

보도시점 2026. 8. 23.(일) 12:00 (2026. 8. 24.(월) 조간)

개정 형사소송법 시행 대비...노동부, 노동감독관 수사역량 획기적 제고

- 개정 형사소송법 대비 「노동감독관 수사역량 강화 교육계획」 발표
- 신규감독관 「수사학교」 첫 적용 완료, 관리자 890명 토론식 워크숍 착수

고용노동부(장관 김영훈)는 24일 세종에서 전국 기관장 대상 「수사지휘 워크숍」을 개최하고, 「노동감독관 수사역량 강화 교육계획」을 발표했다. 오는 10월 개정 형사소송법 시행에 따라 검사의 수사지휘권이 폐지되므로, 감독관이 수사 전 과정을 스스로 판단하고 책임질 수 있도록 역량을 강화한다는 취지다. 교육계획은 ①신규감독관 배치 전 실무교육 강화, ②재직감독관 수사전문성 제고, ③중층적 수사관리체계 구축의 세 축으로 추진된다.

노동감독관 수사역량, 무엇이 달라지나



[신규감독관 - 배치 전 실무교육 강화]

먼저, 신규감독관 교육과정(12주) 내에 실습 중심의 「수사학교(8주)」를

신설하고, 지난 5월 입교자(206명)부터 처음 적용하여 교육을 완료했다. 수사학교는 교육생이 현장에 즉시 투입될 수 있는 실무 역량을 갖추도록 설계되었다. 전담 교수진이 실제 신고사건 316만 건을 분석해 개발한 34개 모의사건을 바탕으로, 교육생이 접수부터 내사·수사·종결까지 실무 절차를 직접 처리하도록 했다. 또한, 매주 개인별 수행평가와 전담 교수의 피드백을 제공했다. 그 결과, 수사학교 교육 만족도는 4.6점(5점 만점)을 기록했다. 특히 교육생들은 “실제 사건으로 보고서를 써보며 지칭 근무에 자신감이 생겼다”라며 현장 중심 교육에 높은 만족감을 나타냈다. 이들은 7월 27일 전원 현장 배치되었으며, 12주간 1:1 멘토링을 통해 적응을 밀착 지원한다.

[재직감독관 - 형사법 의무교육·모의수사 실습으로 수사감독 역량 강화]

다음으로, 경력자 교육은 ‘법지식 → 실습 → 전문 기법’으로 고도화한다. 그간 검·경 등 외부기관에 의존해 총론 위주로 진행되던 수사교육을 노동사건 특화 실무 중심으로 개편한다. 먼저, 법 지식을 탄탄히 갖추도록 지난 7월 노동사건 맞춤형 형사법 온라인 과정을 개설했다. 전체 감독관은 기본 과정을, 과장·팀장은 심화과정을 9월까지 필수 이수토록 했다. 다음으로, 케이스스터디 실습과정은 실제 수사기록을 바탕으로 조사부터 증거 확보, 법리 검토 및 판단까지 수사 전 과정을 직접 분석하고 토론하는 방식이다. 현재 경찰대 산학협력단과 공동 개발 중이며, 연내 표준과정 시범 운영을 거쳐 부당노동행위·불법파견 등 이슈별로 확대해 나갈 방침이다. 아울러 수사 실무력을 한층 끌어올리기 위해 강제수사·조사면담·디지털포렌식 등 전문 수사기법 교육도 대폭 강화한다.

[수사관리체계 - 관리자 수사지휘 역량 함양으로 완벽한 수사체계 구축]

조직 차원에서는 개별 사건을 팀장·과장의 실질적 수사지휘, 기관장의 총괄·조정, 검찰 협업을 거쳐 단계별로 완결성 있게 검토한다. 먼저, 중간 관리자의 역할을 행정관리자에서 수사지휘자로 전환하여, 사건기록 검토, 보장지시, 송치의견 검토 및 사후 코칭을 전담토록 한다. 기관장은 관내 수사지휘 체계를 확립하고 부서 간 판단 편차를 조정한다. 아울러 검사와의 협력관계를 활용해 법률 자문이 필요한 사건은 초기부터 협의하고 다기관 연계 사건의 공조 절차를 표준화한다.

새로운 수사지휘 체계의 현장 안착을 위한 관리자 교육도 함께 추진한다. 이날 기관장 49명을 시작으로, 법 시행 전까지 관리자 전원(890명)을 대상으로 12회에 걸쳐 소규모 토론식 워크숍을 진행한다. 실제 수사지휘 사례를 토대로 수사 방향 설정부터 증거검토, 공소유지까지 단계별 보완점을 짚으며, 수사 지휘자로서의 역할과 리더십을 다지는 자리다. 이와 함께, 상시 운영 기반을 정비한다. 관서별 과·팀장 정례 간담회로 수사·코칭 사례를 공유하고, 지방관서별로 검찰·경찰과 협의체를 구성한다. 인사에서도 수사 경력자를 중대재해수사과 등 수사 전담 부서장으로 우선 배치할 계획이다.

권창준 차관은 "모든 노동감독관이 독자적인 수사 완결성을 확보하려면 조직 전체가 준비되어야 한다. 관리자의 수사 리더십과 실무자의 전문성을 함께 끌어올릴 수 있도록 교육과 시스템으로 뒷받침하겠다"라며, "새로운 수사체계를 현장에 차질 없이 정착시켜 국민에게 신뢰받는 노동감독 행정을 만들어 가겠다"라고 밝혔다.

- 붙임 1. 수사지휘 역량 강화를 위한 워크숍 개요
2. 노동감독관 수사역량 강화 교육계획

담당 부서	근로감독정책단 근로감독협력과	책임자	과 장	구현경 (044-202-7821)
		담당자	서기관	이철호 (044-202-7829)



붙임 1

수사지휘 역량 강화를 위한 워크숍 개요

□ 개요

- (일시·장소) 8. 24.(월) 11:00 ~ 17:00 (5H), 세종
- (대상) 전국 지방노동관서장 등 50여 명
- (내용) 노동·안전보건 수사지휘 사례 중심으로 토론·실습
 - (1단계: 강의) 새로운 수사체계, 무엇을 준비해야 하는가?
 - (2단계: 강의+사례) 기관장이 할 수 있는 결정
 - (3단계: 토론) 지휘·감독과 부당한 사건 개입의 개념

□ 세부 일정

시간		내용	비고
11:00~11:05	05'	• 개회	
11:05~11:15	10'	• 인사 말씀	
11:15~12:00	45'	• 노동 감독과 새로운 수사체계	
12:00~13:00	60'	• 오찬	
13:00~15:00	120'	• 수사 리더십, 수사지휘사례(노동)	경찰대학
15:00~17:00	120'	• 수사지휘사례(안전보건)	수원지방검찰청

《 부서장 및 팀장 수사지휘 역량 워크숍(안) 》

- (부서장) 총 110명 / 8.26.~9.9. 2박 3일(20H), 총 3회 / 강의 10H + 실습·토론 10H
: ①수사책임과 수사 리더십, ②수사구조의 변화, ③범죄사실의 중요성, ④검사 수사지휘 사례 분석, ⑤부서장 결재 시뮬레이션, ⑥조직문화와 갈등관리 등
- (팀장) 총 300여 명 / 9.16.~10.30. 2박 3일(20H), 총 4회 / 강의 9H + 실습·토론 11H
: ①수사책임과 리더십, ②수사구조의 변화, ③범죄사실의 중요성, ④검사 수사지휘 사례 분석, ⑤수사기록 검토법, ⑥민원대응과 감정관리 등

노동감독관 수사역량 강화 교육계획

목 차

I. 검토 배경	1
II. 추진 방향	2
III. 2026년 하반기 수사역량교육 운영방안	3
IV. 2027년 노동감독관 교육계획 수립 방향	7
V. 향후 계획	9

I. 검토 배경

❖ 수사권 독립, 대규모 증원, 감독권한 지방위임 진행 중 →
 全 감독관의 수사 역량 + 과·팀장급의 수사지휘 역량 확보 시급

⇒ 수사 완결성 확보 및 체계적 품질관리를 위한 **대상별 교육방안 수립**

* 신규감독관 교육을 모의사건 실습 중심으로 전면 개편·운영한 결과,
 현장의 긍정적 반응 → 실무형 교육체계를 재직자로 확장 검토

❶ 형사소송법 개정, 검사의 특사경 수사지휘 직무 삭제(10.2. 시행),
 동시에 법 왜곡죄 시행(3.12.)으로 부담 가중

- 감독관은 특사경 중 검찰에 송치하는 사건이 가장 많고,
 19개 법령·1,022개 조문을 담당하는 등 고도의 전문성 요구
- 수사 책임이 수사 주체에게 온전히 귀속되는 구조에서 부담 가중,
 수사체계 개편에 따른 절차·업무방식도 변화될 것으로 예상

❷ 신규 노동감독관 증원 및 지방위임에 따른 고경력자 부족
 → 수사 주도 및 신규자 안착을 이끌 재직자의 구심점 역할 중요

❸ 「노동감독관 직무집행법」 제정으로 17개 시·도가 사업장 감독 및
 사법경찰권 집행('26.12.8. 시행) → 편차 없는 감독의 질 확보 요구

- 지방감독은 사례·관행·선임자 없는 상황으로 교육이 성패 좌우,
 ILO 협약(제81호)도 중앙당국이 통일적인 교육을 제공할 것을 명시

⇒ 감독관 권한·책임 가중, 조직 차원의 수사역량 전면 확충 필요

- ('26.下) 관리자의 수사지휘역량 등 확보에 최우선 집중
 ('27년) 역량 구성요소·직무특성을 반영한 교육체계로 전면 전환

II. 추진 방향

목 표

독자 수사 완결성 확보를 위한 노동감독관 전문성 강화

방 향

- ❖ 노동 범죄에 특화한 수사지식 체계화
- ❖ 수사 실무 및 판단 역량 제고
- ❖ 실무와 선순환하는 현장 단위 상시학습

2026년 下

① 부서장·팀장 수사지휘역량 최우선 확보	+ ② 경력자 공통수사역량 확충	+ ③ 조직 인프라 수사 협업· 학습 문화 확산
-------------------------------------	-----------------------------	---

[1. 수사지휘역량] 관리자 수사지휘 역량·여건·편차 조정

- ① 관리자 역할 정립·모의 수사 교육과정 개발
- ② 지방노동관서별 조직학습·특화 교육과정 개발

[2. 공통 수사역량] 모든 노동감독관 대상 노동 특화 수사역량 확보

- ③ 노동사건 맞춤형 형법·형사소송법 교육 의무화
- ④ 역량진단 → 케이스스터디(case study) 교육과정 개발
- ⑤ 수사전문기관 협업 + 수사기법 교육 확대

[3. 조직 인프라] 인력 인프라·수사기관 협업체계 구축·확장

- ⑥ 현장전문가 선발 등 인력 인프라 마련
- ⑦ 검찰·경찰 정례협의체 등 네트워크 구축·확장

2027년 원천

현장에 강하고 수사에 단단한 교육으로 전면 전환

- ① 역량 3요소(인식·지식·경험) 재정의·반영
- ② 노동기준·산업안전보건 분야 역량 구분·특화
- ③ 역량·교육 수준별 차등 설계 - 신규자·경험자·경력자·지방감독관
- ④ 난이도 × 업무영역 결합 모듈화(매트릭스형 구조) 고려

Ⅲ. 2026년 하반기 수사역량교육 운영방안

1 수사지휘역량

① [수사지휘 역할 규정] 관리자 역할 정립·모의 수사 교육과정 개발

[법 시행 전]

- **(역량 규정)** 과·팀장의 수사지휘 역할과 필요역량을 명확하게 규정
- **(집합 교육)** 10월까지 **소** 관리자 대상 토론식 교육 실시 →
 ①자가진단, ②수사매뉴얼 학습 및 지휘 실습, ③행동지침 직접 도출

〈관리자 대상별 교육 과정〉

대상별	역할	교육내용(예시)	교육기간
기관장	• 기관 업무 총괄·조정 • 지휘·협조체계 확립	• 지휘 역할 인식 • 정책·협력방안 공유	8월
부서장	• 실질적 수사지휘 책임 • 부서 업무·조직 관리	• 지휘 역할 인식, 지휘·공판 쟁점 • 사건 검수·코칭 이론	8~9월
팀장	• 팀원 지도·코칭 • 난도 높은 사건 담당	• 지휘 역할 인식, 지휘·공판 쟁점 • 법 적용·판단 토론	9~10월

[법 시행 후]

- **(매뉴얼 개발)** 주요 사건유형별 수사절차 재정리,
 항목별 “체크리스트 + 표준 지휘사항 + 질문·판단기준” 제공
- **(교육 신설)** 모의수사 지휘를 실습하는 집체교육 개발, 지휘 시
 확인·지원사항 및 공판 절차·리스크 관리 등 교육
 - * 사건검토 및 코칭(기록검토-보강지시-송치의견-사후코칭) 시뮬레이션 및 토론
 - 현재의 팀장급 교육을 확대 개편, 주요 수사지휘 사례를 체화할 수 있는 장기 교육과정 마련

② [역량 편차 해소] 지방노동관서별 상시 조직학습·특화 교육과정 개발

- **(상시 학습)** 부서·팀 단위 '상시 조직학습' 기반 마련
 - 과·팀장의 역할 및 업무 수행 방식에 대한 인식·경험 격차 해소를 위한 수사·코칭 사례를 공유하는 '과·팀장 정례 간담회' 운영
- **(특화 과정)** 경력자 대상 노동법·형사법 장기 교육과정 확대

〈특화 교육과정(예시)〉

과정명(일정)	주요 내용
노동수사 전문가과정	• 법령·판례, 형사사건 개관, 수사 인권 등 • 연구과제 발표 및 강평, 형사법 집중교육 등
노동분야 관리자과정	• 임금산정 실무, 집단노사관계법 쟁점, 형법 개관, 수사기법 등
안전보건분야 관리자과정	• 사건 및 지휘 요령, 전문수사기관과 협업 등

2

공통수사역량

③ [법적 지식 확보] 형법·형사소송법 교육 의무화

- **(온라인)** 전 감독관이 시간·장소에 구애받지 않는 노동 사건 맞춤형 형법·형사법 기초지식 온라인 교육과정 개발·제공
 - (기본) 형법·형소법의 기본적인 내용을 개념 위주로 요약
→ 전체 감독관 수강 의무화(근무시간 내·재택근무 등 활용)
 - (심화) 형법·형소법 내용 개괄 + 노동분야 주요 사례 학습
→ 부서장 수강 의무화, 팀장 등 경력자 수강기회 제공

〈형법·형소법 심화과정〉

- **방식** 노동감독관용 맞춤형 교재·강의를 개발하여 제공
- **주요내용** 노동관계법령 주요 위반사례 및 관련 수사·증거 위주 강의 진행
 - **[형법]** 모든 범죄·형벌에 적용되는 형법 총론 + 노동관계법 사례 활용
 - * ① 총론 기초 → ② 구성요건·고의 → ③ 위법성·책임성 → ④ 죄수론·형벌론
 - **[형소법]** 임의·강제수사, 위법수집증거 배제 등 수사절차별 쟁점
 - * ① 기초이론 → ② 수사(강제수사 등) → ③ 공소제기 → ④ 공판 → ⑤ 상소

- **(오프라인)** 형법·형소법 집체교육 병행, 질의·토론식 과정 진행

④ [수사 행동지침 체화] 역량진단 + 케이스스터디 교육과정 개발

- **(역량 진단)** ‘감독관 수사역량 진단(설문·인터뷰)’을 통하여 대상별 부족한 역량 도출 → 맞춤형 교육과정 개발에 활용

〈노동분야 대상별 필요 역량(예시)〉

대상	직무	비율	가치	비율
감독관	▲ 증거 수집·보전 ▲ 법 적용	90	▲ 수사인권·적법절차 ▲ 민원응대	10
팀장	▲ 법 적용 ▲ 코칭 ▲ 위기 대응	70	▲ 민원·감정관리 ▲ 적법절차	30
부서장	▲ 지휘·판단 ▲ 법 해석 ▲ 조정	50	▲ 소통·갈등관리 ▲ 수사윤리	50

- **(사례 분석)** 수사 쏠 과정 시뮬레이션 case study 과정 개발·운영, 실제 수사 기록을 활용한 ‘조사 - 증거 확보 - 판단 - 검토’ 실습

〈주제별 케이스스터디 과정 개발·운영(안)〉

- [추진방향] 실제 사례 기반으로 ‘문제정의 - 조사·분석 - 판단·조치’ 시나리오 활용 → 분석·토론 과정 성과, 재직자로 확장
- [시범운영] 수사기법 표준과정(조사-증거확보-판단)
- [확대운영] 주제별(부당노동행위·불법파견 등) 분석·토론 과정 순차 개발

⑤ [교육 접근성 확보] 수사전문기관 협업, 수사기법 교육 확대

- **(수사기관 협업)** 검찰·경찰·법무연수원 등과의 협업을 통해 '26년 확대·신설한 수사교육과정*(수사기법 중심) 중심으로 확대 추진
 - * ▲ [경찰] 수사 실무, 수사기법 및 노동수사 심화 등
 - ▲ [대검] 노동 수사사례 등 ▲ [법무연수원] 특별사법경찰관 실무 등
- **(수사기법 교육)** 강제수사·조사면담·포렌식 등 교육은 기본·심화 과정으로 체계화하고, 포렌식은 유형별 전문과정 운영

3 조직 인프라

⑥ [수사 전문가 육성] 현장전문가 선발 등 인력 인프라 마련

- **(전문가 선발)** 경력·경험·창의력·협업 능력 등 일정한 요건을 갖춘 현장전문가를 선발해 최고 수준의 전문가로 성장하도록 지원
 - 전담교육기관 설립 시 교수요원, 지방감독관 멘토 등으로도 역할
- **(부서장 배치)** 노동·산업안전 경력자 우대 배치 원칙을 정립하고, 인사 시 경력자를 수사 전문가 감독부서장으로 우선 배치

⑦ [네트워크 구축] 검찰·경찰 정례협의체 등 네트워크 구축·확장

- **(네트워크)** 수사 협력체계 강화를 위해 지방노동관서 주관으로 검찰·경찰과 정례 협의체 구성, 수사기법 공유 및 협조 절차 표준화
 - 합동수사 필요 사건의 원활한 초기 대응을 위해 협력체계 사전 정비

Ⅳ. 2027년 노동감독관 교육계획 수립 방향

① 목적

- '27년도 교육계획 수립부터 준수할 기본 방향·설계 원칙 제시
- 역량 구성요소·직무 특성 기반 대상별·단계별 교육으로 전면 전환
 - * 실제 사례 기반 시나리오형 감독·수사 교육과정 개발 후 반복 실습으로 역량(경험) 강화

② 기본 방향

- **(목표)** 연 단위 일률적인 기존 교육체계에서 벗어나, 역량의 실질적 구성요소와 직무 특성을 반영한 대상별·단계별 교육으로 전환
- **(내용)** 역량을 인식·지식·경험 3요소로 재정의하고, 분야·대상에 따라 교육 내용을 차등화 → 난이도·업무영역 매트릭스로 재구성

구분	방향 및 주요 내용
역량 3요소	인식·지식·경험 3요소 통합체 → 교육과정에 단계적 결합
분야별 역량 구분	공통역량 + 노동기준/안전보건 특화역량 복합사건 대응 협력·융합 역량 별도 설계
대상별 맞춤	신규·경험·경력자 등 대상 특성에 따라 교육 수준을 차등 설계
매트릭스형 구조 전환	연차 기준 → '난이도 × 업무영역' 매트릭스로 재구성
지방감독관 맞춤 대응	지역·업종 특성 반영 맞춤형 특화과정 별도 운영

③ 교육과정 설계 원칙

- **(역량 3요소)** 인식·지식·경험 결합

요소	핵심 내용	교육 방향
인식(Why·Who)	사명감, 공정성·청렴성, 직업 정체성 등	가치 중심 정체성 확립, 인권 감수성 훈련
지식(What·How)	노동·산업안전 법령, 형법·형사소송법, 회계·공학·보건·AI기술 등	최신 판례 응용(시나리오) 실습, 최신 공학·보건·AI기술 분석 등
경험(Where·When)	모의 감독·수사, 현장 OJT, 갈등 조정, 컨설팅 등	시나리오 기반 모의 실습, 선배 동행 OJT

○ **(분야별 역량 구분)** 노동기준·안전보건 분야별 특화

구분	노동기준 분야	안전보건 분야
핵심 법령	근로기준법·최저임금법 등 15개	산업안전보건법·중대재해처벌법· 산업재해보상보험법 등 4개
주요 사건	임금체불, 불법파견, 부당노동행위, 직장 내 괴롭힘 등	중대재해, 안전보건 조치 위반, 직업성 질병 등
특화 역량	근로자성 판단, 회계 분석, 반노조 의사 입증 등	공학·보건학적 기술 지식, CEO 안전보건 의무 입증 등
공통 역량	수사역량, 민원응대, 청렴윤리 등	
융합 역량	임금체불 + 불법파견 + 부당노동행위 + 중대재해 등	

○ **(대상별 맞춤)** 역량·교육 수준 차등 설계

구분	수준	주요 내용
신규 전입자(전환자 포함)	기초·기본	법령 입문, 수사 기초, 사명감 확립, 선배 OJT
업무 경험자	심화	최신 판례 심화, 복합사건 합동 조사
경력자(과장·팀장)	전문	수사지휘·품질관리, 영장 심사, 조직관리 리더십
지방 감독관	맞춤형	지역·업종 특성 반영, 지자체 협력체계 역량

○ **(매트릭스형 구조 전환)** 난이도 × 업무영역 결합 모듈화 고려

난이도	×	분야	×	업무	×	유형	×	대상	×	역량
기초		노동기준		예방감독		임금체불		신규전입자		인식
기본		산업안전보건		사실조사		불법파견		업무전환자		지식
심화				수사		부당노동행위		업무경력자		경험
전문				행정처리		중대재해		관리자		
				기능업무		안전보건위반		지방감독관		

V. 향후 계획

① 추진 일정

과제 \ 일정		5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월
▶ 형법·형사소송법 교육		과정 개발·검수		교육					
▶ 수사 매뉴얼 개편		매뉴얼 개발·검수					배포·교육		
▶ 대상별 수사역량 교육과정	기관장		과정 개발·검수		교육				
	과장·팀장		과정 개발·검수		교육				
	감독관				과정 개발·검수			교육	
▶ 지방노동관서별 교육					교육				

② 전담 교육기관 신설, 전문 교육·연구 통합 거점

- 감독체계 변화, 수사권 독립 등 독자 수사 완결성 확보를 위해 노동감독관 전담 교육기관인 ‘(가칭)노동수사교육원’ 신설 추진
 - 실제 사건 기반의 시나리오를 실습하는 전담 교육장으로 운영, 향후, 전문 교육·연구를 병행하는 등 통합 거점으로 성장

③ 2027년도 노동감독관 교육계획 수립

- 감독관에게 필요한 역량을 배양하는 교육과정을 일률적 공급이 아닌 직무수행에 적합한 수준에서 단계적·다층적으로 개발
- 실습 중심 교육과 분석·토론 중심 교육을 병렬로 운영, 노동·산업 안전 통합형 역량 강화도 새롭게 도전
- 교육에 참여하는 기간에는 사건 배당 조정 등 업무 공백 지원책을 함께 시행해 교육생의 업무 부담을 최소화