에 포함되지 않는 조항을 포함합니다. 이 가이드라인의 마련과 제20호 권고의 철회는 2022년 제110차 ILO 총회의 의제로 상정되어 있습니다.

따라서 대한민국 국회 환경노동위원회가 제출한 질의는 제81호 근로감독 협약(1947년)에 비추어 분석하였습니다. 대한민국은 1992년 이 협약을 비준하였으며, 아래는 본 질의와 관련된 협약 조항의 일부입니다.

28) 우크라이나에 대한 제81호 및 제129호 협약 관련 검토 의견(2020년 채택) 및 몰도바공화국에 대한

나. 제81호 협약의 관련 조항 분석

1) 제4조

1. 회원국의 행정관행에 반하지 않는 한 근로감독은 중앙당국의 감독 및 관리 하에 두어야 한다.

2. 연방국가의 경우 '중앙당국'이라 함은 연방당국 또는 연방구성단위의 중앙당국을 의미할 수 있다.

협약의 동 조항은 회원국의 행정 관행에 반하지 않는 한, 단일한 중앙당국을 두어야 한다는 원칙을 확인하면서, 이에 어느 정도의 유연성을 허용하고 있습니다.

기준적용에 관한 전문가위원회(이하 위원회)는 중앙당국에 근로감독 권한을 두는 것은 관할 영토에 적용되는 단일 정책의 수립 및 적용을 원활히 한다고 보았습니다. 또한 중복적인 자원 투입을 없애고 합리적으로 활용하도록 한다고 판단했습니다. 위원회는 동시에 분권화된(decentralization) 지방 또는 지역 당국이 기능하도록 하고 이를 위해 충분한 예산 자원을 배정하기 위한 시스템의 도입을 의무화하지 않은 상태에서 이루어지는 근로감독기구의 분권은 협약의 요건에 위배된다고 보았습니다.

2) 제5조

권한있는 기관은 다음 사항을 촉진하기 위하여 적절한 조치를 취하여야 한다.

㈎ 근로감독기관과 유사한 활동에 관여하는 그 밖의 정부기관 및 공공·민간 기관간의 효과적 협력

㈏ 근로감독기관의 감독관과 사용자 및 근로자와의 협력 또는 이들 단체와의 협력

제81호 및 제129호 협약 관련 검토 의견(2019년 채택) 참조.

위원회는 근로감독을 담당하는 여러 기구 또는 부처간의 협력을 촉진하기 위한 소관 당국의 노력이 중요하다고 보았습니다. 감독의 방법 및 결과에 대한 정보를 교환하는 것은 시간적 효율성을 높여줄 수 있습니다. 특정한 물질적 혹은 실행에 필요한 자원을 효율화하거나 통합하는 작업은 감독 수행에 필요한 자원의 부족문제를 해소할 수도 있습니다. 나아가 사용자의 관점에서도 관련 기관간에 감독 계획을 수립 및 조정하게 되면 짧은 시일 내에 여러 번 감독을 받을 필요가 줄게 된다는 이점이 있습니다.

또한 다양한 근로감독 부처 및 기타 관련 정부 부처와 공공 또는 민간 기관간에 폭넓은 협력이 필요합니다. 여기에는 예시적으로 사회보장 및 사회보험 기관, 경찰, 사법부, 조세당국, 근로감독 대상 업종을 담당하는 부처, 국가인권기구, 이민당국, 사회연구기관 및 대학 등이 포함됩니다.

이에 더하여 근로감독기구는 소관 당국에 의해 채택된 적절한 조치(전국적 협력기구, 협력협약, 안전보건분야에서 기업별 사회적 파트너간 협력 등)를 통해 사용자와 근로자간 효과적 협력이 보장되어야 그 목표를 달성할 수 있습니다.

3) 제6조

> *근로감독관은 신분 및 근무조건에 있어서 고용의 안정성이 보장되고 정권 교체 및 외부의 부당한 영향으로부터 독립적인 공무원으로 구성되어야 한다.*

위원회에 따르면 근로감독관이 자신의 업무 또는 경력이 정치적인 고려에 영향을 받는 경우 본래의 취지와는 다르게 완전한 독립성을 보장받을 수 없다고 밝혔습니다. 이는 감독기구 내에 감독관의 효과적 직무 수행을 저해할 수도 있는 위계에 따른 보고 체계가 있을 경우 특히 민감한 문제가 될 수 있습니다. 제81호 협약의

사전검토 보고서에서도 언급된 바와 같이, 감독관에게 있어 직무 수행에 필요한 독립성 및 공정성을 보장하기 위해서는 공무원 신분이 가장 적절하므로 감독 인력에게 이러한 지위를 부여하는 것이 필요하다고 여겨졌습니다. 근로감독관은 공무원 자격으로 대부분 상시 고용되며 중대한 직무상 비위 행위가 있을 경우에만만 해고될 수 있으며 이 비위 행위는 자의적이거나 부적절한 해석을 방지하기 위해 최대한 정확하게 정의되어야 합니다.

4) 제7조

1. *근로감독관은 국내법규에 규정되어 있을 수 있는 공무원 채용조건에 따라 그들의 임무를 수행하기 위하여 필요한 능력만을 고려하여 채용되어야 한다.*
2. *상기 능력을 확인하는 방법은 권한 있는 기관이 결정하여야 한다.*
3. *근로감독관은 임무수행을 위하여 적절한 훈련을 받아야 한다.*

위원회는 근로감독 관련 임무를 수행하는 자는 자격 및 개인적 자질에 대한 충분한 심사를 거친 후에 채용되어야 한다고 밝혔습니다. 이는 근로감독관 채용이 적절한 절차를 거쳐야 한다는 것을 의미합니다. 또한 근로감독관은 감독관의 권한 및 임무 관련 법령에 의거하여 어떠한 외부의 부당한 영향을 받지 않고 직무 수행을 하기 위해 필요한 안정성을 보장하는 근무 조건과 직위에 따라 임용되어야 합니다. 위원회는 감독관 임용 과정에서 심화 직무 훈련에 대한 중요성을 강조했습니다.

5) 제9조

회원국은 작업중인 근로자의 건강과 안전 보호에 관한 법규정 집행을 보장하고, 작업공정과 재료, 방법이 근로자의 건강과 안전에 미치는 영향을 조사하기 위하여, 국내여건상 가장

적절하다고 생각되는 방법으로 의학·공학·전기·화학분야 전문가를 포함한 적절한 절차에 따라 자격을 인정받은 기술자 및 전문가가 감독 업무에 관여하도록 하기 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.

위원회는 사업장에 대한 효과적인 감독을 위해서는 감독을 통해 사업장 내 잠재적 위험 요소에 대한 조사가 허용되어야 하며 이를 통해 가능한 범위 내에서 위험을 최대한 줄이거나 제거할 수 있는 조치가 결정되어야 한다는 의견을 제시했습니다. 이러한 감독은 높은 전문성을 요하며 기술 전문 자문의 임무에 해당됩니다. 근로감독관은 이러한 기술 자문 또는 전문가와 협력하여 자신의 자격범위 밖의 사안에 대한 기술적 감독을 수행해야 합니다. 또한 위원회는 국내 여건이 허용하는 한 이러한 기술 자문 또는 전문가들이 근로감독 조직에 포함되는 것이 바람직하다고 보았습니다.

6) 제11조

1. 권한있는 기관은 근로감독관에게 다음을 제공하기 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.

㈎ 모든 관계자의 접근이 가능하고 서비스 제공에 필요한 적정시설이 갖춰진 지역사무소

㈏ 적절한 공공교통수단이 없는 경우 감독관의 임무수행에 필요한 교통수단

2. 권한 있는 기관은 근로감독관에게 임무수행에 필요한 모든 교통경비 및 부대 경비를 상환해 주기 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.

위원회는 근로감독기관이 본래 기능을 효과적으로 수행하기 위해서는 채용, 훈련, 임무수행을 위한 조건이 충족된 상태에서 충분한 인원의 감독관이 필요할 뿐만 아니라 감독관들이 직무를 원활히 수행하고 자신의 역할 및 책임을 적절히 인식하기 위해

필요한 자원을 제공해야 한다고 강조합니다. 이와 관련하여 제81호 협약은 소관 당국이 필요한 지원을 할 책임이 있다고 규정합니다.

4. 결론

원론적으로는 근로감독 권한을 지방 당국과 공유하는 것이 제81호 협약에 위배되지 않습니다. 상기한 바와 같이, 동 협약은 회원국의 행정관행에 반하지 않는 한 근로감독을 중앙당국의 감독 및 관리 하에 두어야 한다고 규정합니다. 이 조항이 일정 부분 유연성을 허용하기는 하나, 동 협약과의 합치성을 유지하기 위해서는 근로감독 권한의 영토적 또는 기능적 분권은 근로감독 기능을 수행하기 위한 적절한 자원을 제공하는 별도의 시스템을 마련해야 합니다.

또한 위원회가 2019년 종합 검토 의견에서 동 협약에 반하여 근로감독 체계의 본질적 기능을 실질적으로 저해하는 개혁 조치에 대해 우려를 표명했다는 것에 주목해야 합니다. 위원회는 당시 이러한 개혁이 근로감독 업무 및 기능을 분권하고 여러 기관간 분배하는 과정이 중앙당국의 역할 및 일관성을 약화할 수 있다고 보았습니다.

추가로 위원회는 최근 몇 년간 일부 회원국이 근로감독 체계의 지방 당국 그리고/또는 산업별 기관으로 분권화하는 과정에서 어려움을 겪었다는 점에 주목했습니다[28].

상기 분석에서 언급한 바와 같이, 회원국이 근로감독 권한의 지방 당국 공유는 제81호 협약의 다음 조항에 부합해야 할 것입니다:

- 권한있는 당국은 근로감독기관과 유사한 활동에 관여하는 그 밖의 정부기관 및 공공·민간 기관간의 효과적 협력을 촉진하기 위하여 적절한 조치를 취하여야 한다(제5조);
- 근로감독관은 신분 및 근무조건에 있어서 고용의 안정성이 보장되고 정권 교체 및 외부의 부당한 영향으로부터 독립적인 공무원으로 구성되어야 한다(제6조);

- 근로감독관은 그들의 임무를 수행하기 위하여 필요한 능력만을 고려하여 채용되어야하며 임무수행을 위하여 적절한 훈련을 받아야 한다(제7조);
- 회원국은 작업중인 근로자의 건강과 안전 보호에 관한 법규정 집행을 보장하고, 작업공정과 재료, 방법이 근로자의 건강과 안전에 미치는 영향을 조사하기 위하여, 국내여건상 가장 적절하다고 생각되는 방법으로 의학·공학·전기·화학분야 전문가를 포함하여 정해진 절차에 따라 자격을 인정받은 기술자 및 전문가가 감독 업무에 관여하도록 하기 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다(제9조);
- 권한있는 당국은 근로감독관에게 모든 관계자의 접근이 가능하고 서비스 제공에 필요한 적정시설이 갖춰진 지역사무소, 임무수행에 필요한 교통수단을 제공하기 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다(제11조).

ILO 국제노동기준국
2021년 9월 22일