

의안번호	제 호	의결사항
의결 연월일	20 . . (제 회)	

노동감독관 직무집행법 시행령안

제 출 자	국무위원 ○○○ (고용노동부장관)
제출 연월일	20 . .

법제처 심사 전

1. 의결주문

노동감독관 직무집행법 시행령안을 별지와 같이 의결한다.

2. 제안이유

노동감독관의 직무·권한·업무 절차 등을 규정하는 등 감독 행정의 법적 근거를 마련하고, 지방자치단체에 사업장 감독 권한의 일부를 위임하여 노동감독관을 두면서 전국적 통일성·일관성 있는 감독을 위해 고용노동부장관의 지휘·통제 권한을 명시하는 등 「노동감독관 직무집행법」이 제정(법률 제21534호, 2026. 4. 7. 공포, 2026. 12. 8. 시행)됨에 따라 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하고자 함

3. 주요내용

- 가. 중앙노동감독관의 임명, 해제, 중앙노동감독관 증표 등 규정(안 제2조부터 제7조까지)
- 나. 지방노동감독관의 임명, 해제, 임면 협의 및 보고 등 규정(안 제8조부터 제12조까지)
- 다. 개인정보 등을 처리할 수 있는 직무 및 민감정보, 고유식별정보 등 개인정보가 포함된 자료 처리에 관하여 규정(안 제13조)
- 라. 신고인, 피신고인, 참고인 등이 본인 진술 및 제출 서류에 대하여 열람·복사 신청 가능하도록 규정(안 제14조)
- 마. 사업장 변동 현황, 사업장 감독 계획 및 결과, 중대산업재해 등 중앙

노동감독관의 보고의무 규정(안 제15조)

바. 사업장의 업무시간 외 방문이 필요한 경우 등 사업장 감독의 사전안내가 필요한 경우 규정(안 제16조)

사. 사업장 감독 권한의 위임 범위, 위임 철회 사유 등 위임 및 협력에 관하여 규정(안 제17조, 제18조)

아. 지방자치단체의 자체 시행계획 수립·보고, 위임 사무의 수행을 위한 지원·기준, 위임사무 수행 시 지도·감독의 절차·방법 등 규정(안 제19조부터 제27조까지)

자. 노동관계법령의 집행 및 노동정보시스템 구축·운영 등을 위해 관련 기관 등에 요청할 수 있는 정보 또는 자료 규정(안 제28조)

차. 현장조사지시서 또는 검진지시서의 발급, 신고사건의 처리 등 지방고용노동관서의 장에게 위임 사항 규정(안 제29조)

4. 주요토의과제

없 음

5. 참고사항

가. 관계법령 : 생 략

나. 예산조치 : 별도조치 필요 없음

다. 합 의 : OOOO부 등과 합의되었음

라. 기 타 : 1) 입법예고(9999. 12. 31. ~ 12. 31.) 결과, 특기할 사항

없음

2) 행정규제 : 규제개혁위원회와 협의 결과, 이견 없음

- 규제 신설·폐지 등, 없음

노동감독관 직무집행법 시행령안

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 영은 「노동감독관 직무집행법」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2장 중앙노동감독관

제2조(당연직 중앙노동감독관) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 일반직공무원은 그 직위에 임용된 날부터 중앙노동감독관에 임명된 것으로 본다.

1. 고용노동부의 3급부터 7급까지의 공무원(이에 상당하는 전문직공무원을 포함한다) 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 업무를 수행하는 부서 소속 공무원

가. 노동조합, 단체교섭, 노동쟁의, 노동위원회, 부당노동행위, 노사분규, 노사관계 동향 파악, 노사협의회 등에 관한 업무

나. 취업규칙, 임금, 근로시간, 휴일, 휴가 등 근로기준에 관한 업무
다. 사업장 감독 및 노동감독관 업무 지원 등에 관한 업무

라. 비정규직 고용안정 및 차별시정 등 근로조건 보호에 관한 업무

마. 특수형태 업무 종사자 등 다양한 형태 취업자 보호 등에 관한 업무

바. 퇴직연금, 근로복지정책, 임금채권보장 제도 등에 관한 업무

사. 직장 내 성희롱, 고용상 성차별, 모성보호 등 남녀고용평등 및 일·가정 양립지원에 관한 업무

아. 건설근로자의 고용개선 등에 관한 업무

자. 위험기계·기구 안전인증, 작업환경 개선, 유해·위험물질 관리 등에 관한 업무

차. 안전보건관리체계 구축, 산업안전보건교육, 산업재해예방활동 등에 관한 업무

카. 중대산업재해에 관한 업무

타. 화학물질의 유해위험성 조사 등에 관한 업무

2. 제1호에 따른 부서의 업무를 지휘·감독하는 국장, 정책관 또는 이에 준하는 직위의 공무원

3. 지방고용노동청의 장과 그에 소속된 7급 이상(이에 상당하는 전문직공무원을 포함한다. 이하 같다) 중 법 제7조에 따른 직무를 수행하는 부서 소속 공무원

4. 지방고용노동청 지청 및 출장소의 장과 그에 소속된 7급 이상 공무원 중 법 제7조에 따른 직무를 수행하는 부서 소속 공무원

② 제1항의 경우 일반직 6급 또는 7급 공무원 중 고용노동부와 그 소속 기관에서 근무한 경력이 1년 미만인 사람은 근무경력이 1년이 되는

날부터 중앙노동감독관에 임명된 것으로 본다.

③ 제1항에 따른 중앙노동감독관이 사업장 감독, 신고사건 처리 등(이하 “사업장감독등”이라 한다)의 업무와 관련하여 징계처분을 받거나, 직무 범위와 관계없이 「국가공무원법」 제61조, 제64조, 제65조 또는 제66조를 위반하여 징계처분을 받은 경우에는 그 처분을 받은 날부터 다음 각 호의 구분에 따른 기간 동안 중앙노동감독관의 직무를 수행할 수 없다.

1. 강등·정직 처분을 받은 경우: 1년 6개월
2. 감봉 처분을 받은 경우: 1년
3. 견책 처분을 받은 경우: 6개월

제3조(임명직 중앙노동감독관) ① 고용노동부장관 또는 지방고용노동청장은 그 소속 공무원 중 제2조제1항 및 제2항에 해당하는 공무원만으로 중앙노동감독관을 충원하기 곤란하다고 인정되는 경우에는 제2조제1항 각 호에 따른 일반직 6급 또는 7급 공무원으로서 고용노동부와 그 소속 기관에서 근무한 경력이 1년 미만인 사람 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 중앙노동감독관으로 임명할 수 있다.

1. 고용노동부장관이 정하는 교육을 이수한 사람
2. 제5조제1항에 따라 사법경찰리의 직무를 수행할 사람으로 지명받아 중앙노동감독관의 업무를 보조한 경력이 6개월 이상인 사람

② 고용노동부장관 또는 지방고용노동청장은 고용노동부 또는 지방고용노동관서에 노동 관계 법령 위반 사건을 조사하기 위한 한시적인 전

담반을 구성할 필요가 있는 경우 제2조제1항 및 제2항에 따라 중앙노동감독관이 될 수 있는 공무원 외에 7급 이상 일반직공무원 중 중앙노동감독관 경력이 있는 사람을 중앙노동감독관으로 임명할 수 있다.

제4조(중앙노동감독관 임명의 해제) ① 제2조제1항 및 제2항에 따라 중앙노동감독관으로 임명된 것으로 보거나 제3조제1항에 따라 중앙노동감독관으로 임명된 사람이 제2조제1항 각 호에 따른 부서 소속으로 근무하지 않게 되거나 해당 업무를 수행하지 않게 된 때에는 중앙노동감독관의 임명이 해제된 것으로 본다.

② 제3조제2항에 따라 중앙노동감독관으로 임명된 사람은 해당 전담반이 해체된 때에는 중앙노동감독관의 임명이 해제된 것으로 본다.

③ 고용노동부장관과 지방고용노동청장은 제3조제1항 및 제2항에 따른 중앙노동감독관이 사업장감독등의 업무와 관련하여 징계처분을 받거나, 직무 범위와 관계없이 「국가공무원법」 제61조, 제64조, 제65조 또는 제66조를 위반하여 징계처분을 받은 경우에는 해당 중앙노동감독관의 임명을 지체 없이 해제하여야 한다. 이 경우 해당 처분을 받은 날부터 중앙노동감독관의 직무 수행 제한 기간에 관하여는 제2조제3항을 준용한다.

④ 고용노동부장관과 지방고용노동청장은 제3조제1항 및 제2항에 따른 중앙노동감독관이 사업장감독등의 업무와 관련하여 최근 2년 이내에 두 번 이상의 경고처분을 받았을 때에는 해당 중앙노동감독관의 임명을 지체 없이 해제하여야 하고, 해당 중앙노동감독관은 임명이 해제

된 날부터 6개월 동안 중앙노동감독관의 직무를 수행할 수 없다.

제5조(사법경찰리 지명의 추천 등) ① 지방고용노동관서의 장은 8급 또는 9급 공무원 중 근무성적이 우수한 사람을 법 제7조에 따른 직무를 담당하는 부서에 배치하고, 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」(이하 “사법경찰직무법”이라 한다) 제6조의2 제2항에 따라 그 근무지를 관할하는 지방공소청장에게 해당 공무원을 추천하여 사법경찰리의 직무를 수행할 사람으로 지명받은 후 중앙노동감독관의 수사 업무를 보조하게 할 수 있다.

② 지방고용노동관서의 장은 제1항에 따라 지명을 받은 사람이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 지체 없이 지명서를 회수하여 그 근무지를 관할하는 지방공소청장에게 반납하여야 한다.

1. 지명 당시의 담당 부서에서 근무하지 않게 된 경우
2. 사업장감독등 업무와 관련하여 징계처분을 받거나 최근 2년 이내에 두 번 이상의 경고처분을 받은 경우

제6조(활동비 지급) 고용노동부장관은 중앙노동감독관과 중앙노동감독관을 보조하여 사법경찰리의 직무를 수행하는 사람에게 예산의 범위에서 활동비를 지급한다.

제7조(중앙노동감독관증표) ① 고용노동부장관과 지방고용노동관서의 장은 중앙노동감독관의 신분을 표시하는 증표를 발급한다.

② 제1항에 따른 증표의 발급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제3장 지방노동감독관

제8조(지방노동감독관) ① 특별시장·통합특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사(이하 “시·도지사”라 한다)는 법 제 28조제4항에 따라 관할 구역에서 중앙노동감독관 및 사법경찰직무법에 따른 사법경찰관리의 권한을 행사하기 위하여 특별시·통합특별시·광역시·특별자치시·도 및 특별자치도(이하 “시·도”라 한다)의 4급부터 7급까지의 공무원 중 고용노동부장관이 정하는 교육을 이수한 사람을 지방노동감독관으로 임명할 수 있다.

② 법 제33조에 따라 시·도의 사업장 감독 업무를 수행하는 부서에 파견된 고용노동부 소속 공무원은 지방노동감독관으로 본다.

제9조(지방노동감독관의 직무 배치 등) 시·도지사는 지방노동감독관의 직무 전문성과 연속성을 확보하기 위하여 불가피한 경우를 제외하고는 다음 각 호와 같이 조치하여야 한다. 다만, 제8조제2항의 고용노동부 소속 공무원에 대해서는 이를 적용하지 않는다.

1. 분야별 보직관리를 실시할 때 노동감독 직무의 특성에 적합한 직렬·직류의 공무원을 지방노동감독관으로 우선 배치한다.
2. 지방노동감독관이 담당하는 업무 분야에 대해 필수보직기간 이상의 장기간 근무를 지원한다.

제10조(지방노동감독관 임명의 해제) ① 제8조제1항에 따라 지방노동감독관으로 임명된 사람이 제17조에 따라 시·도지사에게 위임된 업무

를 수행하는 부서 소속으로 근무하지 않게 된 때에는 지방노동감독관의 임명이 해제된 것으로 본다.

② 시·도지사는 지방노동감독관이 제17조에 따라 시·도지사에게 위임된 업무와 관련하여 징계처분을 받거나, 직무 범위와 관계없이 「지방공무원법」 제53조, 제56조, 제57조 또는 제58조를 위반하여 징계처분을 받은 경우에는 해당 지방노동감독관의 임명을 지체 없이 해제하여야 한다. 이 경우 해당 처분을 받은 날부터 다음 각 호의 구분에 따른 기간 동안 지방노동감독관의 직무를 수행할 수 없다.

1. 강등·정직 처분을 받은 경우: 1년 6개월
2. 감봉 처분을 받은 경우: 1년
3. 견책 처분을 받은 경우: 6개월

③ 시·도지사는 지방노동감독관이 제17조에 따라 시·도지사에게 위임된 업무와 관련하여 최근 2년 이내에 두 번 이상의 경고처분을 받았을 때에는 해당 지방노동감독관의 임명을 지체 없이 해제하여야 하고, 해당 지방노동감독관은 임명이 해제된 날부터 6개월 동안 지방노동감독관의 직무를 수행할 수 없다.

제11조(지방노동감독관의 임면 협의 및 보고) ① 시·도지사는 제8조제1항 또는 제10조에 따라 지방노동감독관을 임면하려는 때에는 임면 예정일의 14일 전까지 고용노동부장관에게 사전 협의를 요청하여야 한다.

② 고용노동부장관은 제1항의 협의 요청을 받은 날부터 7일 이내에 의

견을 서면(전자문서를 포함한다. 이하 같다)으로 통보하여야 한다. 이 경우 기한 내에 의견을 통보하지 않은 때에는 경우에는 협의가 이루어진 것으로 본다.

③ 시·도지사는 제2항에 따라 고용노동부장관이 의견을 제시한 경우 그 의견을 최대한 반영하도록 노력하여야 한다.

④ 시·도지사가 제2항에 따른 고용노동부장관의 의견을 반영하지 않는 경우에는 그 사유를 서면으로 고용노동부장관에게 통보하여야 한다. 고용노동부장관은 통보받은 날부터 7일 이내에 재협의를 요청할 수 있으며, 시·도지사는 이에 응하여야 한다.

⑤ 제4항에 따른 재협의를 한 차례만 할 수 있으며, 그 기간은 7일 이내로 한다.

⑥ 시·도지사는 사전 협의 종료 후 지방노동감독관을 임면한 때에는, 임면일부터 7일 이내에 고용노동부장관에게 그 결과를 보고하여야 한다. 이 경우 사전 협의 과정에서 고용노동부장관이 제시한 의견의 반영 여부를 명시하되, 의견을 반영하지 않은 경우에는 그 사유를 첨부하여야 한다.

⑦ 제6항에도 불구하고 제1항 및 제2항에 따라 협의가 완료되고 시·도지사가 그 협의 결과대로 지방노동감독관을 임면하는 경우에는 결과 보고를 생략할 수 있다.

⑧ 제1항부터 제6항까지에 따른 지방노동감독관 임면의 사전 협의 및 사후 보고에 필요한 서식은 고용노동부령으로 정한다.

제12조(사법경찰리 지명의 추천 등) ① 시·도지사는 제17조에 따라 시·도지사에게 위임된 업무를 수행하는 부서 소속 8급 또는 9급 공무원 중 고용노동부장관이 정하는 교육을 이수한 사람을 사법경찰직무법 제6조의2제2항에 따라 그 근무지를 관할하는 지방공소청장에게 추천하여 사법경찰리의 직무를 수행할 사람으로 지명받 후 지방노동감독관의 수사 업무를 보조하게 할 수 있다. 이 경우 수사 업무 보조를 시작하기 전에 사법경찰리의 직무를 수행할 사람으로 지명받은 사실을 고용노동부장관에게 통보하여야 한다.

② 시·도지사는 제1항에 따라 지명을 받은 사람이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 지체 없이 지명서를 회수하여 그 근무지를 관할하는 지방공소청장에게 반납하여야 한다.

1. 지명 당시의 담당 부서에서 근무하지 않게 된 경우
2. 사업장 감독 업무와 관련하여 징계처분을 받거나 최근 2년 이내에 두 번 이상의 경고처분을 받은 경우

제4장 개인정보 등의 처리 및 자료 열람

제13조(개인정보 등의 처리) ① 법 제12조제1항에서 “대통령령으로 정하는 직무”란 다음 각 호의 직무를 말한다.

1. 법 제7조제1항제1호가목부터 차목까지의 규정에 따른 노동 관계 법령의 집행 및 이에 필요한 업무
2. 법 제7조제1항제2호에 따른 사법경찰관리의 업무 수행 및 이에 필

요한 업무

3. 장부·서류의 열람, 정보전자기기 내 기록정보의 확인, 실태조사 등 제1호 및 제2호에 따른 업무와 관련되거나 이를 수행하기 위하여 부수적으로 필요한 업무

② 법 제12조제2항에 따라 민감정보, 고유식별정보, 주민등록번호 등 개인정보가 포함된 자료를 처리하는 경우에는 그 개인정보가 분실·도난·유출·위조·변조 또는 훼손되지 않도록 「개인정보 보호법」에 따른 안전성 확보에 필요한 조치를 하여야 한다.

제14조(사건 서류 등의 열람·복사) ① 신고인, 피신고인, 피의자, 참고인 또는 그 변호인 등은 중앙노동감독관이 조사 또는 수사 중인 사건에 관한 본인의 진술이 기재된 부분 및 본인이 제출한 서류의 전부 또는 일부에 대해 열람·복사를 신청할 수 있다.

② 제1항에 따른 신청 절차, 열람·복사의 범위 및 제한 사유 등 세부적인 사항은 고용노동부장관이 따로 정한다.

제5장 보고의무

제15조(보고의무) 중앙노동감독관은 다음 각 호의 사항에 관하여 고용노동부장관이 보고를 요구하는 경우 이에 따라야 한다.

1. 경영상 해고계획 등 사업장의 변동 현황
2. 사업장 감독 계획 및 결과에 관한 사항
3. 중대산업재해에 관한 사항

4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 사항으로서 고용노동부장관이 보고가 필요하다고 인정하는 사항

제6장 사전 안내

제16조(사업장 감독의 사전 안내) 법 제16조제3항에서 “대통령령으로 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 사업장의 업무시간 외에 방문이 필요한 경우
2. 군사보안 등 사업장 특성상 상시 출입이 곤란한 경우
3. 감독에 필요한 서류 준비에 상당한 시간이 소요되는 등 원활한 감독 수행을 위하여 고용노동부장관이 사전 안내가 필요하다고 인정하는 경우

제7장 사업장 감독 권한의 위임 및 협력

제17조(권한의 위임) 법 제28조제1항에 따라 고용노동부장관은 법 제32조제2항에 따른 협의체에서 사전에 협의된 상시근로자수 30명 미만인 사업 또는 사업장에 대하여 다음 각 호의 권한을 시·도지사에게 위임할 수 있다.

1. 시·도지사 관할 구역에서 사법경찰직무법 제6조의2제1항 각 호 중 제1호부터 제6호까지, 제10호, 제11호, 제13호, 제15호부터 제17호까지 및 제19호의 법률 위반에 대한 사업장 감독 및 그 조치
2. 제1호의 사업장 감독의 조치에 따른 과태료의 부과 및 징수

3. 「산업안전보건법」 제53조에 따른 시정조치 등

4. 그 밖에 노동감독관의 사업장 감독과 관련한 사항

제18조(위임의 철회) ① 고용노동부장관이 법 제28조제5항에 따라 시·

도지사에게 위임한 권한의 전부 또는 일부를 철회할 수 있는 사유는
다음 각 호의 어느 하나로 한다.

1. 법 제28조제8항에 따른 자체시행계획에 대한 고용노동부장관의 보
완 또는 변경 요구를 시·도지사가 정당한 사유 없이 거부하는 경우

2. 법 제30조제1항 및 제2항에 따른 고용노동부장관의 지도·감독 및
조치를 시·도지사가 정당한 사유 없이 거부하는 경우

3. 법 제30조제1항에 따른 고용노동부장관의 시정명령 또는 직무이행
명령을 시·도지사가 그 기간 내에 정당한 사유 없이 이행하지 않는
경우

4. 법 제30조제1항에 따라 위임사무에 대하여 감사를 실시한 결과 위
임사무의 적정한 수행이 곤란하다고 고용노동부장관이 인정하는 경
우

② 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해
당 사업 또는 사업장에 대한 위임 권한을 철회할 수 있다.

1. 사회적 물의 등으로 인하여 중앙노동감독관이 사업장 감독을 실시
하기로 결정한 사업 또는 사업장

2. 「산업안전보건법」 제2조제2호에 따른 중대재해 및 같은 법 제44
조제1항에 따른 중대산업사고, 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」

제2조제2호에 따른 중대산업재해가 발생한 사업 또는 사업장

3. 다수의 신고사건이 접수되거나 사업장 감독의 통일적 수행을 위하여 중앙노동감독관에 의한 감독이 필요하다고 고용노동부장관이 인정하는 사업 또는 사업장

③ 고용노동부장관은 제1항 및 제2항에 따라 위임한 권한의 전부 또는 일부를 철회하려는 경우에는 7일 이상의 기간을 정하여 해당 시·도지사의 의견을 들어야 한다. 다만, 근로자 안전 등 긴급한 감독 실시가 불가피한 경우에는 그 기간을 단축할 수 있다.

④ 고용노동부장관은 제1항 및 제2항에 따라 위임 권한의 전부 또는 일부를 철회하는 경우에는 해당 시·도지사에게 철회의 사유, 범위 및 효력 발생일을 효력 발생일 7일 전까지 서면으로 통지하여야 한다. 다만, 해당 사업 또는 사업장 근로자의 권익에 긴박한 피해가 우려되는 경우에는 그 기간을 단축할 수 있다.

⑤ 제4항에 따라 위임 권한이 철회된 경우 해당 시·도지사는 진행 중인 사업장 감독에 관한 자료를 포함하여 관련 서류 일체를 지체 없이 고용노동부장관에게 이첩하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 법 제28조제5항 후단에 따라 관할 중앙노동감독관으로 하여금 해당 사무를 수행하게 하여야 한다.

⑥ 고용노동부장관은 철회 사유가 해소되었다고 인정하는 경우에는 해당 시·도지사의 의견을 들어 철회한 권한을 다시 위임할 수 있다.

⑦ 제1항부터 제6항까지의 규정에 따른 위임 권한의 철회에 필요한 서

식은 고용노동부령으로 정한다.

제19조(자체시행계획의 수립·보고 등) ① 시·도지사는 법 제17조제1

항에 따른 사업장 감독 종합시행계획이 발표된 날부터 1개월 이내에 자체시행계획을 수립하여 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.

② 고용노동부장관은 법 제28조제8항에 따라 자체시행계획의 보완 또는 변경을 요구하려는 경우에는 그 사유, 보완·변경할 내용 및 이행 기한을 명시하여 서면으로 하여야 한다.

③ 시·도지사는 제2항에 따른 보완·변경 요구를 받은 경우에는 이행 기한 내에 보완·변경한 자체시행계획을 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.

제20조(불리한 처우 및 부당한 지시·간섭에 대한 조치 요청의 절차 등)

① 지방노동감독관은 법 제29조제2항에 따라 시·도지사 또는 상급자로부터 불리한 처우 또는 부당한 지시나 간섭을 받은 경우에는 고용노동부령으로 정하는 서식에 따라 서면으로 고용노동부장관에게 필요한 조치를 요청할 수 있다.

② 시·도지사는 고용노동부장관 또는 관할 지방고용노동관서의 장이 제1항에 따른 조치 요청을 처리함에 있어 필요한 자료 또는 조사를 요구할 경우 적극 협조하여야 한다.

③ 고용노동부장관은 제1항에 따른 조치 요청을 받은 때에는 지체 없이 요청받은 사실을 조치를 요청한 지방노동감독관과 관할 시·도지사에게 서면으로 통보하여야 한다.

④ 고용노동부장관은 제1항에 따른 조치 요청의 내용을 지체 없이 확인하고, 요청을 받은 날부터 30일 이내에 다음 각 호의 구분에 따른 조치 결과를 해당 지방노동감독관과 해당 시·도지사에게 서면으로 통보하여야 한다.

1. 불리한 처우 또는 부당한 지시나 간섭의 취소, 원상회복 또는 중단 요구
2. 법 제31조제1항에 따른 공무원(상급자가 지방노동감독관인 경우에만한다)에 대한 징계 요구
3. 요청 내용에 이유가 없다고 판단한 경우 그 내용과 검토 결과
4. 그 밖에 지방노동감독관의 신분 보호 및 공정한 직무 수행을 위하여 필요하다고 인정하는 조치

⑤ 제4항에도 불구하고 사실 확인 등 부득이한 사유로 30일 이내에 제1항에 따른 조치 요청을 처리하기 어려운 경우에는 그 기간을 30일의 범위에서 한 차례 연장할 수 있으며, 이 경우 그 사유 및 처리 예정 기간을 조치를 요청한 지방노동감독관에게 서면으로 통보하여야 한다.

⑥ 시·도지사 또는 상급자는 지방노동감독관이 제1항에 따른 조치를 요청하였다는 이유로 해당 지방노동감독관에게 불리한 처우를 하여서는 안 된다.

제21조(위임사무의 적정한 수행을 위한 지원·기준 제시 등의 조치) 법 제30조제2항제4호에서 “그 밖에 위임사무의 수행을 위하여 필요한 조치로서 대통령령으로 정하는 사항”이란 위임사무의 적정한 수행을 보

장하기 위한 다음 각 호의 조치를 말한다.

1. 위임사무의 통일적이고 적정한 수행을 위한 지침·기준 및 해석·의견의 제시
2. 위임사무 수행에 필요한 교육·훈련 기회의 제공 및 지원
3. 위임사무와 관련된 통계 및 정보의 생산·수집·공유
4. 그 밖에 위임사무의 적정한 수행을 위하여 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 행정적·기술적 지원

제22조(직무이행명령 불이행 시 행정상·재정상 조치의 유형 및 절차)

① 법 제30조제3항 및 제4항에 따라 고용노동부장관은 시·도지사가 정당한 사유 없이 직무이행명령을 이행하지 않는 경우에는 다음 각 호의 조치를 할 수 있다.

1. 「지방자치법」 제189조제2항에 따른 대집행
 2. 그 밖에 법 제28조제1항의 위임사무 수행과 관련된 고용노동부 사업의 참여 및 보조금의 중단 또는 축소
- ② 고용노동부장관은 제1항에 따른 조치를 하기 전에 해당 시·도지사에게 7일 이상의 기간을 정하여 의견을 제출할 기회를 주어야 한다.
- ③ 고용노동부장관은 제1항에 따른 조치를 할 때에는 그 내용 및 사유를 해당 시·도지사에게 서면으로 통보하여야 한다.
- ④ 시·도지사가 직무이행명령을 이행한 경우 고용노동부장관은 제3항에 따라 통보한 조치를 해제할 수 있다.

제23조(위임사무에 대한 지도·감독의 절차 및 방법) ① 고용노동부장관

은 법 제30조제1항의 지도·감독 및 같은 조 제2항제1호·제2호의 조치를 다음 각 호의 절차와 방법으로 실시한다.

1. 법 제30조제2항제1호의 보고 또는 자료 제출의 요구 : 7일의 기간을 부여하여 고용노동부령으로 정하는 서식에 따라 필요한 보고 또는 자료의 구체적인 내용 및 요구 사유를 기재하여 서면으로 요구한다. 다만, 근로자 등 이해당사자의 권익 보호 또는 위임사무 수행상 긴급한 사정이 있다고 고용노동부장관이 인정하는 경우에는 그 기간을 단축할 수 있다.

2. 법 제30조제2항제2호의 현지 확인 또는 점검 : 확인 또는 점검 시작 7일 전까지 그 목적, 범위, 일정 등을 해당 시·도지사에게 서면으로 통보한다. 다만, 긴급한 사정이 있거나 사전 통보로 인하여 확인 목적을 달성하기 어렵다고 고용노동부장관이 인정하는 경우에는 그렇지 않다

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 지도·감독을 효율적으로 수행하기 위하여 필요한 경우 관계 중앙행정기관의 장에게 협조를 요청할 수 있다.

제24조(조치의 유형 및 기준) ① 고용노동부장관은 법 제30조제1항에 따른 지도·감독이나 같은 조 제2항제1호 및 제2호에 따른 조치 등의 결과 위임사무의 처리에 위법하거나 부당한 사항이 있는 경우에는 다음 각 호의 구분에 따른 조치를 할 수 있다.

1. 개선 요구: 위임사무의 처리 방법, 절차 등이 적법하더라도 효율성

이나 적정성을 높일 필요가 있는 경우

2. 시정 요구: 절차적 흠결 등 위법·부당의 정도가 경미하고 그로 인한 피해나 위험이 크지 않은 경우

3. 법 제30조제1항에 따른 시정명령, 직무이행명령

② 법 제30조제1항에 따른 시정명령 및 직무이행명령의 요건과 절차에 관하여는 「지방자치법」에서 정하는 바에 따른다.

제25조(시정 또는 개선 요구의 절차) ① 고용노동부장관은 법 제30조제2항제3호에 따른 시정 또는 개선 요구를 하려는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 서식에 따라 그 사유, 내용, 이행 기한 및 불이행 시의 조치 내용을 명시하여 시·도지사에게 서면으로 하여야 한다.

② 제1항에 따른 이행 기한은 사안의 성격·복잡성, 즉시 조치 가능성 등을 고려하여 결정한다.

③ 시·도지사는 제1항에 따른 시정 또는 개선 요구에 대하여 이행 기한 내에 이행한 경우에는 그 결과를, 이행이 곤란한 경우에는 그 사유를 고용노동부장관에게 서면으로 보고하여야 한다.

④ 고용노동부장관은 시·도지사가 정당한 사유 없이 제1항에 따른 시정 또는 개선 요구를 이행하지 않는 경우에는 제18조에 따른 위임의 철회와 병행하여 법 제30조제1항에 따른 「지방자치법」 제188조의 시정명령 또는 같은 법 제189조의 직무이행명령을 하는 등 필요한 조치를 할 수 있다.

제26조(감사의 절차 및 방법) 법 제30조제1항에 따른 「지방자치법」 제

191조의 감사의 절차 및 방법은 같은 법의 위임에 따른 「지방자치단체에 대한 행정감사규정」 및 「공공감사에 관한 법률」 등 관계 법령에서 정하는 바에 따른다.

제27조(지방노동감독관의 권한 위임에 관한 준용규정) 지방노동감독관의 권한·의무 및 위임받은 사무의 처리 방법·절차 등에 관하여는 제7조, 제13조부터 제16조까지 및 제30조를 준용한다. 이 경우 “중앙노동감독관”은 “지방노동감독관”으로, 제7조의 “고용노동부장관”은 “시·도지사”로 본다.

제8장 자료 제공의 요청

제28조(요청 대상 정보 또는 자료) 법 제39조제1항제16호에서 “대통령령으로 정하는 정보 또는 자료”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 정보 또는 자료를 말한다.

1. 「축산법」 제22조제1항 및 제3항에 따른 축산업의 허가·등록에 관한 정보
2. 「건축법」 제11조제1항에 따른 건축허가에 관한 정보, 같은 법 제14조제1항에 따른 건축신고에 관한 정보, 같은 법 제21조제1항에 따른 착공신고에 관한 정보
3. 「전기사업법」 제7조제1항에 따른 전기사업의 허가에 관한 정보, 같은 법 제61조에 따른 전기사업용전기설비의 공사계획의 인가 또는 신고에 관한 정보

4. 「산업집적활성화 및 공장설립에 관한 법률」 제13조에 따른 공장
설립 등의 승인 및 신고에 관한 정보
5. 「산림자원의 조성 및 관리에 관한 법률」 제36조에 따른 입목벌채
등의 허가 및 신고에 관한 정보
6. 「화학물질관리법」 제10조에 따른 화학물질 통계조사에 관한 정
보, 같은 법 제11조에 따른 화학물질 배출량 조사에 관한 정보
7. 「하수도법」 제45조제1항에 따른 분뇨수집·운반업에 대한 허가
에 관한 정보
8. 「국민건강보험법」 제57조에 따른 부당이득의 징수에 관한 정보
및 조사 자료
9. 「석면안전관리법」 제21조에 따른 건축물석면조사에 관한 정보 및
같은 법 제22조에 따른 석면건축물 관리대장에 관한 정보
10. 「폐기물관리법」 제25조제3항에 따른 폐기물처리업(지정폐기물
을 대상으로 하는 경우로 한정한다)의 허가에 관한 정보
11. 「보건의료기본법」 제53조 및 「재난 및 안전관리 기본법」에 따
라 수집되는 온열질환자 발생 및 응급실 내원 현황에 관한 정보
12. 「농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률」 제4조에 따른 농업경
영체 등록 정보 중 온실·비닐하우스 및 농지 재배 면적 등에 관한
정보
13. 「기상법」 제13조의2에 따른 기상특보 및 주요 산업단지·건설현
장 단위의 국지적 기상 관측(체감온도 등)에 관한 정보

14. 「지방자치법」 제13조에 따른 지방자치단체 관할구역 자치사무와 법령에 따라 지방자치단체에 속하는 사무의 현황에 관한 정보

제9장 보칙

제29조(권한의 위임) 법 제41조에 따라 고용노동부장관은 다음 각 호의 사항에 관한 권한을 지방고용노동관서의 장에게 위임한다.

1. 법 제9조제3항에 따른 현장조사지시서 또는 검진지시서의 발급
2. 법 제20조제1항, 법 제23조에 따른 신고사건의 처리
3. 법 제39조제1항에 따른 자료 제공 요청(노동감독관의 법 제7조에 따른 직무 수행에 필요한 경우로 한정한다. 다만, 지방고용노동관서의 장은 해당 관할 구역 내의 사항으로 한정하며, 전국적인 노동 관계 법령의 집행 등을 위하여 고용노동부장관이 이를 직접 행사할 수 있다)
4. 법 제43조에 따른 과태료의 부과 및 징수

제10장 과태료

제30조(과태료의 부과기준) 법 제43조제1항 및 제2항에 따른 과태료의 부과기준은 별표와 같다.

부 칙

제1조(시행일) 이 영은 「노동감독관 직무집행법」의 시행일부터 시행

한다.

제2조(다른 법령의 폐지) 「근로감독관규정」은 폐지한다.

제3조(다른 법령의 폐지에 따른 경과조치) 이 영 시행 당시 종전의 「근로감독관규정」에 따른 근로감독관과 사법경찰리는 이 영에 따른 노동감독관과 사법경찰리로 본다.

제4조(임명을 위한 준비행위 등) 시·도지사는 이 영 시행 전이라도 법 제28조에 따른 권한의 위임에 대비하여 제8조에 따른 지방노동감독관의 임명과 제11조에 따른 사전 협의 등 임명에 필요한 준비행위를 할 수 있다. 이 경우 그 임명은 이 영 시행일부터 효력이 발생한다.

제5조(사법경찰리 지명에 관한 적용례) 제12조는 시·도에 근무하며 사업장 감독 업무 등에 종사하는 8급·9급의 지방공무원에 대한 사법경찰리 지명에 관한 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」 제6조의2의 개정규정이 시행되는 날부터 적용한다.

제6조(다른 법령의 개정) ① 개성공업지구 지원에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제11조제6항 중 “근로감독관이”를 “「노동감독관 직무집행법」 제2조제1호가목의 중앙노동감독관이”로 하고, 같은 항 제1호 “「근로기준법」 제102조에 따른 근로감독관의”를 “「노동감독관 직무집행법」 제2조제1호가목에 따른 중앙노동감독관의”로, 제2호 “근로감독관이”를 “중앙노동감독관이”로 한다.

② 고용노동부와 그 소속기관 직제 일부를 다음과 같이 개정한다.

제11조제3항제16호의2 중 “근로감독관의”를 “노동감독관의”로 한다.

제13조의2제3항3호 중 “근로감독관의”를 “노동감독관의”로 한다.

③ 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조제3호 나목 중 “「근로기준법」에 따라 고용노동부 및 그 소속 기관에서”를 “「노동감독관 직무집행법」에 따라”로 하고, “근로감독관”을 “노동감독관”으로 한다.

④ 병역법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제85조제3항제9호 중 “「근로기준법」 제104조제1항에 따라”를 “「노동감독관 직무집행법」 제20조제1항에 따라”로 하고, “근로감독관에”를 “노동감독관에”로 한다.

⑤ 산업안전보건법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제32조제2항제1호 중 “「근로기준법」 제101조에 따른 근로감독관(이하 “근로감독관”이라 한다)”를 “「노동감독관 직무집행법」 제2조제1호에 따른 노동감독관(이하 “노동감독관”이라 한다)”로 한다.별표 34 제2호다목1)의 표 중 “근로감독관의”를 “노동감독관의”로 한다.

별표 35 제4호뉴목 중 “근로감독관의”를 “노동감독관의”로 한다.

⑥ 인신매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제8조제3항제1호 중 “「근로기준법」 제101조제1항에 따른 근로감독관”을 “「노동감독관 직무집행법」 제2조제1호에 따른 노동감독관”으

로 한다.

⑦ 최저임금법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제20조의 제목 “근로감독관의 사무 집행”을 “노동감독관의 사무 집행”으로 하고, 같은 조 중 “근로감독관이”를 “노동감독관이”로 하며, “소속 지방고용노동관서의 장”은 “「노동감독관 직무집행법」 제2조제1호가목의 중앙노동감독관은 지방고용노동관서의 장에게, 같은 법 제2조제1호나목의 지방노동감독관은 시·도의 사업장 감독 업무를 수행하는 부서의 장”으로 한다.

제21조 중 “「근로감독관규정」 제7조에”를 “「노동감독관 직무집행법」 시행령 제7조(제27조에서 준용하는 경우를 포함한다)에”로 한다.
별표 제2호다목 중 “근로감독관의”를 “노동감독관의”로 한다.

과태료의 부과기준

1. 일반기준

가. 위반행위의 횟수에 따른 과태료의 가중된 부과기준은 최근 5년간 같은 위반행위로 과태료 부과처분을 받은 경우에 적용한다. 이 경우 기간의 계산은 위반행위에 대하여 과태료 부과처분을 받은 날과 그 처분 후 다시 같은 위반행위를 하여 적발된 날을 기준으로 한다.

나. 가목에 따라 가중된 부과처분을 하는 경우 가중처분의 적용 차수는 그 위반행위 전 부과처분 차수(가목에 따른 기간 내에 과태료 부과처분이 둘 이상 있었던 경우에는 높은 차수를 말한다)의 다음 차수로 한다. 부과권자는 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제4호에 따른 과태료의 2분의 1 범위에서 그 금액을 줄여 부과할 수 있다. 다만, 과태료를 체납하고 있는 위반행위자의 경우에는 그렇지 않다.

- 1) 위반행위자의 사소한 부주의나 오류로 발생한 것으로 인정되는 경우
- 2) 위반행위자가 법 위반상태를 시정하거나 해소하기 위하여 노력한 것이 인정되는 경우
- 3) 위반행위자가 자연재해, 화재 등으로 재산에 현저한 손실이 발생하거나 사업 여건의 악화로 사업이 중대한 위기에 처하는 등의 사정이

있는 경우

- 4) 그 밖에 위반행위의 정도, 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여 줄일 필요가 있다고 인정되는 경우

2. 특정 사업장에 대한 과태료 부과 기준

다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 재해 또는 사고가 발생한 사업장에 대하여 산업안전보건법 제56조제1항에 따라 실시하는 발생원인 조사 또는 이와 관련된 감독에서 적발된 위반행위에 대해서는 그 위반행위에 해당하는 제4호의 개별기준 중 3차 이상 위반 시의 금액에 해당하는 과태료를 부과한다.

가. 중대재해

나. 산업안전보건법 제44조제1항 전단에 따른 중대산업사고

3. 사업장 규모 또는 공사 규모에 따른 과태료 감경기준

다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 규모(건설공사의 경우에는 팔호안의 공사금액)의 사업장에 대해서는 제4호에 따른 과태료 금액에 해당 목에서 규정한 비율을 곱하여 산출한 금액을 과태료로 부과할 수 있다.

가. 상시근로자 50명(10억원) 이상 100명(40억원) 미만: 100분의 90

나. 상시근로자 10명(3억원) 이상 50명(10억원) 미만: 100분의 80

다. 상시근로자 10명(3억원) 미만: 100분의 70

4. 개별기준

위반행위	근거 법조문	과태료 금액(단위: 만원)		
		1차 위반	2차 위반	3차 이상 위반
가. 법 제9조에 따른 노동감독관 또는 그 위촉을 받은 의사의 현장조사나 검진, 검사·점검 또는 수거를 거절, 방해 또는 기피하거나, 그 심문(審問)에 대하여 진술을 하지 않거나 거짓된 진술을 하며, 장부등을 제출하지 않거나 거짓 장부등을 제출한 경우	법 제43조제1항			
1) 노동감독관 또는 그 위촉을 받은 의사의 현장조사나 검진, 검사·점검 또는 수거를 거절, 방해 또는 기피		1,000	1,000	1,000
2) 노동감독관의 요구에 대하여 장부등을 제출하지 않거나 거짓 장부등을 제출한 경우		1,000	1,000	1,000
3) 노동감독관의 심문에 대하여 진술을 하지 않거나 거짓된 진술을 한 경우		300	300	300
나. 법 제10조에 따른 출석요구가 있는 경우에 출석하지 않은 경우	법 제43조제2항 제1호	150	300	500
다. 법 제11조에 따른 보고요구가 있는 경우에 보고하지 않거나 거짓된 보고를 한 경우	법 제43조제2항 제2호			
1) 보고하지 않은 경우		150	300	500
2) 거짓된 보고를 한 경우		500	500	500