노동감독관 직무집행법안(대안)

의 안 번 호	16962

제안연월일 : 2026. 2. .

제 안 자 : 기후에너지환경노동위원장

1. 대안의 제안경위

가. 심사경과

의안 번호	대표 발의자 (제출자)	발의일 (제출일)	심사경과
2211990	박홍배의원	2025.8.5.	·제429회 국회(정기회) 제6차 전체회의(2025.11.14.) 상정 후 제안설명, 검토보고 및 대체토론을 거쳐 고용노동법안심사소위원회 회부 ·제432회 국회(임시회) 제1차 고용노동법안심사소위원회 (2026.2.5.) 상정 후 축조심사
2213930	김주영의원	2025.11.5.	·「국회법」 제58조제4항에 따라 고용노동법안심사소위원회 직접 회부(2025.12.23.) ·제432회 국회(임시회) 제1차 고용노동법안심사소위원회 (2026.2.5.) 상정 후 축조심사
2215049	김형동의원	2025.12.9.	

나. 제432회 국회(임시회) 제1차 기후에너지환경노동위원회 고용노동법안심사소위원회(2026.2.5.)에서 이상 3건의 법률안을 병합하여 심사한 결과, 이를 통합·조정하여 우리 위원회 대안을 마련함.

다. 제432회 국회(임시회) 제1차 기후에너지환경노동위원회(2026.2.6.)는 고용노동법안심사소위원회의 심사결과를 받아들여 고용노동법안심사소위원회에서 마련한 대안을 위원회안으로 제안하기로 의결함.

2. 대안의 제안이유

근로감독관은 사업장 감독을 통해 노동 관계 법령 위반을 사전에 예방하고, 위반행위에 대해서는 수사 및 행·사법처리 등 법 집행을 담당하여 국민의 노동권 보호에 핵심적 역할을 하는 인력임. 그럼에도 불구하고 근로감독관에 대한 일반법이 부재하여 직무·권한·집행 기준 등 근로감독관에 대한 사항이 체계적인 근거 없이 개별 법률에 산발적으로 규정되어 있는 실정임.

또한, 현재 고용노동부와 그 소속기관의 인력만으로는 모든 사업장을 감독하는 데 한계가 있는 상황임. 보다 실효적인 사업장 감독을 위해서는 고용노동부와 그 소속기관의 인력뿐만 아니라 지역의 현안을 자세히 파악하고 있는 지방자치단체의 역량을 활용할 필요가 있으나, 지방자치단체 역시 사업장에 대한 관리·감독 여력이 있어도 현행법상 사업장 감독의 권한이 없어 지역 내 사업장의 노동권 보호에 한계가 있음.

이에 근로감독관의 명칭을 노동감독관으로 변경하고, 노동감독관의 직무·권한·의무·업무 절차 등을 규정하는 등 근로감독 행정의 법적 근거를 마련하여 노동감독관의 노동 관계 법령에 대한 집행력을 제고하고, 법치행정 확립을 통한 예측가능한 노동 행정을 도모하도록 함.

3. 대안의 주요내용

가. 고용노동부 소속 '중앙노동감독관'과 지방자치단체 소속 '지방노동감독관'을 구분하여 정의하고, 근로감독을 위한 국가의 책무, 지방자치단체의 책무를 규정함(안 제1조부터 제4조까지)

나. 중앙노동감독관의 직무·권한 등에 대한 법적 근거 마련(안 제6조부터 제15조까지)

다. 사업장 감독의 종류, 감독 계획 수립, 결과 조치 등 사업장 감독에 관한 업무 절차 규정(안 제15조부터 제19조까지)

라. 신고사건의 제기·조사·결과 조치 등 신고사건 처리 절차를 규정하고, 사법경찰관으로서의 직무집행 원칙 구체화(안 제20조 등)

마. 고용노동부장관은 이 법 및 노동 관계 법령에 따른 고용노동부장관의 권한 중 제32조제2항에 따른 협의체에서 사전에 협의된 사항으로서 상시근로자수가 30명 미만인 사업 또는 사업장의 감독에 대해서는 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 시·도지사에게 위임할 수 있도록 규정함(안 제28조 등)

4. 부대의견

고용노동부는 매년 연말에 사업장 감독권한의 지방자치단체 위임과 관련된 상황과 결과, 성과 및 문제점을 국회에 보고하고 그 결과를 바탕으로 권한의 위임과 관련하여 개선방안을 논의한다.

법률 제 호

노동감독관 직무집행법안

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 노동감독관의 직무 수행에 필요한 사항과 사업장 감독 권한의 위임에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “노동감독관”이란 다음 각 목의 구분에 따른 사람을 말한다.
   가. “중앙노동감독관”이란 고용노동부와 그 소속기관에서 이 법에 따른 직무를 담당하는 사람을 말한다.
   나. “지방노동감독관”이란 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도(이하 “시·도”라 한다)에서 이 법에 따른 직무를 담당하는 사람을 말한다.
2. “노동 관계 법령”이란 「근로기준법」, 「최저임금법」, 「산업안전보건법」, 그 밖에 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」 제6조의2제1항에서 정한 법률과 그 하위법령을 말한다.
3. “사업장 감독”이란 사업 또는 사업장을 대상으로 노동감독관이 근로조건의 기준 확보, 산업재해 예방 및 조치 등을 위하여 사업

장, 기숙사, 그 밖의 부속건물 등 제9조제1항 각 호에 따른 장소를 현장조사하고, 노동 관계 법령 준수 여부를 점검하며, 법 위반 사항을 시정하도록 하거나 행정처분 또는 사법처리하는 것을 말한다.

4. “신고사건”이란 사업 또는 사업장에서 노동 관계 법령의 위반행위로 권익을 침해당한 자 또는 제3자가 그 위반사항에 대하여 문자·구술·전화·우편·전자우편 및 그 밖의 방법으로 진정, 청원, 탄원, 고소, 고발 등을 한 사건을 말한다.

제3조(국가의 책무) 국가는 통일적인 근로조건의 기준 확보와 노동 관계 법령의 집행을 위하여 전국 단위의 사업장 감독, 신고사건 처리 등(이하 “사업장감독등”이라 한다)에 관한 정책을 수립하고, 명확한 업무 절차·기준을 정하며, 지방자치단체와의 조정·협력체계를 구축하여야 한다.

제4조(지방자치단체의 책무) ① 지방자치단체는 제3조에 따른 국가의 정책에 적극 협조하고, 관할 지역 주민의 노동권 보호 및 지방노동감독관의 공정하고 투명하며 전문적인 업무 수행을 지원하기 위한 시책을 수립·시행하여야 한다.

② 지방자치단체는 국가로부터 위임받은 근로조건의 기준 확보, 산업재해 예방 및 조치를 위한 사무를 효율적·통일적으로 수행할 수 있도록 사업장 감독 시 고용노동부장관이 정한 절차 및 방법 등 필요 사항을 준수하고, 인력·조직 등을 확보하기 위하여 노력한다.

③ 지방자치단체는 위임사무의 운영 및 집행 실태를 주기적으로 점검·평가하고 그 평가 결과에 따라 개선 방안을 마련하여야 한다.

제5조(다른 법률과의 관계) 노동감독관의 직무 수행 등에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법에서 정하는 바에 따른다.

제2장 중앙노동감독관의 직무와 권한 등

제6조(감독 기관) ① 고용노동부장관은 「근로기준법」에 따른 근로조건의 기준 확보, 「산업안전보건법」에 따른 산업재해 예방 및 조치 등을 위하여 고용노동부와 그 소속기관에 중앙노동감독관을 둔다.

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

제7조(중앙노동감독관의 직무) ① 중앙노동감독관은 다음 각 호의 직무를 수행한다.

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 배

포

바. 노동 관계 법령 위반에 대한 예방과 대응 활동

사. 안정적 노사관계 정착을 위한 지도·지원

아. 산업재해의 예방, 산업재해 발생의 원인 조사 및 조치

자. 과태료 부과를 위한 업무

차. 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 정하는 사법경찰관리의 직무

3. 그 밖에 노동 관계 법령의 운영과 관련하여 고용노동부장관이 지시하는 직무

② 사업장감독등의 절차 및 방법 등 제1항 각 호의 직무 수행에 필요한 세부적인 사항은 고용노동부장관이 따로 정할 수 있다.

제8조(중앙노동감독관의 책무 등) ① 중앙노동감독관은 직무를 수행함에 있어 성실과 청렴을 바탕으로 근로자의 권익을 존중하고, 법령에 따라 공정하고 투명하게 그 직무를 수행하여야 한다.

② 중앙노동감독관은 사적 이해관계로 인하여 공정하고 청렴한 직무 수행이 곤란하다고 판단하는 경우에는 이해충돌 방지를 위하여 고용노동부령으로 정하는 요건 및 절차에 따라 사업장감독등을 회피 또는 기피하여야 한다.

③ 중앙노동감독관은 직무 수행과 관련하여 소속기관의 장이나 상

급자로부터 어떠한 부당한 지시나 간섭을 받지 아니한다.

제9조(중앙노동감독관의 권한) ① 중앙노동감독관은 직무 수행을 위하여 필요한 경우 다음 각 호의 장소에 출입하여 현장조사(물건의 검사와 점검을 포함한다)를 하고, 장부·서류, 정보저장매체 등에 기억된 전자정보의 복제본 및 그 밖의 물건(이하 “장부등”이라 한다)의 제출을 요구할 수 있으며, 사용자와 근로자, 「산업안전보건법」 제15조에 따른 안전보건관리책임자 등 관계인(이하 “관계인등”이라 한다)에 대하여 심문(尋問)할 수 있다.

1. 사업장, 기숙사 및 그 밖의 부속 건물
2. 「산업안전보건법」 제21조제1항, 제33조제1항, 제48조제1항, 제74조제1항, 제88조제1항, 제96조제1항, 제100조제1항, 제120조제1항, 제126조제1항 및 제129조제2항에 따른 기관의 사무소
3. 「산업안전보건법」 제121조에 따른 석면해체·제거업자의 사무소
4. 「산업안전보건법」 제145조제1항에 따라 등록한 지도사의 사무소

② 의사인 중앙노동감독관이나 중앙노동감독관의 위촉을 받은 의사는 취업을 금지하여야 할 질병에 걸릴 의심이 있는 근로자에 대하여 검진할 수 있다.

③ 중앙노동감독관이나 그 위촉을 받은 의사는 그 신분증명서와 고용노동부장관의 현장조사지시서 또는 검진지시서(檢診指示書)를 제

시하여야 한다.

④ 제3항의 현장조사지시서 또는 검진지시서에는 그 일시, 장소 및 범위를 분명하게 적어야 한다.

⑤ 중앙노동감독관은 기계·설비 등에 대한 검사를 할 수 있으며, 검사에 필요한 한도에서 무상으로 제품·원재료 또는 기구를 수거할 수 있다. 이 경우 중앙노동감독관은 해당 사업주 등에게 그 결과를 서면으로 알려야 한다.

제10조(출석요구) ① 중앙노동감독관은 직무 수행과 관련하여 필요한 경우 관계인등에게 출석을 요구할 수 있다. 이 경우 출석을 요구받은 관계인등은 지체 없이 출석하여야 한다.

② 제1항에 따른 출석 요구는 서면으로 하되, 그 내용이 공개되지 아니하도록 하여야 한다. 다만, 관계인등의 사생활이 침해되거나 명예가 손상되지 아니하는 범위에서 전화·전자우편, 그 밖의 방법으로 할 수 있다.

제11조(보고요구) 중앙노동감독관은 직무 수행과 관련하여 필요한 경우 관계인등에게 보고를 요구할 수 있다. 이 경우 보고를 요구받은 관계인등은 지체 없이 필요한 사안에 대하여 보고하여야 한다.

제12조(개인정보 등의 처리) ① 중앙노동감독관은 제7조에 따른 직무 중 대통령령으로 정하는 직무를 수행하기 위하여 「개인정보 보호법」에 따른 개인정보를 처리할 수 있다.

② 중앙노동감독관은 제7조에 규정된 직무를 수행하기 위하여 불가

피한 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 「개인정보 보호법」 제23조에 따른 민감정보, 같은 법 제24조에 따른 고유식별정보, 같은 법 제24조의2에 따른 주민등록번호 등 개인정보가 포함된 자료를 처리할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항에 따라 수집된 개인정보의 보호 및 관리에 관한 사항은 「개인정보 보호법」에 따른다.

제13조(보고 의무) 중앙노동감독관은 사업장 변동 현황 등 대통령령으로 정하는 사항에 대하여 고용노동부장관이 보고를 요구하는 경우 이에 따라야 한다.

제14조(비밀준수 의무) ① 중앙노동감독관은 직무상 알게 된 비밀을 외부에 공개하거나 누설하여서는 아니 된다. 중앙노동감독관을 그만둔 경우에도 또한 같다.

② 누구든지 노동감독관과의 업무를 통해 알게 된 비밀을 외부에 공개하거나 누설하여서는 아니 된다.

제15조(「형사소송법」의 적용) 중앙노동감독관의 직무 중 제7조제1항제2호의 사법경찰관리의 직무 수행에 관하여는 이 법 및 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」에서 규정한 사항 외에는 「형사소송법」에 따른다.

제3장 사업장 감독

제16조(사업장 감독) ① 사업장 감독의 종류는 정기감독, 수시감독(재감독을 포함한다), 특별감독으로 구분한다.

② 제1항에 따른 사업장 감독의 구체적인 대상, 실시 요건, 절차, 조치기준 등 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

③ 사업장 감독은 불시에 해당 사업장을 방문하여 실시하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 사업장 감독의 종류 및 상황 등을 고려하여 사전안내가 필요하다고 대통령령으로 정하는 경우에는 사전에 안내하도록 할 수 있다.

④ 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 경우 제1항에 따른 정기감독 대상 사업장에 대하여 일정한 기간을 정하여 그 대상에서 제외(이하 “사업장 감독 면제”라 한다)할 수 있다. 이 경우 사업장 감독 면제 사유, 범위, 기간 등에 관한 사항은 고용노동부장관이 따로 정한다.

⑤ 제4항에 따라 사업장 감독 면제 대상이 된 경우에도 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 사업장 감독 면제를 취소할 수 있다.

제17조(사업장 감독계획의 수립) ① 고용노동부장관은 매년 사업장 감독 종합시행계획을 수립하여 시행한다.

② 고용노동부장관은 지방고용노동관서의 장에게 제1항에 따른 사

업장 감독 종합시행계획에 따라 자체시행계획을 수립하여 시행하도록 한다.

③ 고용노동부장관은 사업장 감독 종합시행계획 수립 시 필요한 경우 관계 전문가 및 이해관계자 등의 의견을 듣고 이를 반영하도록 노력하여야 한다.

제18조(감독결과 조치) ① 중앙노동감독관은 사업장 감독 결과 노동관계 법령을 위반한 사실이 확인되었을 때에는 고용노동부령으로 정하는 위반사항 조치기준에 따라 조치하여야 한다.

② 중앙노동감독관은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 사업장 감독 결과를 사용자 및 근로자대표에게 설명하고, 시정이 필요한 사항의 게시 등 사용자가 필요한 조치를 하도록 하여야 하며, 해당 조치의 이행 여부를 확인하여야 한다.

제19조(연례보고서 발간) ① 고용노동부장관은 사업장 감독의 현황, 성과 평가 등의 내용이 포함된 연례보고서를 매년 발간·공개하여야 한다.

② 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사(이하 “시·도지사”라 한다)는 고용노동부장관이 연례보고서 발간 등을 위하여 자료를 요청하는 경우, 제4조제3항에 따라 운영 및 집행 실태를 점검·평가한 자료를 제출하여야 한다.

제4장 신고사건

제20조(신고사건의 제기) ① 사업 또는 사업장에서 노동 관계 법령의 위반행위로 권익을 침해당한 자 또는 제3자는 고용노동부장관 또는 중앙노동감독관에게 신고사건을 제기할 수 있다.

② 중앙노동감독관은 신고사건을 처리하도록 지정받은 때에는 제1항에 따라 신고사건을 제기한 자의 신고내용에 대하여 신속하고 공정하며 정확하게 조사·처리하여야 한다.

③ 신고사건은 해당 사건이 발생한 사업 또는 사업장을 관할하는 지방고용노동관서의 장이 처리하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 다른 관할관청에서 사건을 처리하는 것이 적절하다고 인정되는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 이송할 수 있다.

제21조(신고사건의 조사) 중앙노동감독관은 신고사건(고소·고발 등으로 수사에 착수한 사건은 제외한다. 이하 같다)의 내용에 대하여 조사하는 경우 진술조서 및 자술서 작성, 관련 서류 사본의 요구 및 현장조사 등 사실조사에 필요하고 적절한 방법을 택하여야 한다.

제22조(사건 조사결과의 처리) 중앙노동감독관은 신고사건의 조사결과 노동 관계 법령을 위반한 사실이 확인되었을 때에는 고용노동부령으로 정하는 위반사항 조치기준에 따라 조치하여야 한다.

제23조(반복 민원의 처리) 고용노동부장관은 이미 처리된 사건이 다시 접수된 재신고 사건 또는 폭언, 폭행, 협박, 스토킹 등 불법·부당한 행위를 동반하거나 정당한 사유 없이 반복적으로 제기되는 신고사

건 등을 심사하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 전문가 등의 의견을 들어 신고사건을 처리할 수 있다.

제5장 사법경찰관의 직무

제24조(사법경찰권 행사자의 제한) ① 노동 관계 법령 위반에 대한 현장조사, 서류의 제출, 심문 등의 수사는 중앙노동감독관이 전담하여 수행한다. 다만, 중앙노동감독관의 직무에 관한 범죄의 수사는 그러하지 아니하다.

② 고용노동부장관은 제1항 본문에 따른 중앙노동감독관의 권한 행사와 관련하여 사회적 물의를 일으킨 사업 또는 사업장을 수사하거나 수사 대상이 둘 이상의 관할에 속하여 일관성 있는 처리 결과가 요구되는 등 필요한 경우 법령 해석 및 적용 등에 관하여 의견을 제시할 수 있다.

제25조(수사 절차) ① 중앙노동감독관은 수사에 관하여 그 목적을 달성하기 위하여 필요한 조사를 할 수 있다. 다만, 체포·구속·압수·수색 등 강제처분은 「형사소송법」 등 법률에 특별한 규정이 있는 경우에 한정하고, 필요한 최소한도의 범위에서 하여야 한다.

② 중앙노동감독관은 수사에 관하여 관계 기관에 조회하여 필요한 사항의 보고를 요구할 수 있다.

③ 중앙노동감독관은 수사에 필요한 때에 피의자의 출석을 요구하

여 진술을 들을 수 있고, 피의자 신문 시에는 진술거부권, 변호인 조력권 등 권리를 고지하여야 한다.

제26조(경찰장구의 사용) 중앙노동감독관은 체포·구속영장을 집행하여 호송하거나 수용하기 위하여 필요한 때에는 최소한의 범위에서 수갑·포승 또는 호송용 포승을 사용할 수 있다.

제27조(사건의 송치) 중앙노동감독관은 수사를 종결한 때에는 관할 지방검찰청 검사장 또는 지청장에게 사건을 송치하여야 한다.

제6장 사업장 감독 권한의 위임 및 협력

제28조(권한의 위임과 지방노동감독관) ① 이 법 및 노동 관계 법령에 따른 고용노동부장관의 권한 중 제32조제2항에 따른 협의체에서 사전에 협의된 사항으로서 상시근로자수가 30명 미만인 사업 또는 사업장의 감독에 대해서는 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 시·도지사에게 위임할 수 있다. 이 경우 고용노동부장관은 위임 전에 수임기관의 위임사무 수행능력을 점검하여야 한다.

② 제1항에 따라 고용노동부장관의 권한을 위임받은 시·도지사는 관할 지역 근로조건의 기준 확보, 산업재해 예방 및 조치 등을 위하여 시·도에 지방노동감독관을 둘 수 있다.

③ 지방노동감독관의 자격 및 임면에 관하여는 제6조제2항을 준용한다. 이 경우 “중앙노동감독관”은 “지방노동감독관”으로 보며, 시·

도지사는 지방노동감독관을 임면하려는 때에는 미리 고용노동부장관과 협의하고, 사후 보고를 하여야 한다.

④ 지방노동감독관은 제1항에 따라 시·도지사가 위임받은 권한의 범위와 관할 구역에서 이 법에 따른 중앙노동감독관 및 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」에 따른 사법경찰관리의 권한을 행사할 수 있다.

⑤ 고용노동부장관은 제1항에 따라 권한을 위임하였더라도 제30조제1항에 따른 시정명령, 직무이행명령을 이행하지 아니하는 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 경우 위임한 권한의 전부 또는 일부를 철회할 수 있다. 이 경우 고용노동부장관은 중앙노동감독관으로 하여금 해당 사무를 수행하게 하여야 한다.

⑥ 고용노동부 및 시·도 간 관할이 불분명한 사업장 감독에 대해서는 고용노동부장관이 관할을 정하며, 시·도지사는 특별한 사정이 없으면 이에 따라야 한다.

⑦ 시·도지사는 제17조제1항에 따른 사업장 감독 종합시행계획에서 정하는 바에 따라 자체시행계획을 수립하여 시행한다.

⑧ 고용노동부장관은 시·도지사의 자체시행계획이 법령에 위반되거나, 제17조제1항에 따른 사업장 감독 종합시행계획의 목표 달성에 현저히 미흡하다고 인정되는 경우에는 그 보완 또는 변경을 요구할 수 있다. 이 경우 시·도지사는 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.

⑨ 고용노동부장관은 제1항에 따라 권한을 위임받은 시・도지사의 위임사무 수행 실적에 대하여 매년 평가를 실시할 수 있다. 평가의 기준・절차 및 방법 등 구체적인 사항은 고용노동부령으로 정한다.

⑩ 지방노동감독관의 권한·의무, 위임받은 사무의 처리 방법 및 절차는 제7조제2항, 제8조부터 제18조까지, 제24조부터 제27조까지 및 제43조를 준용한다. 이 경우 “중앙노동감독관”은 “지방노동감독관”으로 본다.

제29조(지방노동감독관의 직무독립성) ① 지방노동감독관이 이 법에 따른 정당한 직무 수행을 하는 경우 관할 시·도지사 또는 상급자는 지방노동감독관에게 신분상 불이익이나 근무조건 상의 차별 등 어떠한 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

② 지방노동감독관은 제1항에 따라 불리한 처우를 받거나, 직무 수행과 관련하여 관할 시·도지사 또는 상급자로부터 부당한 지시나 간섭을 받은 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 필요한 조치를 할 것을 요청할 수 있다.

③ 지방노동감독관은 이 법 또는 그 밖의 다른 법률에 따른 직무상의 의무를 위반한 경우 등 정당한 사유 없이 그 의사에 반하여 해당 직무에서 배제되지 아니한다.

제30조(위임사무에 대한 지도·감독 등) ① 고용노동부장관은 이 법에 따라 시·도지사에게 위임한 사무에 대하여 「지방자치법」 제185조, 제188조, 제189조 및 제191조에 따라 지도·감독, 시정명령, 취소·정

지, 직무이행명령 및 감사를 할 수 있다.

② 고용노동부장관은 위임사무의 적정한 수행을 위하여 필요한 경우 다음 각 호의 조치를 할 수 있다.

1. 위임사무 처리에 관한 보고 또는 자료 제출의 요구
2. 위임사무 수행 실태에 대한 현지 확인 또는 점검
3. 위임사무의 적정한 처리를 위한 시정 또는 개선 요구
4. 그 밖에 위임사무의 수행을 위하여 필요한 조치로서 대통령령으로 정하는 사항

③ 고용노동부장관은 제1항에 따른 직무이행명령을 받은 시·도지사가 정당한 사유 없이 이를 이행하지 아니하는 경우 행정상·재정상 필요한 조치를 할 수 있다. 구체적인 조치의 유형과 절차는 대통령령으로 정한다.

④ 제1항부터 제3항까지에 따른 지도·감독, 감사의 절차와 방법, 제3항에 따른 조치의 유형·기준 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제31조(징계의 요구) ① 고용노동부장관은 지방노동감독관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임용권자에게 「지방공무원법」 제9장에 따른 징계를 요구할 수 있다. 이 경우 징계를 요구받은 임용권자는 특별한 사유가 없으면 인사위원회에 징계를 요구하여야 한다.

1. 이 법에 따른 직무를 수행함에 있어 위법하거나 현저히 부당한

행위를 한 경우

2. 직무상 의무를 위반하거나 직무를 태만히 한 경우

3. 「지방자치법」 제185조에 따른 위임사무 감사 결과 이 법 또는 「지방공무원법」에 따른 징계 사유에 해당하는 경우

② 제1항에 따라 징계 요구를 받은 임용권자는 그 결과를 고용노동부장관에게 통보하여야 한다.

제32조(중앙·지방의 협력) ① 고용노동부장관과 시·도지사는 근로기준에 관한 통일적 적용, 중앙노동감독관과 지방노동감독관의 효율적인 사무 처리, 통계정보 수집·관리, 정보 공유 및 노동감독관 역량 강화 등을 위하여 협력하여야 한다.

② 고용노동부장관은 제1항의 협력 사항을 논의하기 위하여 협의체를 구성하여 운영한다.

③ 협의체의 구성 및 운영에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제33조(공무원 등의 파견) 고용노동부장관은 국가적 사업을 수행하기 위하여 필요한 경우 「국가공무원법」 제32조의4에 따라 소속 공무원을 지방자치단체에 파견할 수 있다.

제34조(경비의 부담) 국가는 지방노동감독관의 직무수행 및 역량 강화 등을 위하여 지방자치단체에 필요한 경비를 부담한다.

제7장 노동감독관의 지원과 역량 강화

제35조(노동감독관에 대한 교육) ① 고용노동부장관과 시·도지사는 소속 노동감독관의 직무수행 능력을 향상시키기 위하여 매년 초에 직무교육계획을 수립하고 시행하여야 한다.

② 고용노동부장관은 연간 교육이수 시간 등 노동감독관의 직무교육계획 수립을 위한 기준을 정하여 제시할 수 있다.

제36조(노동감독관 전문교육기관의 운영) 고용노동부장관은 노동감독관의 직무수행의 전문성을 확보하는 한편, 교육·훈련체계를 발전시키고 우수한 인적자원을 양성하기 위하여 전문교육기관을 운영할 수 있다.

제37조(노동감독관의 보호와 지원) ① 누구든지 직무를 수행하는 노동감독관에 대하여 폭행이나 협박, 폭언을 하여서는 아니 된다.

② 고용노동부장관과 시·도지사는 소속 노동감독관이 직무의 수행으로 인하여 민·형사상 책임과 관련한 소송을 수행하는 경우 변호인 선임 등 소송 수행에 필요한 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

③ 고용노동부장관과 시·도지사는 폭언·폭행, 목적이 정당하지 아니한 반복 민원 등으로부터 노동감독관을 보호하기 위하여 노동감독관의 신체적·정신적 피해의 예방 및 치료 등 필요한 지원을 할 수 있다.

④ 고용노동부장관과 시·도지사는 노동감독관이 안전한 근무환경에서 직무를 수행할 수 있도록 안전시설·장비 등을 확충하기 위한 방

안을 마련하여야 한다.

⑤ 고용노동부장관과 시·도지사는 노동감독관의 효율적인 업무 수행 및 노동감독관의 역량 강화 등을 위하여 필요한 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

⑥ 정부는 국민의 노동권 보호에 있어 특별한 공로가 인정되는 노동감독관 또는 기관에 대하여 포상할 수 있다.

제8장 노동정보시스템 구축·운영

제38조(노동정보시스템의 구축) ① 고용노동부장관은 노동감독관의 직무가 효율적으로 수행될 수 있도록 노동정보시스템을 구축·운영한다.

② 고용노동부장관은 노동정보시스템 구축·운영 시 개인정보 보호를 위하여 필요한 시책을 마련하여야 한다.

③ 고용노동부장관은 제28조제1항에 따라 권한을 위임받은 시·도지사가 사업수행 및 관리를 위하여 제1항에 따른 노동정보시스템의 이용을 요청하는 경우 그 필요한 범위 내에서 이용하게 할 수 있다. 이 경우 시·도지사는 제공받은 목적의 범위 내에서 이를 이용하여야 한다.

④ 고용노동부장관은 제28조제1항에 따라 권한을 위임받은 시·도지사의 효율적인 직무 수행을 위하여 제1항에 따른 노동정보시스템과

정보 공유가 가능하도록 노동정보시스템을 구축·운영할 수 있으며, 이를 이용하는 시·도지사 및 지방노동감독관은 노동 관계 법령 위반 여부에 대한 점검 사항 및 감독 결과, 이와 관련하여 취득한 자료 일체를 입력하여야 한다.

제39조(자료 제공의 요청) ① 고용노동부장관은 노동 관계 법령의 집행과 제38조에 따른 노동정보시스템 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 있다.

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
3. 「국민건강보험법」 제81조에 따른 보험료등 체납 사업장에 관한 정보, 같은 법 제57조에 따른 부당이득 징수금에 관한 정보
4. 「주민등록법」 제7조에 따른 주민등록표
5. 「가족관계의 등록 등에 관한 법률」 제9조에 따른 가족관계등록부
6. 「출입국관리법」 제2조제17호에 따른 외국인 기본인적정보 및 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」 제13조 및 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 보증보험, 상해보험의 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 건설기계 또는 자동차에 관한 정보

14. 「119구조·구급에 관한 법률」 제22조에 따른 구조·구급활동상황일지와 「응급의료에 관한 법률」 제49조에 따른 출동 및 처치 기록에 관한 정보

15. 「산업재해보상보험법」 제71조제1항에 따른 유족장례비 지급 정보

16. 그 밖에 이 법에서 정하는 노동 관계 법령의 집행을 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 정보 또는 자료에 대하여는 수수료나 사용료 등을 면제한다.

제40조(노동행정포털 구축·운영) ① 고용노동부장관은 국민이 노동 관련 민원을 신청하고 노동행정 정보에 쉽고 신속하게 접근할 수 있도록 노동정보시스템과 연계하여 노동행정포털을 구축·운영한다.

② 중앙노동감독관이 「민원 처리에 관한 법률」 제27조제2항에 따라 전자문서로 민원 처리 결과를 통지하는 경우 노동행정포털을 통하여 할 수 있다.

제9장 보칙

제41조(권한의 위임) 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다.

제10장 벌칙

제42조(벌칙) 제14조(제28조제10항에 따라 준용하는 경우를 포함한다)를 위반하여 직무상 알게 된 비밀을 공개하거나 누설한 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

제43조(과태료) ① 제9조에 따른 중앙노동감독관(제28조제10항에 따라 준용하는 경우를 포함한다) 또는 그 위촉을 받은 의사의 현장조사나 검진, 검사·점검 또는 수거를 거절, 방해 또는 기피하거나, 그 심문에 대하여 진술을 하지 아니하거나, 거짓된 진술을 하며 장부등을 제출하지 아니하거나 거짓 장부등을 제출한 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제10조제1항을 위반하여 출석을 하지 아니한 자

2. 제11조를 위반하여 보고를 하지 아니하거나 거짓된 보고를 한 자

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

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 8개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) ① 이 법 시행일 당시 종전의 「근로기준법」에 따른 근로감독관은 이 법에 따른 노동감독관으로 본다.

② 이 법 시행 당시 종전의 「근로기준법」에 따른 근로감독관에 대하여 한 신고, 통보나 그 밖의 행위는 이 법에 따른 노동감독관에 대하여 한 것으로 본다.

제3조(다른 법률의 개정) ① 개성공업지구 지원에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제15조제2항 중 “고용노동부장관·근로감독관”을 “고용노동부장관·노동감독관”으로 한다.

② 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제18조 중 “근로감독관”을 “노동감독관”으로 한다.

③ 산업안전보건법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제6조 중 “「근로기준법」 제101조에 따른 근로감독관”을 “「노동감독관 직무집행법」 제2조제1호에 따른 노동감독관”(이하 “노동감독관”이라 한다)으로 한다.

제10장의 제목 “근로감독관 등”을 “노동감독관 등”으로 한다.

제155조의 제목 “(근로감독관의 권한)”을 “(노동감독관의 권한)”으로 하고, 같은 조 제1항 각 호 외의 부분 중 “「근로기준법」 제101조에 따른 근로감독관(이하 “근로감독관”이라 한다)”을 “노동감독관”으로 하며, 같은 조 제2항, 같은 조 제3항 및 제4항 중 “근로감독관”을 각각 “노동감독관”으로 한다.

제156조제3항 후단 중 “근로감독관”을 “노동감독관”으로 한다.

제157조제1항 중 “근로감독관”을 “노동감독관”으로 한다.

제175조제4항제8호 중 “근로감독관”을 “노동감독관”으로 한다.

④ 인신매매등방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제11조제1항제5호를 다음과 같이 한다.

5. 「노동감독관 직무집행법」 제2조제1호에 따른 노동감독관

⑤ 임금채권보장법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제25조 중 “근로감독관”을 “노동감독관”으로 한다.

⑥ 제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제24조제6호 중 “「근로기준법」 제101조제1항에 따른 근로감독관”

을 “「노동감독관 직무집행법」 제2조제1호에 따른 노동감독관”으로 한다.

⑦ 청소년 기본법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제52조의2제1항 및 같은 조 제2항 각 호 외의 부분 중 “「근로기준법」 제101조에 따른 근로감독관”을 각각 “「노동감독관 직무집행법」 제2조제1호에 따른 노동감독관”으로 한다.

⑧ 최저임금법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제26조의 제목 “(근로감독관의 권한)”을 “(노동감독관의 권한)”으로 하고, 같은 조 제1항 중 “「근로기준법」 제101조에 따른 근로감독관”을 “「노동감독관 직무집행법」 제2조제1호에 따른 노동감독관”으로 하며, 같은 조 제2항부터 제4항까지 중 “근로감독관”을 각각 “노동감독관”으로 한다.

제28조제2항 중 “근로감독관”을 “노동감독관”으로 한다.

제31조제1항제3호 중 “근로감독관”을 “노동감독관”으로 한다.

⑨ 행정조사기본법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조제2항제4호 중 “「근로기준법」 제101조에 따른 근로감독관”을 “「노동감독관 직무집행법」 제2조제1호에 따른 노동감독관”으로 한다.