

근로감독관집무규정

[시행 2024. 7. 1.] [고용노동부훈령 제516호, 2024. 6. 26., 일부개정]



고용노동부(근로감독기획과), 044-202-7531

제1장 총칙

제1조(목적) 이 훈령은 「근로기준법」 제11장에 따른 근로감독관의 직무 집행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. 다만, 「산업안전보건법」, 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」, 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」 및 「산업재해보상보험법」을 집행하는 근로감독관의 직무에 관한 사항은 별도로 정한다.<개정 2023. 7. 24.>

제2조(근로감독관의 직무) ① 근로감독관(이하 "감독관"이라 한다)은 다음 각 호의 직무를 수행한다.<개정 2009. 3. 20.>

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<개정 2023. 7. 24.>
- 7.<삭제 2011. 12. 23.>
8. 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」에 따른 건설근로자퇴직공제사업의 운영을 포함한 건설근로자의 고용개선 등과 관련한 업무<개정 2024. 6. 26.>
9. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "파견법"이라 한다)에 따른 파견사업의 적정한 운영과 파견근로자의 근로조건 보호·차별시정 등과 관련한 업무<개정 2024. 6. 26.>
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 차별시정 등과 관련한 업무<신설 2019. 8. 30.>

12. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 한다)에 따른 기간제 및 단시간근로자의 근로조건 보호·차별시정 등과 관련한 업무<개정 2012. 7. 31.>
13. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제1장의2(고용상연령차별금지)의 적용과 위반사항 조치에 관한 업무
14. 「임금채권보장법」에 따른 근로자의 임금채권보장에 관한 업무<개정 2016. 3. 8.>
15. 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」에 따른 가사서비스 사업의 적정한 운영과 가사근로자의 근로조건 보호 등과 관련한 업무<신설 2023. 7. 24.>
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.<개정 2023. 7. 24.>

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 근로조건을 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.<신설 2019. 8. 30.>
7. 감독관은 사건관계자 등에 대해 성별, 연령, 국적, 신체조건 등에 따른 차별 없이 직무를 수행해야 한다.<신설 2024. 6. 26.>
- 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.<개정 2024. 6. 26.>

제3조의2(근무복의 지원) 장관은 감독관이 사업장 지도·감독 등 업무수행 시 품위를 유지할 수 있도록 근무복을 지원할 수 있다.<신설 2013. 10. 15.>

제4조(업무분장) ① 감독관의 업무는 지역별로 분장함을 원칙으로 한다. 이 경우 제2조제1항제5호의 업무 중 "노동동향 파악, 노사분규의 예방과 그 수습지도에 관한 업무"는 특별한 사정이 없는 한 이를 1년 이내에 변경하여서는 아니된다.<개정 2010. 4. 13.>

- ② 지방관서장은 2인 이상의 감독관을 1조로 하는 팀 또는 반을 편성하여 운영할 수 있다.

제5조(직무교육) ① 지방관서장은 소속 감독관의 업무수행능력과 자질을 향상시키기 위하여 매년 초에 직무교육계획을 수립·시행하여야 한다.

- ② 지방관서장 또는 노사상생지원과장, 근로문화개선지원과장, 근로개선지도과장, 광역근로감독과장(이하 "과장"이라 한다)은 소속 감독관에 대하여 매월 6시간 이상 직무관계법령·훈령·판례·행정해석 및 복무자세 등 업무수행과 관련된 사항을 교육하고 그 결과를 상시학습시스템에 등록하여야 한다.<개정 2023. 7. 24.>
- ③ 감독관은 「교육훈련시간 승진반영제도(상시학습) 운영지침」에 따른 연간 이수하여야 할 교육훈련시간 중 근로감독관련 교육을 100분의 40 이상 이수하여야 한다.<신설 2013. 10. 15.>

- 제6조(근로감독관 교육)** ① 근로기준정책관은 감독관의 업무역량 강화를 위하여 매년 1월말까지 교육계획을 수립하여 시행한다.<개정 2023. 7. 24.>
- ② 지방관서장은 감독관 임명을 전후하여 제1항에 따른 교육계획에서 정한 일정기간 이상의 근로감독 관련 교육을 이수하지 아니한 초임감독관에게 제2장의 사업장감독을 직접 수행하게 하거나 제3장에 따른 신고사건을 처리하게 하여서는 아니된다. 다만, 교육과정이 개설되지 않는 등 부득이한 사유로 교육을 이수하지 못한 경우에는 4주 이상의 현장직무교육(OJT)을 실시한 후 사업장감독 또는 신고사건을 처리하게 할 수 있다.<개정 2024. 6. 26.>
- ③ 지방관서장은 초임감독관이 사업장감독, 신고사건 처리를 원활하게 수행하기 위하여 초임감독관이 소정의 교육기관에서 근로감독 관련 교육을 받을 수 있도록 우선적으로 배려하여야 한다.<개정 2019. 8. 30.>

- 제7조(사무인계인수)** 감독관은 조직개편, 인사발령 등으로 담당업무가 변경된 경우 별지 제1호서식의 사무인계인수서에 따라 후임자와 소관업무를 인계인수하여야 한다.<개정 2023. 7. 24.>

- 제8조(출석요구)** ① 감독관은 제2조제1항의 직무와 관련하여 피의자·참고인 등 관계인의 출석을 요구할 때에는 피의자에 대하여는 별지 제2호서식, 피진정인에 대하여는 별지 제3호서식, 그 외의 자에 대하여는 별지 제4호서식의 출석요구서를 사용하여 담당 감독관 명의로 발부하되, 별지 제5호서식의 출석요구통지부에 출석요구일시·출석자 성명 등을 기재하여 사건기록에 편철하여야 한다.
- ② 출석요구서는 그 내용이 공개되지 않도록 봉합하여 발부하여야 한다. 다만, 관계인의 사생활이 침해되거나 명예가 손상되지 않는 범위 내에서 전화·팩스 그 밖의 방법으로 할 수 있으며, 이 경우 그 내용을 별지 제6호서식의 전화 등 사실 확인내용에 기록하여야 한다.<개정 2024. 6. 26.>
- ③ 고소·고발·범죄인지 사건의 피의자신문 등 당사자의 출석이 불가피한 경우를 제외하고는 대리인의 출석을 허용하여야 하며, 대리인으로부터 반드시 위임장을 제출받아 관계 사건기록에 첨부하여야 한다.<개정 2010. 4. 13.>
- ④ 출석일시는 업무처리에 지장이 없는 범위 내에서 가급적 민원인의 의사를 존중하여 정하여야 하며, 민원 제출과 동시에 조사받기를 원하는 경우에는 별도의 출석요구 절차 없이 조사할 수 있다.
- ⑤ 감독관은 출석요구를 받은 사람이 「초·중등교육법」에 따른 중학교·고등학교에 재학 중인 18세 미만의 근로자인 경우 방과 후 시간 또는 휴일 등 학교 수업에 지장이 없는 시간대에 출석하여 조사를 받게 할 수 있다.<신설 2012. 7. 31.>
- ⑥ 출석할 때에 지참하도록 하는 서류는 관련사항의 처리에 반드시 필요한 사항에 한정하여야 한다.<개정 2012. 7. 31.>

⑦ 특별한 사유가 있는 경우를 제외하고는 1회의 출석으로 관련 업무를 마무리하여야 한다.<개정 2012. 7. 31.>

제9조(보고요구) ① 감독관은 제2조제1항의 직무와 관련하여 사업장 또는 관계인에 대하여 보고를 요구할 때에는 담당감독관 명의의 별지 제7호서식의 보고요구서를 발부하여야 한다.

② 제1항의 규정에 따라 보고요구서를 발부하는 때에는 별지 제8호서식의 보고요구서 발부대장에 그 내용을 기재하여야 한다.

③ 제1항의 보고요구서 발부절차는 제8조 규정을 준용한다.

제10조(근로감독행정 정보시스템 구축·운영) ① 근로기준정책관은 제2조에 따른 감독관의 직무(산업안전보건분야는 제외한다)가 효율적으로 집행될 수 있도록 근로감독행정 정보시스템을 구축·운영한다.<개정 2023. 7. 24.>

② 감독관은 담당 지역내 사업장에 대하여 파악된 정보를 근로감독행정 정보시스템에 구축되어 있는 사업장 정보집에 입력하여야 한다.<개정 2023. 7. 24.>

③ 감독관은 이 훈령에서 정한 각종 업무대장의 작성·관리 및 보고의무 등은 제1항에 따른 근로감독행정 정보시스템에 입력하는 것으로 이를 갈음한다.

④ <삭제 2024. 6. 26.>

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.<신설 2023. 7. 24.>

② 민원인에게 민원 처리 결과를 통지할 때에는 「민원 처리에 관한 법률」 제27조제2항 규정에 따라 노동행정포털을 통한 전자문서로 통지할 수 있다.<신설 2023. 7. 24.>

제2장 사업장 지도감독

제1절 사업장 근로감독

제11조(사업장 근로감독의 정의) 이 훈령에서 사업장 근로감독(이하 "사업장감독"이라 한다)이란 감독관이 근로조건을 확보하기 위하여 사업장, 기숙사 그 밖의 부속건물을 현장조사하여 노동관계법령 위반 여부를 점검하고 법 위반사항을 시정하도록 하거나 행정처분 또는 사법처리하는 일련의 과정을 말한다.<개정 2023. 7. 24.>

제12조(사업장감독의 종류) 사업장감독의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 정기감독: 제13조의 사업장근로감독종합(세부)시행계획에 따라 실시하는 근로감독<개정 2013. 10. 15.>
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<개정 2019. 8. 30.>
 - 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<개정 2024. 6. 26.>

3. 특별감독: 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업장에 대하여 노동관계법령 위반사실을 수사하기 위해 실시하는 근로감독<개정 2013. 10. 15.>

가. 노동관계법령·단체협약·취업규칙 및 근로계약 등을 위반하는 중대한 행위로 인하여 노사분규가 발생하였거나 발생 우려가 큰 사업장<개정 2016. 3. 8.>

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<개정 2023. 7. 24.>

다. 위 각 목의 어느 하나에 해당하거나 그에 준하는 사유가 발생할 우려가 있는 사업장에 대하여 본부에서 특별감독계획을 통보한 경우<개정 2024. 6. 26.>

4. 재감독: 최근 3년 이내에 제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 사업장감독을 받은 이후 노동관계법령 위반에 따른 신고사건이 접수된 사업장에 대하여 실시하는 근로감독<신설 2024. 6. 26.>

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.<개정 2023. 7. 24.>

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.<개정 2023. 7. 24.>

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.<개정 2024. 6. 26.>

⑤ 지방관서장은 감독종합계획에 따라 자체시행계획을 2월 15일까지 수립하여야 하며, 필요하다고 판단할 경우 지역의 관련분야 전문가 등의 의견을 수렴할 수 있다.<개정 2011. 12. 23.>

⑥ 지방관서장은 제5항의 자체시행계획에 따른 감독 대상사업장이 산업안전보건 사업장감독 대상사업장과 중복될 경우에는 특별한 사유가 없는 한 동시에 실시할 수 있도록 계획을 수립하여야 한다.

⑦ 지방관서장은 사업장감독 대상을 선정한 때에는 근로감독행정 정보시스템에 등록하여야 한다.<개정 2023. 7. 24.>

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 이

상 운영하여야 한다.<신설 2023. 7. 24.>

제14조(사업장감독의 범위) ① 사업장감독은 별지 제11호서식의 감독점검표에 따라 노동관계법령 관련 사항 전반에 걸쳐 종합적으로 실시함을 원칙으로 한다. 다만, 감독종합계획에서 그 범위를 따로 정하거나 사업장감독의 목적에 따라 달리 정할 수 있다.

② 제12조에 따른 사업장감독 중 정기·수시감독은 실시일 전 1년간, 특별감독은 실시일 전 3년간 해당 사업장에서 이루어진 노동관계법령 관련 사항을 대상으로 한다. 다만, 노동관계법령 위반 행위가 그 이전부터 반복되거나 그 이전에 법 위반 행위가 있었다고 판단할 만한 상당한 이유가 있는 경우에는 점검 종료일 현재 공소시효가 완료되지 아니한 법 위반사항까지 감독대상을 확대할 수 있다.<개정 2019. 8. 30.>

③ 사업장감독 과정에서 해당 사업장과 도급계약 또는 근로자파견계약 등의 관계에 있는 사업장에서 노동관계법령 위반 사실이 있다고 판단되는 경우에는 해당 도급업체·수급업체·근로자파견업체·파견근로자 사용업체 등에 대해서도 사업장 감독을 실시할 수 있다.<신설 2019. 8. 30.>

제14조의2(차별 관련 사업장감독의 범위) 기간제법 제8조와 파견법 제21조제1항 위반에 대한 사업장감독은 실시일 전 6개월 동안 해당 사업장에서 이루어진 관계 법령 관련 사항을 대상으로 한다. 다만, 계속되는 차별적 처우에 대해서는 감독 실시일 현재 그 차별적 처우가 종료된 날부터 6개월이 지나지 않은 사항을 대상으로 하며, 시정지시 범위는 별표 3의 위반사항 조치기준을 따른다.<개정 2024. 6. 26.>

제15조(정기감독 대상의 면제) ① 지방관서장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업장의 경우 그 사유가 발생한 날부터 3년간 정기감독 대상에서 제외하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 사유가 반복되는 경우 특정 사업장의 정기감독 면제 기간은 최대 5년을 초과할 수 없다.<개정 2023. 7. 24.>

1.<삭제 2001. 8. 1.>

2. 「숙련기술장려법」의 내용과 관련한 다음 각 목의 사업장<개정 2012. 7. 31.>

가. 「숙련기술장려법 시행령」 제9조에 따라 "우수 숙련기술자"로 선정된 사람이 2명 이상이거나 동법 시행령 제12조에 따라 "대한민국명장"으로 선정된 사람이 1명 이상인 사업장 중 선정 다음 연도 1년간 자격상실자가 없는 사업장으로서 「중소기업기본법」 제2조에 따른 중소기업사업장<개정 2013. 10. 15.>

나. 「숙련기술장려법 시행령」 제20조에 따라 "숙련기술 장려 모범업체"로 선정된 사업장

3. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제24조에 따라 장애인 고용 우수사업주로 선정된 사업장<개정 2012. 7. 31.>

4. 노사문화 우수기업지원제도에 따라 '노사문화 우수기업 및 노사문화 대상'으로 선정된 사업장 또는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제6조에 따른 '남녀고용평등 우수기업'으로 선정된 사업장. 다만, '노사문화 우수기업 및 노사문화 대상' 선정유효기간(3년) 중에 일정한 취소요건에 해당하여 취소 결정된 경우에는 제외 한다

5.<삭제 2012. 7. 31.>

6.<삭제 2023. 7. 24.>

7.<삭제 2019. 8. 30.>

8. 인적자원개발 우수기관 인증을 받은 사업장<신설 2013. 10. 15.>

9.<삭제 2023. 7. 24.>

10. 근무혁신 인센티브제 참여 기업 중 우수 기업으로 선정된 사업장. 다만, 근무혁신 우수기업 유효기간 중에 취소 요건에 해당하여 취소가 결정된 경우에는 제외한다.<신설 2019. 8. 30.>

11. 근로감독 결과 노무관리 우수사례가 확인되어 별도의 표창 계획 등에 따라 장관이 표창을 수여한 사업장<신설 2024. 6. 26.>

② 제1항에 따른 정기감독 면제기간 중이라도 신고사건이 다수 제기되거나, 근로감독 청원이 있는 경우 등 근로감독이 필요하다고 인정되는 경우 정기감독 대상의 면제를 취소할 수 있다.<신설 2023. 7. 24.>

③ 본부 각 부서장은 제1항에 의한 정기감독 면제대상으로 선정된 사업장 내역을 근로감독행정 정보시스템에 즉시 등록하고 본부 관련부서와 지방관서에 통보하여야 한다.<신설 2011. 12. 23.>

제16조(감독반의 편성 및 지휘) ① 지방관서장은 사업장감독을 실시함에 있어 감독관 2명 이상을 1개조로 감독반을 편성하여야 하며, 필요시 정기·수시감독의 경우 부서간 또는 감독관간 관할구역이 교차되도록 감독반을 편성할 수 있다.<개정 2013. 10. 15.>

② 수시감독 또는 특별감독 대상 사업장이 같은 지방고용노동청(이하 "지방청"이라 한다) 소속 2개 이상 지방관서의 관할에 걸치는 경우에는 지방청장이 감독반을 편성하거나 지방관서를 지정하여 실시할 수 있다.<개정 2010. 4. 13.>

③ 본부 각 국장 및 정책관은 수시감독 또는 특별감독 대상 사업장에 대하여 필요하다고 인정하는 때에는 근로기준정책관과 협의를 거쳐 감독반을 편성하여 사업장감독을 실시할 수 있다.<개정 2023. 7. 24.>

④ 수시감독 또는 특별감독을 실시함에 있어 본부 각 국장 및 정책관은 본부 및 지방관서에서, 지방청장은 소속 지방관서에서 감독관을 지명 차출하여 감독반을 편성할 수 있다.<개정 2023. 7. 24.>

⑤ 본부 각 국장 및 정책관은 정기·수시·특별감독에 대한 세부시행계획을 지방관서에 통보하고자 하는 경우에는 근로기준정책관의 협조를 받아야 한다.<개정 2024. 6. 26.>

⑥ 본부 각 국장 및 정책관은 사업장감독 과정에서 필요한 경우에는 관련 법령의 해석 및 적용 등에 관하여 지원 및 지시를 할 수 있다.<개정 2023. 7. 24.>

제17조(감독계획 통보) 지방관서장은 정기감독을 실시하려는 경우에 특별한 사유가 없는 한 감독일 10일 전에 해당 사업장에 그 사실을 문서로 통보하여야 하며, 사업장의 요청이 있는 경우에 10일의 범위에서 감독일자를 조정할 수 있다.<개정 2010. 4. 13.>

제18조(감독 준비) ① 감독관은 사업장감독을 실시하기 전에 사업장대장·단체협약·취업규칙 등 근로조건 관련 자료를 검토·분석하고, 근로자 또는 노동조합으로부터 필요한 정보를 수집하는 등 대상 사업장의 실태와 문제점을 미리 파악함으로써 효과적인 감독이 되도록 준비에 최선을 다하여야 한다.<개정 2024. 6. 26.>

② 감독관은 사업장감독을 실시하기 전에 필요한 경우 근로기준법 제13조에 따라 해당 사용자 또는 근로자에 대하여 임금대장 등 감독에 필요한 자료 등의 제출을 요구할 수 있다.<신설 2011. 12. 23.>

- ③ 제2항에 따라 자료제출을 요구할 때에는 제9조의 보고요구 절차 규정을 준용한다.<신설 2011. 12. 23.>
- ④ 지방관서장 또는 과장은 사업장 감독을 실시하기 전에 필요한 경우 감독의 목적·방법 등에 대해 지방관서 또는 부서 단위로 사전 교육을 실시하여야 한다.<신설 2019. 8. 30.>

- 제19조(감독 실시)** ① 감독관은 사업장감독을 실시할 때에는 「근로감독관증규칙」에 따라 발급된 근로감독관증과 「근로기준법 시행규칙」 별지 제21호서식의 현장조사 또는 검진지령서를 제시하여야 한다.<개정 2023. 7. 24.>
- ② 제1항의 현장조사 또는 검진지령서 발급은 근로감독행정 정보시스템을 통해 과장의 결재를 받아야 한다.<개정 2023. 7. 24.>
- ③ 사업장감독은 사업장에 출장하여 실시함을 원칙으로 한다.<개정 2019. 8. 30.>
- ④ 감독관은 사업장감독을 개시하기 전에 사용자와 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자(이하 "근로자대표"라 한다)를 면담하여 감독의 목적과 선정사유 등을 설명하고, 근로조건 및 노무관리 실태 등을 미리 파악하여야 한다. 다만, 상시근로자 30인 미만 사업장에 대해서는 근로자 대표 면담을 생략할 수 있다.<신설 2019. 8. 30.>
1. 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의 대표자
 2. 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자 대표 또는 노사협의회 근로자위원
 3. 제1호 및 제2호에 해당하는 자가 없는 경우에는 감독관이 지명하는 근로자
- ⑤ 사업장감독은 별표 2에 기재된 장부와 서류의 제출을 요구하여 이를 점검·확인하는 방법으로 한다.
- ⑥ 감독관은 사업장감독 결과 위법사항이 확인된 경우 별지 제11호서식의 감독점검표에 그 내용을 기재한 후 사용자와 근로자대표의 기명날인 또는 서명을 받고 관련서류의 사본을 확보하는 등 증거보전에 최선을 다하여야 한다.<개정 2024. 6. 26.>
- ⑦ 감독관은 사업장감독을 실시한 후 필요한 경우 해당 사업장의 사용자와 근로자대표에게 감독결과 및 향후 조치계획을 설명하여야 한다.<신설 2019. 8. 30.>
- ⑧ 사용자 또는 근로자대표가 별지 제11호서식의 감독점검표에 기명날인 또는 서명을 거부할 때에는 거부 이유를 명시하고 기명날인 또는 서명을 받지 아니할 수 있다.<개정 2024. 6. 26.>
- ⑨ 제12조제1호 및 같은 조 제2호에 따른 정기·수시감독 실시 중 같은 조 제3호에 따른 특별감독 대상으로 확인된 경우에는 즉시 특별감독으로 전환하여 실시할 수 있다.<신설 2023. 7. 24.>

- 제20조(감독결과 보고)** ① 감독관은 사업장감독을 종료한 때에는 별지 제13호서식의 근로감독결과보고서(기간제법 제8조와 파견법 제21조제1항과 관련한 사업장감독의 경우에는 별지 제13의2서식의 근로감독결과보고서)에 별지 제11호서식의 감독점검표와 기타 사업장감독 관련 서류 사본을 첨부하여 감독종료일부터 3일(휴일은 제외한다) 이내에 결재권자에게 보고하여야 한다. 다만, 노동관계법령 위반 사실 확정에 시간이 더 필요한 경우에는 위 근로감독결과보고서에 그 사유를 명시하여 해당기간 이내에 보고한 이후 추후 사실 확정이 되면 지체 없이 감독결과를 추가로 보고하여야 한다.<개정 2019. 8. 30.>
- ② 본부 각 국장 및 정책관이 수시·특별감독을 통보 또는 실시하거나 지방관서장이 수시·특별감독을 실시한 경우에는 사업장감독 종료일로부터 10일 이내(다만, 기간제법 제8조와 파견법 제21조제1항과 관련한 사업장감독은 그 종료일로부터 30일 이내)에 그 결과 및 조치계획을 장관에게 보고하고 이를 근로기준정책관에게 통보하여야 하며, 근로기준정책관은 통보받은 내용에 관하여 필요한 경우 해당 국장 및 정책관 또는 지방관서장에게 추가

적인 조치를 하도록 하여야 한다.<개정 2024. 6. 26.>

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.<개정 2024. 6. 26.>

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<개정 2024. 6. 26.>
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<개정 2024. 6. 26.>
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<신설 2024. 6. 26.>
6. 제12조제4호의 재감독 결과 재감독 직전에 실시한 사업장감독에서 위반한 사항 또는 직전에 실시한 사업장감독 이후에 접수된 신고사건과 동일한 사항을 위반한 경우<신설 2024. 6. 26.>

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.<개정 2019. 8. 30.>

③ 제2항의 시정지시서는 근로감독행정 정보시스템을 통해 과장의 결재를 받아 발부하여야 한다.<개정 2023. 7. 24.>

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.<개정 2019. 8. 30.>

⑤ 제4항의 요청은 제2항 시정지시서에 정한 기간내에 하여야 한다.<신설 2008. 12. 31.>

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.<개정 2024. 6. 26.>

제22조(확인감독) ① 감독관은 사용자로부터 시정결과보고서를 받은 때에는 우선 서류에 의하여 시정여부를 확인하여야 하며 서류에 의하여 이의 확인이 불가능한 사항에 대하여는 현지에 출장하여 직접 확인하여야 한다.

- ② 제1항에 따른 확인감독 결과 시정이 완료되었을 때에는 별지 제16호서식의 확인감독보고서에 따라 과장의 결재를 받아 종결하여야 한다.<개정 2010. 4. 13.>
- ③ 제1항 및 제2항에 따른 확인감독이 종료된 때에는 그 결과를 해당 사업장에 문서 또는 노동행정포털을 통해 통보하여야 한다.<신설 2023. 7. 24.>

제23조<삭제 2023. 7. 24.>

제2절 사업장 노무관리지도

- 제24조(사업장 노무관리지도의 정의 등)** ① 이 훈령에서 "노무관리지도"란 근로자와 사용자가 노사문제를 스스로 해결할 수 있는 기반을 강화하기 위하여 사용자의 노무관리능력을 향상시키고 근로자와 사용자에게 노동관계법령의 내용을 주지시켜 근로조건과 근로복지제도 등을 자율적으로 개선하도록 지도 및 교육하는 것을 말한다.
- ② 지방관서장은 노사관계가 불안정하거나 노무관리가 취약하여 지도가 필요하다고 판단되는 사업장에 대하여는 지도할 수 있다.
- ③ 지방관서장은 제1항에 따른 노무관리 지도결과 필요하다고 인정한 경우에는 사업장감독을 실시할 수 있다.

- 제25조(근로조건 자율개선)** ① 이 훈령에서 "근로조건 자율개선"이란 법정 근로조건 준수 여부를 사업장 스스로 점검하여 위반사항을 개선하는 것을 말한다.<개정 2010. 4. 13.>
- ② 근로기준정책관 또는 지방관서장은 근로조건 자율개선을 실시하도록 사업장을 지원할 수 있으며, 자율점검을 거부하거나, 미개선 사업장 등에 대하여 사업장감독을 실시할 수 있다.<개정 2023. 7. 24.>
- ③ 근로기준정책관 또는 지방관서장은 "근로조건 자율개선"을 스스로 신청한 사업장 중 법 위반 사항이 없거나 법 위반 사항을 개선한 사업장에 대하여는 해당 연도 및 차년도 정기감독 대상에서 제외할 수 있다.<개정 2023. 7. 24.>

- 제25조의2(불합리한 차별 및 고용구조 자율개선)** ① 이 훈령에서 "불합리한 차별 및 고용구조 자율개선"이란 기간제·단시간·파견근로자에 대한 불합리한 차별 및 불법파견 여부를 사업장 스스로 점검하여 위반사항을 개선하는 것을 말한다.<신설 2023. 7. 24.>
- ② 본부의 해당 정책관 또는 지방관서장은 사업장이 불합리한 차별 및 고용구조 자율개선을 실시하도록 지원할 수 있다.<신설 2023. 7. 24.>
- ③ 지방관서장은 사업장이 스스로 제2항에 따른 지원을 받아 불합리한 차별 및 고용구조 자율개선을 실시하여 법 위반사항을 개선할 경우(법 위반사항이 없는 경우도 포함한다) 해당 사업장에 대하여는 해당 연도 및 차년도 정기감독의 범위 중 기간제법 및 파견법 관련 사항을 제외할 수 있다.<신설 2023. 7. 24.>

제26조<삭제 2013. 10. 15.>

제3절 체불임금 청산지도

제27조(체불임금 발생보고 및 청산지도) ① 감독관은 임금체불이 발생한 경우에는 신속히 청산될 수 있도록 적극 노력하여야 한다.

② 감독관은 임금체불액이 10억원 이상이거나 임금체불로 인하여 사회적 물의가 발생한 경우 다음 각 호의 사항을 장관에게 즉시 보고하여야 한다.

1. 사업장 개요
2. 임금체불의 내역 및 원인
3. 임금채권의 확보가능성 및 확보된 채권의 내용
4. 청산방법 및 청산예정일
5. 근로자 및 사업주의 동태
6. 감독관이 조치한 사항
7. 문제점·전망 및 대책
8. 사업장의 운영상황(가동, 휴업, 폐업 등)

③ <삭제 2023. 7. 24.>

④ 체불임금의 청산지도는 다음 각 호에 따른다.

1. 청산가능업체는 청산예정 일자를 확인하여 기일 내 전액 청산지도
2. 일시적인 자금난으로 조기청산이 어려운 사업주는 「임금채권보장법」에 따른 체불청산지원 사업주 용자를 신청할 수 있도록 지도<개정 2023. 7. 24.>
3. 「임금채권보장법」에 따라 대지급금을 지급받을 수 있는 근로자에 대해서는 신속히 대지급금을 지급받을 수 있도록 조치<개정 2023. 7. 24.>
4. 외국인근로자와 관련한 체불임금 등의 발생시 「외국인 근로자 고용 등에 관한 법률」 제13조(출국만기보험·신탁) 및 제23조(보증보험 등의 가입)의 규정에 따른 보험금을 활용하여 청산할 수 있도록 조치<신설 2011. 12. 23.>

5. 위 제2호부터 제4호까지의 조치로 전액 청산이 불가능한 경우 임금채권을 신속히 확보하도록 지도

⑤ 지방관서장은 정상적인 영업활동 중임에도 임금체불 신고사건(「근로기준법」 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조, 「근로자퇴직급여 보장법」 제9조, 제17조제2항·제3항, 제20조제5항, 제25조제3항 위반으로 처리하는 신고사건을 말한다. 이하 같다)이 지속적으로 접수되어 법 위반으로 확인되는 등 고의·상습적으로 체불이 발생하는 사업장을 임금체불 취약 관리대상 사업장(이하 이 조에서 "관리대상 사업장"이라 한다)으로 선정하고, 청산지도나 사업장감독 등 필요한 조치를 하여야 한다.<신설 2024. 6. 26.>

⑥ 근로기준정책관은 제5항에 따른 관리대상 사업장의 선정 기준과 필요 조치 등 관리 및 운영에 관한 사항을 통보할 수 있으며, 지방관서장에게 운영 상황에 대한 보고를 요구할 수 있다.<신설 2024. 6. 26.>

제27조의2(권리구제 지원팀 운영) 취약근로자에 대한 임금체불 청산 등 노동행정서비스를 제공하기 위해 지방관서에 권리구제 지원팀을 운영할 수 있으며, 권리구제 지원팀의 구성·운영에 관한 사항은 본부에서 별도로 마련하

여 시행한다.<개정 2013. 10. 15.>

제28조(체불금품확인원 발급) ① ~②<삭제 2016. 7. 1.>

제4절 노동동향 파악 및 노사분규 예방

제29조(노동동향 파악) ① 감독관은 분장지역 내의 유관기관·노사단체 등과 유기적인 정보교환 및 협조체제를 유지함으로써 노동시장 및 노사관계의 동향(이하 "노동동향"이라 한다)을 신속·정확하게 파악하여야 한다.<개정 2024. 6. 26.>

② 감독관은 제1항의 노동동향 파악 즉시 지방관서장에게 보고하여야 하며, 주요 노사단체 및 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업장에서 쟁의행위(적법성 여부를 따지지 아니한다)가 발생할 가능성이 있거나 발생한 경우에는 즉시 노동동향을 본부에 보고하여야 한다. 이 경우 다음 각 호 이외의 사업장의 경우에도 쟁의행위의 개시·종결시에는 그 내용을 본부에 보고하여야 한다.

1. 근로자 300인 이상의 사업 또는 사업장
2. 제1호의 규정에 불구하고 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업 또는 사업장
 - 가. 국가·지방자치단체·국공영기업체·방위산업체 및 공익사업
 - 나. 외국인 투자기업
 - 다. 폭력·파괴 등 불법행위 또는 사회적 물의를 야기한 경우
 - 라. 그 밖에 장관이 보고를 지시한 경우

③ 노동동향은 다음 각 호의 사항을 포함하여 근로감독행정 정보시스템으로 신속하게 보고하여야 하며, 필요한 경우 유선, 서면 그 밖의 방법으로 보고할 수 있다.<개정 2019. 8. 30.>

1. 사업체 및 노동조합 개요
2. 발생원인, 배경, 경위 및 쟁점사항 등
3. 전망 및 향후 조치계획
4. 그 밖에 필요한 사항

④ 지방관서장은 노사문제 해결을 위해 필요한 경우 유관기관과 노동동향을 공유할 수 있다.

제30조(임금·단체교섭지도) ① 감독관은 분장지역 내에 노조가 있는 사업장에 대하여는 임금·단체협약 만료일을 파악하여 최소한 만료일 3개월 전부터 교섭을 개시토록 지도하여야 한다.<개정 2013. 10. 15.>

② 감독관은 분장지역 내 노동조합이 설립된 사업장에 대하여 창구 단일화 이행지도 및 진행상황을 파악하여야 한다.<신설 2013. 10. 15.>

③ 감독관은 분장지역 내 사업장의 단체협약 등에 노동관계법령을 위반한 내용이 포함되지 않도록 지도하여야 한다.<신설 2013. 10. 15.>

제31조(노사분규 예방 및 수습지도) ① 감독관은 지방관서장이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 노사분규 취약요인이 있다고 판단한 사업장에 대하여 정기적으로 점검하여 취약요인이 해소되도록 지도하여야 한다.

1. 분규발생 가능성이 있는 1,000인 이상 또는 공공부문 사업장
 2. 최근 5년간 2회 이상 분규 발생 사업장(다만, 최근 3년간 무분규 사업장은 제외)
 3. 외투기업 중 최근 3년내 분규발생 사업장
 4. 그 밖에 신규노조, 사내하청노조, 구조조정 등 현안문제로 분규발생 가능성이 큰 사업장
- ② 감독관은 분장지역 내의 사업장에 노사분규가 발생한 때에는 다음 각 호의 사항을 착안하여 조기 수습되도록 노력하여야 한다.<개정 2024. 6. 26.>
1. 근로자측의 요구사항을 충분히 청취 검토한 후 정당한 요구사항은 사업주에게 적극 수렴토록 권장하고, 위법 부당 또는 무리한 요구사항은 철회 또는 자제하도록 설득지도
 2. 쟁의행위가 위법하거나 그 밖의 법위반 사항이 발생한 경우에는 별표 4의 조치기준에 따라 신속히 조치
 3. 부당해고, 부당노동행위, 임금체불 등과 관련한 분쟁인 경우에는 법적절차를 통하여 해결하도록 지도하고, 필요한 경우에는 쟁점사항에 대한 근로감독을 실시
 4. 분규상황을 예의주시하여 제때에 노사대화를 주선하여 원만한 합의 유도<개정 2024. 6. 26.>
- ③ 감독관은 노사분규가 발생한 경우에는 별지 제22호서식의 노사분규발생사업체대장에 기재하여야 한다.
- ④ 산업별·지역별 등 초기업단위 노동조합 산하조직을 관할하는 지방관서장이 노동조합이나 사용자 또는 사용자단체 등으로부터 쟁의행위의 신고, 쟁의행위시 폭력행위 신고, 직장폐쇄의 신고를 받은 경우에는 노동조합의 주된 사무소 소재지를 관할하는 지방관서장에게 이송하여야 한다. 다만, 산업별·지역별 등 초기업단위 노동조합을 관할하는 지방관서장이 노동조합이나 사용자 또는 사용자단체 등으로부터 위 사항의 신고를 받은 경우에는 즉시 그 사실을 노동조합 산하조직을 관할하는 지방관서장에게 통보하여야 한다.

제32조(공무원·교원 노사관계 지도) 감독관은 분장지역 내 공무원·교원 노사관계의 합리적 형성 및 안정을 위하여 다음 각 호에 해당하는 직무를 수행하여야 한다.<개정 2024. 6. 26.>

1. 공무원·교원 노사에 대한 단체교섭 지원·지도
2. 지방자치단체, 교육청 등에 대한 노사관계 진단 및 컨설팅 실시, 노사관계 교육 실시 및 지원
3. 공무원·교원 노사 현황 파악 및 유지·관리

제3장 신고사건 처리

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.<개정 2014. 8. 1.>

제34조(신고사건의 접수) ① 감독관은 제33조에 따른 신고를 받았을 때에는 이를 즉시 접수하여 「민원 처리에 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 때에

는 즉시 상담하여 처리하여야 하며 신고내용의 해결이 어려운 경우에는 이를 문서로 접수·처리할 수 있다.<개정 2023. 7. 24.>

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.<개정 2013. 10. 15.>

③ 지방관서장은 신고사건 중 산업안전보건관계법령 위반사항이 포함되어 있을 경우에는 근로감독업무 담당감독관과 산업안전보건업무 담당감독관이 공동으로 조사하도록 하여야 한다.

④ <삭제 2008. 12. 31.>

제34조의2(사건조사의 회피) 감독관은 신고인, 피신고인과의 친족관계 또는 그에 준하는 특별한 관계로 인하여 사건 조사의 공정성을 의심받을 우려가 있는 사건에 대하여는 과장의 결재를 받아 해당 사건의 조사를 담당하지 않아야 한다.<신설 2019. 8. 30.>

제34조의3(사건조사의 기피) ① 신고인 또는 피신고인은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 별지 제54호서식에 따라 담당 감독관의 기피를 신청할 수 있다.<개정 2023. 7. 24.>

1. 감독관이 제34조의2의 사건 조사 회피 사유에 해당되는 때
2. 감독관이 사건 청탁, 방어권 침해 등 불공정한 조사를 하였거나, 불공정한 조사를 할 우려가 있다고 불만한 객관적·구체적 사정이 있는 때

② 과장은 기피 신청서가 제출된 때에는 기피 신청을 한 신고인 또는 피신고인에게 기피사유를 소명하도록 요청할 수 있고, 이 경우 기피 신청자는 3일 이내에 기피사유를 서면으로 소명하여야 한다.

③ 기피 신청 내용이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 신청을 각하한다.

1. 기피 신청 대상 사건이 종결되거나 송치된 경우
2. 동일한 사건에 대하여 이미 기피 신청이 있었던 경우
3. 제1항에 따른 신고인 또는 피신고인이 아닌 자가 기피 신청을 한 경우
4. 제2항에 따른 기피사유에 대한 소명이 없는 경우

④ 과장은 기피 신청이 이유 있다고 인정되는 때에는 기피 신청서가 제출된 때부터 5일 이내에 사건 담당 감독관을 재지정하여 사건을 처리하도록 하여야 한다.

⑤ 과장은 기피 신청 내용에 대해 별도의 심의가 필요하다고 판단되는 경우에는 제43조제2항의 신고사건 심사위원회를 개최하여 기피 신청에 대한 수용 여부를 결정하여야 한다.

⑥ 과장은 제3항, 제4항 또는 제5항의 결과에 대해 기피 신청자에게 통보하여야 한다.

제35조(사건의 관할 및 이송) ① 신고사건은 해당 사건이 발생한 사업장을 관할하는 지방관서장이 처리하여야 한다. 다만, "사업 또는 사업장"(법인의 경우 수 개의 지점·지사·출장소 등이 장소적으로 분리되어 있다 하더라도 원칙적으로 법인 전체를 하나의 "사업 또는 사업장"으로 본다)이 폐지하였거나 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 주된 사업장의 소재지를 관할하는 지방관서에서 처리하여야 한다.<개정 2019. 8. 30.>

1. 사업주가 「임금채권보장법」 제7조제1항제1호부터 제3호까지에 해당하는 경우<개정 2024. 6. 26.>
2. 「건설산업기본법」, 「전기공사업법」, 「정보통신공사업법」, 「소방시설공사업법」, 「국가유산수리 등에 관한 법률」에 따라 등록을 하지 아니한 사업자(등록을 필요로 하지 아니하는 사업자도 포함한다)가 시공한 공사가 완공되거나 중단된 경우<개정 2024. 6. 26.>
- ② 제1항 단서에 따른 주된 사업장의 소재지는 사업자등록지로 하고, 사업자등록지가 아닌 장소에서 사업을 하는 경우에는 실제 사업을 영위하는 장소로 한다. 다만, 주된 사업장을 두고 있지 않는 경우에는 해당 사업주의 마지막 주소지(주민등록 말소 여부와 무관하다)로 하되, 실제 거소지가 확인된 경우에는 실제 거소지로 한다.<개정 2013. 10. 15.>
- ③ 제1항에도 불구하고 피신고인이 동일한 신고사건으로서 둘 이상의 지방관서의 관할에 속하거나, 신고인이 원거리 거주 등의 사유로 다른 지방관서에서 사건처리를 희망한 경우에는 지방관서장간 사전 협의를 거쳐 사건을 이송할 수 있다. 이 경우 사전협의를 요청받은 지방관서장은 사건처리 수락 여부를 8근무시간 내에 알려주어야 한다.<개정 2011. 12. 23.>
- ④ 관할이 아닌 사건을 접수한 지방관서는 해당 사건을 근무시간 내에 관할 지방관서로 이송하되 신고인이 원하는 경우에는 빠른 시일 내에 신고인에 대한 조사를 마친 후 사건관할 지방관서로 이송하여야 한다.<개정 2016. 3. 8.>

제36조(사건의 병합) ① 「형사소송법」 제11조와 「특별사법경찰관리 수사준칙」 제14조에 해당하는 사건은 병합하여 처리할 수 있다.<개정 2023. 7. 24.>

- ② 사건이 병합되더라도 처리기간은 각 사건의 접수일로부터 기산되므로 감독관은 병합된 사건의 처리기한이 도과되지 않도록 유의하여야 한다.

제37조(사건의 조사) ① 감독관은 신고사건을 처리하도록 지정받은 때에는 신고인의 신고내용에 대하여 신속·친절·공정·정확히 조사·처리하여야 한다. 다만, 신고내용이 전체 근로자에 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.<개정 2011. 12. 23.>

- ② 감독관은 신고내용의 조사를 위하여 필요한 경우에는 당사자 그 밖의 참고인에게 출석을 요구할 수 있으며 출석한 때에는 지체 없이 진술을 들어 장시간 대기시키는 일이 없도록 하여야 한다.
- ③ 감독관이 제2항에 따라 당사자 등에게 출석을 요구하는 때에는 출석요구서를 발부하여야 한다. 다만, 신속한 출석요구 등을 위하여 필요한 경우에는 전화, 팩스, 그 밖의 상당한 방법으로 출석요구를 할 수 있다.<개정 2024. 6. 26.>
- ④ 감독관은 신고내용을 조사할 때에는 우선 신고인의 요구사항을 구체적으로 조사하여야 하며, 신고인이 분리조사를 요청하는 경우에는 당사자를 서로 다른 시간에 출석하도록 하여 분리하여 조사할 수 있다. 다만, 분리조사를 했음에도 불구하고 당사자간 주장이 상이하는 등 불가피한 경우에는 추가적으로 대질조사를 할 수 있다.<신설 2019. 8. 30.>

- ⑤ 신고사건과 관련하여 출석한 자에 대하여는 신분을 확인하고 당사자 이외의 자가 사건에 개입하지 않도록 유의하여야 한다.
- ⑥ 신고내용에 대한 조사는 진술조서 및 자술서 작성, 관련서류 사본의 확보 및 현장조사 등 사실조사에 필요하고 적절한 최소한의 방법을 택하여야 한다. 다만, 평균임금의 산정이 필요한 때에는 별지 제24호서식의 평균임금 및 퇴직금 산정서를 사용한다.<개정 2024. 6. 26.>
- ⑦ 제6항의 사실조사는 당사자가 공동날인한 사실확인서로 갈음할 수 있다.<개정 2024. 6. 26.>
- ⑧ 감독관은 전화·팩스·현지출장 등으로 사실관계를 확인한 경우 별지 제6호서식의 전화 등 사실확인내용을 작성하여야 한다.<신설 2008. 12. 31.>
- ⑨ 신고사건 관할 지방관서장은 필요한 경우에 다른 지방관서장에게 사건과 관련한 특정사실의 조사 또는 소재수사를 의뢰할 수 있다. 이 경우에 의뢰받은 지방관서장은 지체 없이 조사 또는 소재수사를 하여 그 결과를 알려야 한다.<개정 2024. 6. 26.>
- ⑩ 고소·고발사건 이외의 사건으로서 전화진술 등으로 피신고인이 법 위반사실을 시정할 의사를 표시하는 경우 출석조사를 생략하고 14일 이내의 기간을 주어 자율적으로 해결하도록 지도할 수 있다. 다만, 임금체불 신고사건의 경우에는 제37조의2제8항에 따라 처리하여야 한다.<개정 2024. 6. 26.>
- ⑪ 각 국장 및 정책관은 노동사건을 조사 또는 처리하는 과정에서 필요한 경우에는 지방관서의 장에게 관련 법령의 해석 및 적용 등에 관하여 지원 및 지시를 할 수 있다.<개정 2023. 7. 24.>

제37조의2(사건 유형별 조사 원칙) ① 직장 내 성희롱 사건은 전담 근로감독관이나 피해자와 동일한 성(性)의 근로감독관이 조사하되, 피해자가 조사 과정에서 2차 피해를 입거나 수치심을 느끼지 않도록 별도의 독립된 공간에서 조사하는 등의 조치를 하여야 한다.<개정 2024. 6. 26.>

- ② 직장 내 괴롭힘 사건 조사는 전담 근로감독관 지정, 별도의 독립된 공간 활용 등을 통해 구체적인 진술을 확보하여야 한다.<개정 2024. 6. 26.>
- ③ 직장 내 괴롭힘 사건처리를 위해 지방관서장은 5명 이상 7명 이내의 위원(외부위원을 3명 이상 포함한다)으로 구성된 전문위원회를 설치하여 자문을 받을 수 있다.<신설 2023. 7. 24.>
- ④ 감독관은 임금체불 범죄 혐의의 유무를 명백히 하기 위하여 증거를 수집·보전하여야 하고, 특히 「임금채권보장법」 제12조에 따른 체불 임금등·사업주 확인서의 신청이 있는 경우에는 사업주 또는 근로자의 진술에만 의존하여서는 아니되며, 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 개인별 부과지 산출내역서 등 객관적 자료를 확인하여 체불금품을 확정하여야 한다.<개정 2024. 6. 26.>
- ⑤ 신고사건을 처리하는 과정에서 건설회사가 「건설산업기본법」 제16조, 제25조, 제29조 등을 위반하여 같은 법 제2조제7호에 따른 건설사업자가 아닌 자에게 하도급한 사실을 확인한 경우에는 관련 사실을 해당 건설회사의 건설업 등록 행정기관에 통보하여야 한다.<개정 2023. 7. 24.>
- ⑥ 퇴직급여 체불이 발생한 신고사건에 대하여는 체불이 발생한 사업장에 설정된 퇴직급여제도(퇴직금제도, 확정급여형퇴직연금제도, 확정기여형퇴직연금제도, 중소기업퇴직연금기금제도)를 확인하여야 한다. 또한, 확정기여형퇴직연금제도, 중소기업퇴직연금기금제도에 가입하였던 신고인의 퇴직급여 체불액을 확정할 경우에는 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제11조제1호에 따른 지연이자를 포함하여야 한다.<개정 2023. 7. 24.>

⑦ 감독관은 사건관계인에 대하여 의사소통이나 의사표현에 어려움을 겪는 장애가 있는지 여부를 확인하고 그 장애인에게 형사사법 절차에서 조력을 받을 수 있음과 그 구체적인 조력의 내용을 알려주어야 하며, 신체적 또는 정신적 장애로 사물을 식별하거나 의사를 결정할 능력이 미약한 경우에는 「특별사법경찰관리 수사준칙」 제41조 등이 정하는 바에 따라 신뢰관계인이 동석하게 하는 등의 필요한 조치를 하여야 한다.<신설 2023. 7. 24.>

⑧ 임금체불 신고사건(고소·고발사건은 제외한다) 조사 결과 법 위반사실이 확인된 경우에는 확인한 날을 포함하여 3근무일 이내에 별표 3의 개별근로관계법 위반사항 조치기준에 따른 시정기한을 부여하여 문서로 시정지시를 하여야 한다.<신설 2024. 6. 26.>

⑨ 제8항에 따라 시정지시를 한 경우에는 다음 각 호의 사항을 신고인에게 안내하여야 한다.<신설 2024. 6. 26.>

1. 시정기한과 시정기한 내에 시정이 완료될 경우 사건이 종결처리 된다는 사실
2. 시정지시 이후에는 신고인이 신고의사가 없음을 표시한 경우에도 사건이 종결되지 않는다는 사실
3. 제41조에 따라 명시적으로 처벌을 희망하지 않는다는 의사를 표시하는 경우에는 사건 종결이 가능하나, 이 경우 동일한 사안으로 다시 진정할 수 없다는 사실
4. 시정기한 내에 시정이 되지 않을 경우에는 범죄인지를 통해 수사를 진행하게 된다는 사실

제38조(간이진술제) ① 감독관은 신고인 및 참고인 등이 교도소 수감, 장기간 입원 등 출석하지 못할 사정이 있거나 다수 참고인으로부터 동일 또는 유사한 진술을 요하는 경우 등 필요한 때에는 제37조제6항의 조서작성에 갈음하여 별지 제25호서식의 우편진술조서를 우편으로 제출하게 할 수 있다.<개정 2024. 6. 26.>

② 신고내용을 전화로 확인한 결과 내사종결이 예상되거나 당사자의 주장이 일치하는 경우 제37조제6항의 조서작성에 갈음하여 별지 제6호서식의 전화 등 사실확인내용을 작성할 수 있다.<개정 2024. 6. 26.>

③ 제2항에 따른 전화진술에 근거하여 범죄인지를 할 때에는 별지 제6호서식으로 작성한 「전화 등 사실확인서」를 팩스·우편 등의 방법으로 진술인에게 송부하거나 방문하도록 하여 서명 또는 날인을 받아야 한다. 다만, 서명 또는 날인을 받을 수 없는 불가피한 사유가 있거나 서명 또는 날인을 받기 위해 최선의 노력을 다하였음에도 서명 또는 날인을 받지 못한 경우에는 그 사실을 기록한 후 범죄인지를 할 수 있다.<개정 2011. 12. 23.>

제39조(참고인 비용 지급) 참고인이 사건조사를 위해 출석한 경우 예산의 범위에서 「참고인등 비용지급에 관한 규정」에서 정하는 비용을 지급할 수 있다.

제40조(사건 조사결과에의 처리) ① 감독관은 신고사건(고소·고발 및 범죄인지 사건은 제외한다. 이하 이 조에서 같다)의 조사결과 법 위반사실이 확인되었을 때에는 별표 3 및 별표 4의 위반사항 조치기준에 따라 처리하여야 한다.<개정 2024. 6. 26.>

② 제1항에도 불구하고 본부에서 별도의 조치기준을 통보한 경우에는 그에 따라야 하며, 법 위반사항에 대한 시정지시는 지체 없이 하여야 한다. 다만, 임금체불 신고사건의 경우에는 제37조의2제8항 및 제9항에 따라 처리하여야 한다.<신설 2024. 6. 26.>

③ 신고인의 신고내용 중 법 위반사실이 시정되었음이 확인되었을 때에는 그 사실을 신고인에게 알리고 내사 종결 처리하여야 한다. 다만, 신고인이 시정되었음을 이유로 신고를 취하하였을 때에는 이를 생략할 수 있다.<개정 2024. 6. 26.>

④ 법 위반 사실이 확인된 신고사건을 내사 종결 처리하는 경우 피신고인에게 비슷한 사건의 재발이 없도록 경고 또는 지도하여야 한다. 다만, 사업폐지 등으로 경고 또는 지도가 불필요하다고 판단되는 경우에는 그러하지 아니하다.

⑤ 신고내용의 조사결과 법 위반사실을 발견할 수 없는 때에는 신고인과 피신고인에게 그 사유를 알리고 내사종결 처리하여야 한다. 이 경우 판단 사유와 그 근거 등을 사안별로 기재하여 신고인에게 알려주어야 한다.<개정 2024. 6. 26.>

⑥ 감독관은 기간제법 제8조 및 파견법 제21조제1항 관련 신고사건에 대해 조사한 결과 그 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 신고인에게 이를 알리고 해당 사건을 내사종결 처리할 수 있다.<신설 2024. 6. 26.>

⑦ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 신고인이 신고의사가 없는 것으로 간주하여 신고인에게 이를 알리고 내사종결 처리할 수 있다.<개정 2024. 6. 26.>

1. 감독관이 신고인의 진술을 듣기 위해 2회 이상 출석을 요구하였음에도 응하지 아니한 경우
2. 신고인의 소재 불명 또는 수취거부 등으로 우편물이 2회 이상 반송된 때
3. 신고인이 시정지시 전에 신고내용에 대해 서면, 통신기기 문자 또는 유선으로 신고의사가 없음을 명확히 표시한 경우. 다만, 유선의 경우에는 별지 제6호서식의 전화 등 사실확인내용을 작성하고 과장의 결재를 받아야 한다.<개정 2024. 6. 26.>

⑧ 피신고인의 소재가 불명하거나 2회 이상의 출석요구에 응하지 아니한 경우 신고인·참고인 등에 대한 조사결과에 따라 법 위반사실이 확인되면 즉시 수사에 착수하고, 법 위반사항을 발견할 수 없을 때에는 제5항과 같이 처리하여야 한다.<개정 2024. 6. 26.>

⑨ 고소·고발은 아니더라도 신고인이 피신고인의 처벌 등 법에 따른 처리를 요구한 경우로서 법 위반 사실이 발견된 때에는 범죄인지보고 후 수사에 착수하거나 과태료를 부과하는 등의 조치를 하여야 한다.<개정 2010. 4. 13.>

⑩ 고소·고발 외 신고사건에 대하여 조사결과에 따른 범죄인지보고 이전에 같은 내용으로 고소·고발이 제기된 경우에는 먼저 접수된 신고사건을 고소·고발사건의 기록에 편철하고 종결할 수 있다.

⑪ 내사종결 처리하고자 할 때에는 제34조제2항에 따라 지방관서장이 선람한 사건은 지방관서장에게, 그 이외의 사건은 과장에게 별지 제28호서식의 민원서류처리전에 의하여 결재를 받아야 한다.<개정 2024. 6. 26.>

⑫ 신고사건 처리결과 체불금품이 청산되지 않은 경우에는 신속히 사업주에게「임금채권보장법」에 따른 체불청산지원 사업주 용자 신청절차를 안내하고, 신고인에게「임금채권보장법」에 따른 대지급금 신청절차와 대한법률구조공단을 통한 무료법률구조서비스 등 민사절차를 안내하거나 지원하여야 한다.<개정 2023. 7. 24.>

⑬ 감독관은 근로감독행정 전산시스템의 서식으로 신고사건 처리결과를 통지할 때 "신고내용", "조사결과", "처리결과" 및 "판단근거" 등에 관한 내용을 상세히 기재하여 통지하여야 한다.

제41조(반의사불벌죄의 처리) ① 감독관은 피해자의 명시적인 의사에 반하여 공소를 제기할 수 없는 「근로기준법」 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조 및 「근로자퇴직급여 보장법」 제9조제1항, 제17조제2항·제3항, 제20조제5항, 제23조의7제2항, 제25조제3항 위반 사건에 대하여는 피해자에

게 법 위반자에 대한 처벌을 원하는지 여부를 확인하여야 한다.<개정 2023. 7. 24.>

② 감독관은 제1항에 따라 피해자가 법 위반자에 대한 처벌불원 의사를 표시하고자 하는 경우에는 "처벌불원 의사표시를 철회할 수 없고 같은 내용으로 재신고도 할 수 없음"을 충분히 알린 후 피해자로부터 별지 제28의3호 서식의 「처벌불원 의사표시 유의사항 고지사실 확인서」를 제출받아 사건기록철에 첨부하여야 한다. <단서 삭제 2013. 10. 15.>

③ 감독관은 제1항 및 제2항에 따라 반의사불벌죄가 적용되는 사건은 다음 각 호와 같이 사건조사 및 수사를 종료하여야 한다.<개정 2011. 12. 23.>

1. 진정사건(재진정을 포함한다) 등 내사사건의 경우에는 체불금액 및 청산여부와 관계없이 내사종결
2. 고소·고발(재고소·재고발을 포함한다) 및 범죄인지사건의 경우에는 "공소권 없음" 의견으로 송치. 다만, 피의자에 대한 조사 없이 고소·고발장의 기재사실 또는 고소·고발인의 진술만으로도 처벌을 희망하지 아니하는 피해자의 의사를 확인할 수 있는 경우에는 "각하"의견으로 송치

④ 제1항 및 제2항에 의한 처벌을 희망하지 아니하는 피해자의 의사표시는 이미 발생한 범죄사실에 한하며, 조건이 붙은 의사표시는 처벌을 희망하지 아니하는 의사로 볼 수 없으므로 제3항에 따라 사건조사 및 수사를 종결하여서는 아니 된다.<개정 2019. 8. 30.>

제42조(처리기간) ① 고소·고발·범죄인지사건은 접수 또는 범죄인지일로부터 2월 이내에 수사를 완료하여 검찰에 송치하여야 하며 그 외의 사건은 접수한 날로부터 25일 이내에 처리하여야 한다. 다만, 그 외의 사건의 경우 본부에서 위반사항과 조치해야 할 내용 등을 고려하여 별도의 처리기간을 통보한 경우에는 이에 따른다.<개정 2024. 6. 26.>

② 고소·고발·범죄인지사건의 경우에 그 처리기간 내에 수사를 완료하는 것이 불가능한 경우에는 별지 제29호서식에 따라 검사로부터 수사기간의 연장 지휘를 받아야 한다.

③ 고소·고발·범죄인지사건 이외의 사건의 경우에 부득이한 사유로 인하여 처리기간에 사건을 처리하기 곤란하다고 인정되는 경우에는 해당 신고사건의 처리기간의 범위에서 1회에 한하여 그 처리기간을 연장할 수 있다. 또한, 연장된 기간에 사건을 처리하는 것이 곤란하여 신고인의 동의를 받은 경우에는 처리기간의 범위에서 처리기간을 다시 연장할 수 있다. 다만, 체불 사업주가 「임금채권보장법」 제7조의2에 따라 체불임금 등을 지급하기 위해 비용 용자를 신청하는 경우에는 신고인의 동의를 받아 용자 신청일로부터 50일간 처리기간을 유예할 수 있다.<개정 2019. 8. 30.>

④ 제2항 및 제3항에 따라 신고사건의 처리기간을 연장한 때에는 지체 없이 별지 제30호서식의 민원처리기간 연장통지서에 따라 신고인에게 통보하여야 한다. 다만, 처리기간을 연장하였음에도 불구하고 그 처리기간이 지난 경우에는 매월 1회 이상 전화(휴대전화 문자메시지를 포함한다) 또는 서면 등으로 처리가 지연된 사유와 예상처리기간을 통보하여야 한다.

⑤ 신고사건의 처리기간의 계산은 「민원처리에 관한 법률」 제19조에 따른다.

제43조(재신고사건의 처리) ① 과장은 이미 처리한 사건(고소·고발사건 및 범죄인지사건은 제외한다)에 대하여 민원인이 이의를 제기하는 경우에는 다음 각 호 중 어느 하나의 방법에 따라 처리하여야 한다.<개정 2019. 8. 30.>

1. 담당 감독관을 변경하여 처리

2. 검사의 지휘를 받아 처리

3.<삭제 2019. 8. 30.>

4. 지방관서 내 사건유형별 전문위원회의 자문을 받아 처리<신설 2023. 7. 24.>

② 과장은 재신고 사건에 대해 별도의 심의가 필요하다고 판단되거나, 제1항에 따라 재신고사건을 처리하였음에도 불구하고 동일한 사건이 다시 접수된 경우에는 지방관서별 신고사건 심사위원회의 심사를 통하여 사건처리 방법 및 내용을 결정할 수 있다.

③ 제2항에 의한 신고사건 심사위원회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 5인 이내의 위원(외부 위원을 1명 이상 포함한다)으로 구성하되, 위원장은 지방관서장으로 한다.

1. 대학교수·변호사·공인노무사 등 노동관계법 분야에 전문적 지식과 경험이 있는 사람

2. 지방관서장, 노사상생지원과장, 근로문화개선지원과장, 근로개선지도과장, 광역근로감독과장, 고용센터 소장(과장)<개정 2023. 7. 24.>

④ 신고사건 심사위원회는 필요하다고 판단되는 경우 신고인을 참석시킨 가운데 의견을 청취할 수 있으며, 신고인의 사정으로 참석이 어려운 경우 우편, 팩스 등을 통해 의견을 제출하게 할 수 있다.

⑤ 신고사건 심사위원회는 재신고 사건에 대한 심사를 한 후 「신고사건 심사 의결서」를 작성하여야 한다.

⑥ 과장은 제5항에 따라 재신고 사건 처리방법 및 내용 등이 결정된 때에는 결정 결과와 이유를 상세히 작성하여 재신고인에게 서면으로 통지하여야 한다.

⑦ 제1항 및 제6항에 따라 처리한 반복민원은 「민원처리에 관한 법률」 제23조를 준용하여 처리할 수 있다.

제43조의2(사건의 편철) 처리가 종료된 신고사건은 담당 감독관별로 편철하는 것을 지양하고 완결일자 순으로 최근 사건이 위로 오도록 종합 편철하여 보관하여야 한다.<개정 2024. 6. 26.>

제4장 사법경찰관의 직무

제44조(범죄의 내사 및 범죄인지 기준) ① 감독관은 직무범위에 속하는 범죄에 관한 신문·방송 그 밖의 보도매체의 기사, 익명의 신고 또는 풍문이 있는 경우에는 출처에 주의하여 진상을 내사할 수 있고, 범죄의 혐의가 있다고 인정되는 때에는 즉시 수사에 착수하여야 한다.<신설 2019. 8. 30.>

② 감독관은 사업장감독 또는 신고사건 처리, 노동동향 파악 등 직무수행 중에 발견한 법 위반사실이 별표 3 및 별표 4의 위반사항 조치기준에 따라 시정이 필요한 경우에는 사용자에게 이에 대한 시정을 서면으로 지시하고, 기한 내 이행하지 아니한 때에는 즉시 범죄인지서를 작성하고 수사에 착수하여야 한다.<개정 2023. 7. 24.>

③ 제1항의 법 위반사실이 별표 3 및 별표 4의 위반사항 조치기준 중 "즉시 범죄인지"에 해당하는 경우에는 즉시 범죄인지서를 작성하고 수사에 착수하여야 한다.<개정 2023. 7. 24.>

제45조(범죄인지보고) ① 감독관이 수사에 착수할 때에는 별지 제31호서식에 따라 범죄인지서를 작성하여 지방관서장에게 보고한 후 범죄사건부에 기록하여야 한다.<개정 2023. 7. 24.>

② 제1항의 범죄인지서에는 피의자의 성명·주민등록번호·직업·주거·범죄경력·죄명·범죄사실·적용법조를 기재하고, 범죄사실에는 범죄의 일시·장소·방법 등을 명시하고 특히 수사의 단서 및 인지하게 된 경위를 명백하게 기재하여야 한다.<개정 2023. 7. 24.>

제46조(사건의 수사) ① 감독관은 제45조에 따라 범죄를 인지하거나 고소·고발을 접수하였을 때에는 「특별사법경찰관리 수사준칙」이 정하는 바에 따라 범인과 범죄사실을 수사하고 그에 관한 증거를 수집하여야 한다.<개정 2023. 7. 24.>

② 감독관은 범죄를 수사하거나 그 수사를 보조하는 때에는 검사의 지휘를 받아야 한다.

③ 감독관이 범죄수사에 관하여 사용하는 문서와 장부는 「특별사법경찰관리 수사준칙」이 정하는 바에 따른다.<개정 2023. 7. 24.>

④ 감독관은 「형사소송법」 제241조부터 제243조까지, 제243조의2, 제244조, 제244조의2부터 제244조의5까지의 규정 및 「특별사법경찰관리 수사준칙」 제44조에 따라 피의자를 신문하여야 한다. 특히 피의자신문조서는 지방관서 사무실에서 작성한 후 피의자에게 작성한 날짜 및 성명을 직접 기재하도록 하여야 하며, 부득이한 사유로 그 이외의 장소에서 피의자신문조서를 작성할 경우에는 과장의 사전 결재를 받아야 한다.<개정 2024. 6. 26.>

⑤ 감독관은 「형사소송법」 제243조의2 및 「특별사법경찰관리 수사준칙」 제10조와 제11조에 따라 정당한 사유가 없는 한 변호인을 참여하게 하여야 한다.<개정 2024. 6. 26.>

제47조(수사개시 통보 등) ① 감독관은 공무원에 대하여 수사를 개시하거나 종료(송치)한 경우에는 「국가공무원법」 제83조제3항 및 「지방공무원법」 제73조제3항에 따라 그 사실을 별지 제32호서식으로 10일 이내에 해당기관의 장에게 통보하여야 한다.<개정 2023. 7. 24.>

② 감독관은 「특별사법경찰관리 수사준칙」 제25조제10호바목 및 같은 조 제11호에 해당하는 범죄에 대하여 수사를 개시했을 때에는 관할 지방검찰청 검사장 또는 지청장에게 보고하여야 한다.<개정 2023. 7. 24.>

제48조(범죄경력 조회) ① 감독관은 범죄를 인지하거나 고소·고발을 접수하여 수사에 착수한 경우 피의자의 범죄 경력을 조회하여야 한다. 다만, 고소·고발사건 중 "혐의없음, 공소권없음, 죄가안됨, 각하, 참고인증지" 의견으로 송치하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 감독관은 피의자의 범죄경력을 조회하는 경우 별지 제33호서식의 범죄경력조회대장에 기록하여야 한다.

제49조(노동쟁의 중 불법행위에 대한 사법경찰권 행사) ① 감독관은 노동쟁의과정에서 발생한 불법행위가 노동관계법이 아닌 형사법에 위반된다고 판단될 때에는 즉시 검사의 지휘를 받아 관할경찰이 수사하도록 통보하여야 한다.

② 감독관은 노동쟁의와 관련하여 고소·고발·진정을 받았을 때에는 지체 없이 조사 처리하여야 하며, 그 내용이 형사법 위반인 때에는 즉시 검사의 지휘를 받아 관할 경찰서로 이송하여야 한다.<개정 2024. 6. 26.>

제50조(수사공조) 감독관은 노동쟁의과정에서 발생한 불법행위가 노동관계법 위반의 죄와 형사법 위반의 죄가 결합될 경우에는(「형법」 제40조의 상상적 결합을 포함한다) 구속을 요하는 사건은 검사의 지휘를 받아 경찰과 공조수사하고 불구속사건은 각각 수사함을 원칙으로 하되, 공조수사를 할 경우에는 다음 각 호의 사항에 따라야 한

다.

1. 참고인 진술조서나 피의자 신문조서를 일건으로 공동작성한 경우에는 조사자란에 연명으로 각각 서명·날인하여야 한다.
2. 의견서 작성은 모든 범죄사실을 일건으로 기재하고 사법경찰관 란에 연명으로 각각 서명·날인하여야 한다.
3. 기록목록은 서류접수 또는 작성순서에 따라 편철하여야 한다.
4. 구속 지휘요청 및 영장신청은 근로감독관과 경찰수사책임자가 연명으로 서명·날인하여야 한다.

제51조(구속영장 신청기준) ① 감독관은 피의자가 제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 죄를 범하였다고 의심할 만한 상당한 이유가 있고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있는 경우에는 검사에게 구속영장을 신청하여야 한다.<개정 2024. 6. 26.>

1. 피의자가 일정한 주거가 없는 때
2. 피의자가 증거를 인멸할 염려가 있는 때
3. 피의자가 도망하거나 도망할 염려가 있는 때

② 제1항에 따라 구속영장을 신청하여야 할 기준은 다음 각 호의 구분에 따른 각 목의 어느 하나와 같다.<개정 2024. 6. 26.>

1. 「근로기준법」 위반<개정 2024. 6. 26.>

가. 재산을 은닉하거나 지급능력이 있음에도 임금을 체불하는 경우<개정 2024. 6. 26.>

나. 임금체불로 동종전과가 있는 등 상습적으로 임금을 체불하는 경우<개정 2024. 6. 26.>

다. 근로자를 착취하는 반사회적 체불행위

라. 임금, 퇴직금 등을 집단체불하고 도주하였다가 검거되었을 경우

마. 폭행·협박·감금 등 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 근로자의 자유의사에 반하여 근로를 시킨 경우

바. 확정된 노동위원회의 부당해고 구제명령을 불이행하여 노동위원회로부터 고발이 있는 경우(부당해고 인원이 5명 이상인 경우에만 해당한다)<개정 2011. 12. 23.>

사. 여성과 18세 미만인 자를 도덕상 또는 보건상 유해위험한 사업에 사용한 경우

2. 「노동조합 및 노동관계조정법」 위반<개정 2024. 6. 26.>

가. 노동쟁의과정에서 법적 절차와 수단을 준수하지 아니하고 불법행위를 주동하는 경우

나. 부당노동행위가 중대·명백한 경우<신설 2019. 8. 30.>

③ 제1항 및 제2항에도 불구하고 구속영장 신청을 하지 않아도 될 합리적인 사유가 있어 지방관서장의 결재를 득한 경우에는 구속영장을 신청하지 않을 수 있다.<신설 2011. 12. 23.>

제51조의2(체포영장 신청기준) 감독관은 「형사소송법」 제200조에 따라 임금을 체불한 자를 비롯한 피의자에게 출석을 요구하였으나 피의자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 즉시 체포영장을 검사에게 신청하여야 한다.<신설 2024. 6. 26.>

1. 명시적으로 출석을 거부하는 경우

2. 정당한 이유 없이 출석에 응하지 아니하여 출석조사가 불가능하다고 판단되는 경우

제52조(구속영장신청 상황 보고) 감독관은 노동관계법 위반으로 구속영장을 신청할 때와 피의자를 구속하였을 때에는 다음 각 호의 사항을 본부 근로기준정책관에게 즉시 보고하여야 한다.<개정 2023. 7. 24.>

1. 피의자 인적사항
2. 범죄사실(수사결과 보고서 사본)
3. 구속사유
4. 구속영장 발부 및 집행일시

제53조(경찰장구의 사용) ① 감독관은 체포·구속영장을 집행하여 호송하거나 수용하기 위하여 필요한 때에는 최소한의 범위 안에서 수갑·포승 또는 호송용 포승을 사용할 수 있다.

② 감독관은 노동관계법령을 위반한 피의자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 필요한 한도 내에서 수갑·포승 또는 호송용 포승을 사용할 수 있다. 이 경우 감독관은 지방관서장의 승낙을 받아야 하고, 긴급을 요하여 사전승낙을 받지 못할 경우에는 사용 후 지체 없이 보고하여야 한다.

1. 사형·무기 또는 장기 3년 이상의 징역이나 금고에 해당하는 범죄를 범한 자로서 도주하거나 도주하려고 할 때
2. 자살 또는 자해행위를 하고자 하는 때
3. 다른 사람에게 위해를 가하거나 가하고자 하는 때
4. 공무집행에 대한 항거의 억제를 위하여 필요하다고 인정되는 상당한 이유가 있는 때

③ 제1항 및 제2항에 따라 경찰장구를 사용한 경우에는 그 사유내역을 별지 제34호서식의 경찰장구관리대장에 기재하여야 한다.

④ 경찰장구는 언제든지 사용가능한 상태를 유지할 수 있도록 관리책임자를 지정하여 관리하여야 하고, 감독관들을 상대로 사용요건 및 사용방법에 관한 교육을 연간 1회 이상 실시하여야 한다.

제54조(피의자 출국금지·정지 및 해제) ① 감독관은 범죄 수사를 위하여 출국이 적당하지 않은 피의자 등에 대하여 근로기준정책관에게 출국금지(외국인의 경우 출국정지) 조치를 요청할 수 있다.<개정 2023. 7. 24.>

② 출국금지(정지) 조치 요청 시에는 「출입국관리법」 제4조에 따른 "출국금지 등 요청서"(출국정지의 경우 제29조에 따른 "출국정지 등 요청서")와 출국금지(정지) 기간을 명시한 검사의 수사지휘서를 첨부하여야 한다. 다만, 제3항 각 호에 따라 1개월 이상 조치 요청이 필요한 경우 "기소중지결정서" 또는 "체포영장" 사본을 추가로 첨부하여야 한다.<개정 2023. 7. 24.>

③ 출국금지(정지) 기간은 1개월 이내로 요청할 수 있다, 다만, 다음 각 호에 해당하는 자는 그 호에서 정한 기간으로 한다.<개정 2023. 7. 24.>

1. 소재를 알 수 없어 기소중지 또는 도주 등 특별한 사유가 있어 수사진행이 어려운 경우는 3개월 이내
2. 기소중지된 경우로서 체포영장이 발부된 자는 영장 유효기간 이내

④ 출국금지(정지) 기간을 초과하여 계속 출국금지(정지)가 필요한 경우 출국금지(정지) 기간이 끝나기 7일 전까지 근로기준정책관에게 연장 조치를 요청할 수 있으며, 출국금지(정지) 사유가 없어진 경우에는 즉시 근로기준정

책관에게 해제 조치를 요청하여야 한다.<개정 2023. 7. 24.>

⑤ 감독관은 출국금지(정지)를 요청하였거나 해제요청한 경우에는 별지 제35호서식(출국정지의 경우 이에 준하는 서식)의 출국금지 및 해제요청 대장에 기재한 후 그 변동사항을 기록하여야 한다.<개정 2023. 7. 24.>

제55조(입국 시 통보 및 해제) ① 감독관은 피의자가 국외로 출국한 경우 피의자의 성명, 국적, 주민등록번호(외국인의 경우 외국인등록번호), 담당 감독관 연락처, 요청사유 등을 기재하여 근로기준정책관에게 입국 시 통보 조치를 요청할 수 있다.<개정 2023. 7. 24.>

② 감독관은 제1항에 따른 입국 시 통보 조치 요청 시 요청기간을 입국 시까지로 하며, 입국 시 통보요청 사유가 해소되었을 때에는 즉시 근로기준정책관에게 입국 시 통보 해제를 요청하여야 한다.<개정 2023. 7. 24.>

③ 감독관은 입국 시 통보를 요청하였거나 해제를 요청한 경우에는 별지 제36호서식의 입국 시 통보 및 해제요청 대장에 기재한 후 그 변동사항을 기록하여야 한다.<개정 2023. 7. 24.>

④ <삭제 2023. 7. 24.>

제56조(지명수배 · 통보 및 해제) ① 감독관은 소재가 불명한 노동관계법 위반 피의자에 대하여는 대검찰청 예규 「기소중지자 지명수배 · 통보 지침」에 따라 관할경찰관서에 지명수배 · 통보를 의뢰한 후 관련서류를 동 사건서류에 편철하여 기소중지 의견으로 검찰에 송치하여야 한다.

② 감독관은 제1항에 따라 지명수배 · 통보를 한 피의자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 지체 없이 관할 경찰관서에 지명수배 · 통보의 해제를 의뢰하여야 한다.

1. 피의자가 자수한 경우
2. 피의자가 검거된 경우
3. 공소시효가 만료된 경우
4. 사망 등으로 공소권이 소멸된 경우 등

③ 감독관은 제1항 및 제2항에 따라 지명수배 · 통보하였거나 지명수배 · 통보를 해제한 경우에는 별지 제37호서식의 지명수배 · 통보 및 해제 대장에 그 내용을 기록 · 유지하여야 한다.

④ 감독관은 제1항 및 제2항에 따른 지명수배 · 통보 및 그 해제현황을 별지 제38호서식에 따라 매 다음 해 1월 10일까지 근로기준정책관에게 보고하여야 한다.<개정 2023. 7. 24.>

제57조(지명수배자 신병인수 등 협조) ① 수배관서 담당감독관은 경찰관서에서 지명수배자 소재발견 통보가 있는 경우에 지체 없이 피의자의 신병을 인계받아 조사를 실시하고 체포한 때부터 36시간 이내에 구속영장을 신청하거나 검사의 신병지휘를 받아야 한다.

② 관할지역 이외에 소재한 경찰관서에서 지명수배자 소재발견 통보가 있는 경우에는 그 경찰관서의 관할 지방관서장과 사전 협의하여 신병인수 및 피의자 조사 등을 의뢰할 수 있다. 이 경우에 의뢰받은 지방관서장은 적극적으로 협조하여야 한다.

제58조(기소중지사건 전담감독관 지정) ① 과장은 기소중지사건을 효율적으로 관리 · 운영하기 위하여 전담감독관을 지정하여야 한다.

② 기소중지 전담감독관은 경찰서 등의 기소중지자 소재발견통보서를 접수(온나라시스템)한 경우에 전산(노사누리시스템)에 입력한 후 결재를 받아야 한다.<신설 2010. 4. 13.>

③ 전담감독관은 경찰서의 소재발견 통보문서 및 기소중지자 지명수배·통보 현황 등을 매월 1회 이상 확인·점검하고, 미조치 사항을 독려하는 등 필요한 조치를 하여야 한다.

제59조(수사자료표 작성) ① 감독관은 피의자에 대한 수사자료표를 작성하여야 한다. 다만, 「지문을 채취할 형사 피의자의 범위에 관한 규칙」 제2조제2항제1호·제2호 또는 제4호의 어느 하나에 해당하지 않은 경우로서 고소·고발사건이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니한다.<개정 2023. 7. 24.>

1. 혐의없음
2. 공소권없음
3. 죄가안됨
4. 각하

5. 참고인중지

② 감독관은 수사자료표를 작성한 경우 수사자료표 송부대장에 관서별·연도별 일련번호 등을 기재한 후 경찰청에 송부하여야 한다.

제60조(범죄통계원표 작성) ① 감독관은 사건을 송치하기 전에 범죄통계원표를 작성하여야 한다.

② 범죄통계원표 중 피의자표는 피의자별로 각 1부, 발생 및 검거원표는 사건별로 각 1부를 작성하여 별지 제39호서식 범죄통계원표대장에 기록한 후 송치서류 마지막에 편철하여야 한다.

제61조(사건의 송치) ① 감독관은 고소·고발사건과 노동관계법령 위반으로 범죄인지하여 수사한 사건은 수사완료 즉시 그 결과를 지방관서장에게 보고하여야 한다.

② 감독관은 「특별사법경찰관리 수사준칙」이 정하는 바에 따라 송치서류를 작성하고 별지 제40호서식의 사건송치부에 기록하고 관할 검찰청에 송치하여야 한다.<개정 2023. 7. 24.>

③ 감독관은 범죄의 중대성 등을 고려하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 근로감독행정정보시스템에 따른 정식의견서를 작성하여야 한다.<신설 2024. 6. 26.>

1. 구속사건
2. 법정형에 벌금형이 없거나 범죄혐의가 중한 사건
3. 피의자가 범행을 부인하거나 사안이 복잡하여 증거판단이 필요한 사건
4. 임금체불의 경우 동종전과가 있거나 지급여력이 있음에도 고의적으로 임금을 지급하지 않는 사건
5. 불기소 의견인 사건
6. 기소중지 의견인 사건
7. 참고인중지 의견인 사건

④ 감독관은 사건을 송치하고 그 사실을 신고인과 피신고인에게 알린 후 별지 제28호서식의 민원서류처리전으로 결재를 받아 종결 처리하여야 한다.<개정 2024. 6. 26.>

제62조 <삭제 2023. 7. 24.>

제5장 일반행정사무

제1절 법령질의를 처리

제63조(법령질의 처리관할) ① 질의서에 대한 회신은 관련 사건이 진행 중인 경우에는 사건을 관할하는 지방관서장이 하고, 사업장 소재지가 명시되어 있거나 확인이 가능한 경우에는 사업장을 관할하는 지방관서장이 하며, 그 외의 경우에는 질의자의 주소 또는 거소를 관할하는 지방관서장이 하여야 한다.<개정 2019. 8. 30.>

② 관할 내의 질의서가 아닌 때에는 8근무시간 내에 관할 지방관서로 이송하여야 한다.<개정 2024. 6. 26.>

제64조(법령질의 처리원칙) ① 감독관은 노동관계법령(이하 이 절에서 "법령"이라 한다)에 대한 질의를 접수하였을 때에는 해석의 일관성을 유지하고 신속·공정·명확하게 처리하여야 한다.

② 감독관은 전화·방문 등 구두에 의해 법령의 질의를 받았을 때에는 즉석에서 명확하게 답변하여야 한다.

③ 감독관은 법령질의 처리에 필요한 경우에는 사실관계를 조사할 수 있으며, 그 결과 법 위반사실이 확인된 때에는 별표 3, 별표 4의 조치기준에 따라 조치하여야 한다.

④ 감독관은 법령의 질의가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 본부의 해석을 받아 회신하여야 한다.

<개정 2024. 6. 26.>

1. 제·개정된 법령의 관계조항에 대한 최초의 해석을 요구하는 경우
2. 이미 운용되어 온 법령의 관계조항에 대한 것으로 선례가 없는 경우
3. 기존의 해석을 변경하여야 할 필요가 있다고 판단되는 경우
4. 동일 사항에 대하여 상충되는 해석이 있는 경우
5. 그 밖에 전국적인 노사문제와 관련 있는 사항이거나 사회적 관심사항으로 판단되는 경우<개정 2024. 6. 26.>

제65조(법령해석 요구요령) 제64조제4항에 따라 본부에 법령의 해석을 요구하는 때에는 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다.

1. 법령의 해석을 요구하는 이유
2. 견해가 나누어지거나 대립되는 경우 각 견해와 그에 대한 근거 및 지방관서장의 의견
3. 현재까지 법 운용상 적용되어 온 관례 및 그 관례를 변경하고자 하는 이유와 해석을 변경할 경우에 예상되는 문제점

제66조(법령질의 처리기간) 감독관은 법령의 해석과 관련된 질의서가 접수된 때에는 과장의 결재를 받아 7일 이내에 회신하여야 한다. 다만, 사실관계의 판단이 선행되어야 하는 경우에는 지방관서장의 결재를 받아 접수한 날부터 14일 이내에 처리할 수 있다.<개정 2024. 6. 26.>

제2절 인·허가 및 승인사무

제67조(인·허가 및 승인의 원칙) 감독관은 사용자로부터 노동관계법령상의 인가·인정·승인·허가 등(이하 "인·허가"라 한다)의 신청이 있는 때에는 다음 각 호의 사항에 유념하여 처리하여야 한다.

1. 노동관계법령 및 규정에 정한 인·허가 요건에 합당한지를 철저히 검토한 후 결정하여야 한다.
2. 인·허가기간을 결재일 이전으로 소급하지 않아야 한다(단, 법령이나 규정에 별도의 정함이 있는 경우는 예외로 한다)<개정 2008. 12. 31.>
3. 인·허가 이후에 근로형태에 변경이 있거나 인·허가기준에 미달하게 된 때에는 해당 인·허가를 취소하여야 한다

제68조(감시적·단속적 근로에 종사하는 자에 대한 적용제외 승인) ① 「근로기준법」 제63조제3호 및 같은 법 시행규칙 제10조제2항에 따른 "감시적 근로에 종사하는 자"의 적용제외 승인은 다음 각 호의 기준을 모두 갖춘 때에 한한다.

1. 수위·경비원·물품감시원 또는 계수기감시원 등과 같이 심신의 피로가 적은 노무에 종사하는 경우. 다만, 감시적 업무이기는 하나 잠시도 감시를 소홀히 할 수 없는 고도의 정신적 긴장이 요구되는 경우는 제외한다.
2. 감시적인 업무가 본래의 업무이나 불규칙적으로 단시간동안 타 업무를 수행하는 경우. 다만, 감시적 업무라도 타 업무를 반복하여 수행하거나 겸직하는 경우는 제외한다.
3. 사업주의 지배 하에 있는 1일 근로시간이 12시간 이내인 경우 또는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 격일제(24시간 교대) 근무의 경우
 - 가. 수면시간 또는 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 휴게시간이 8시간 이상 확보되어 있는 경우
 - 나. 가목의 요건이 확보되지 아니하더라도 공동주택(「주택법 시행령」 제2조제1항 및 「건축법 시행령」 별표 1 제2호가목부터 라목까지 규정하고 있는 아파트, 연립주택, 다세대주택, 기숙사) 경비원에 있어서는 당사자 간의 합의가 있고 다음날 24시간의 휴무가 보장되어 있는 경우<개정 2024. 6. 26.>
4. 근로자가 자유로이 이용할 수 있으며 다음 각 목의 기준을 충족하는 별도의 수면시설 또는 휴게시설이 마련되어 있는 경우. 다만, 수면 또는 휴식을 취할 수 있는 충분한 공간과 시설이 마련되어 있는 경우에는 별도의 장소에 마련하지 않아도 적합한 것으로 본다.<개정 2021. 10. 25.>
 - 가. 적절한 실내 온도를 유지할 수 있는 냉·난방 시설을 갖출 것(여름 20~28℃, 겨울 18~22℃)<신설 2021. 10. 25.>
 - 나. 유해물질이나 수면 또는 휴식을 취하기 어려울 정도의 소음에 노출되지 않을 것<신설 2021. 10. 25.>
 - 다. 식수 등 최소한의 비품을 비치하고, 주기적인 청소 등을 통해 청결을 유지하며, 각종 물품을 보관하는 수납 공간으로 사용하지 않을 것<신설 2021. 10. 25.>
 - 라. 야간에 수면 또는 휴게시간이 보장되어 있는 경우에는 몸을 눕혀 수면 또는 휴식을 취할 수 있는 충분한 공간과 침구 등 필요한 물품 등이 구비되어 있을 것<신설 2021. 10. 25.>
5. 근로자가 감시적 근로자로서 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정의 적용이 제외된다는 것을 근로계약서 또는 확인서 등에 명시하고 근로자에게 다음 각 목의 근로조건을 보장하는 경우<개정 2021. 10. 25.>

가. 휴게시간(수면시간을 포함한다. 이하 이 호에서 같다)이 근로시간보다 짧을 것. 다만, 사업장의 특성상 불가피성이 인정되고 휴게시간에 사업장을 벗어나는 것이 허용되는 경우에는 예외로 한다.<개정 2024. 6. 26.>
나. 휴게시간 보장을 위해 외부 알림판 부착, 소등 조치, 고객(입주민) 안내 등의 조치를 취할 것<신설 2021. 10. 25.>

다. 월평균 4회 이상의 휴(무)일을 보장할 것<신설 2021. 10. 25.>

② 「근로기준법」 제63조제3호 및 같은 법 시행규칙 제10조제3항에 따른 "단속적 근로에 종사하는 자"의 적용제외 승인은 다음 각 호의 기준을 모두 갖춘 때에 한한다.

1. 평소의 업무는 한가하지만 기계고장 수리 등 돌발적인 사고발생에 대비하여 간헐적·단속적으로 근로가 이루어져 휴게시간이나 대기시간이 많은 업무인 경우<개정 2019. 8. 30.>
2. 실 근로시간이 8시간 이내이면서 전체 근무시간의 절반 이하인 업무의 경우. 다만, 격일제(24시간 교대) 근무인 경우에는 이에 대한 당사자간 합의가 있고, 실 근로시간이 전체 근무시간의 절반 이하이면서 다음날 24시간의 휴무가 보장되어야 한다.<개정 2019. 8. 30.>
3. 근로자가 자유로이 이용할 수 있으며 다음 각 목의 기준을 충족하는 별도의 수면시설 또는 휴게시설이 마련되어 있는 경우. 다만, 수면 또는 휴식을 취할 수 있는 충분한 공간과 시설이 마련되어 있는 경우에는 별도의 장소에 마련하지 않아도 적합한 것으로 본다.<개정 2021. 10. 25.>

가. 적정한 실내 온도를 유지할 수 있는 냉·난방 시설을 갖추 것(여름 20~28℃, 겨울 18~22℃)<신설 2021. 10. 25.>

나. 유해물질이나 수면 또는 휴식을 취하기 어려울 정도의 소음에 노출되지 않을 것<신설 2021. 10. 25.>

다. 식수 등 최소한의 비품을 비치하고, 주기적인 청소 등을 통해 청결을 유지하며, 각종 물품을 보관하는 수납 공간으로 사용하지 않을 것<신설 2021. 10. 25.>

라. 야간에 수면 또는 휴게시간이 보장되어 있는 경우에는 몸을 눕혀 수면 또는 휴식을 취할 수 있는 충분한 공간과 침구 등 필요한 물품 등이 구비되어 있을 것<신설 2021. 10. 25.>

4. 근로자가 단속적 근로자로서 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정의 적용이 제외된다는 것을 근로계약서 또는 확인서 등에 명시하고 근로자에게 다음 각 목의 근로조건을 보장하는 경우<개정 2021. 10. 25.>

가. 휴게시간(수면시간을 포함한다. 이하 이 호에서 같다)이 근로시간 보다 짧을 것. 다만, 사업장의 특성상 불가피성이 인정되고 휴게시간에 사업장을 벗어나는 것이 허용되는 경우에는 예외로 한다.<신설 2021. 10. 25.>

나. 휴게시간 보장을 위해 외부 알림판 부착, 소등 조치, 고객(입주민) 안내 등의 조치를 취할 것<신설 2021. 10. 25.>

다. 월평균 4회 이상의 휴(무)일을 보장할 것<신설 2021. 10. 25.>

③ 제1항 및 제2항의 근로시간은 일정기간(주 또는 월 등)의 평균적 개념으로 산정한다.

④ 감독관은 감시적 또는 단속적 근로종사자에 대한 적용제외 승인 신청서를 접수한 때에는 승인대상 사업장에 현지 출장하여 근로조건의 실태를 확인하는 등 승인기준에 합당한지를 조사하여야 한다. 다만, 신청서 등 관련서류를 검토한 결과 승인기준에 미달하는 것이 명백하거나 사용자가 동일하고 신청서 접수일 이전 1년 이내에 승인 대상 사업장에 현지 출장조사를 실시한 경우에는 현지 출장조사를 생략할 수 있다.<신설 2019. 8. 30.>

⑤ 감시적·단속적 근로에 종사하는 자에 대한 적용제외 승인기간은 제67조제2호에도 불구하고 결재일 이전으로 소급할 수 있다. 다만, 신청일 이전으로 소급하여서는 아니된다.<신설 2019. 8. 30.>

⑥ 감시적 또는 단속적 근로 종사자에 대한 적용제외 승인의 취소는 제67조제3호에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 하여야 한다.<신설 2021. 10. 25.>

1. 사용자가 제1항 또는 제2항에 따른 승인기준을 위반한 경우
2. 사용자가 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 승인받은 경우

제69조(15세 미만인 자의 취직인허) ① 「근로기준법」 제64조제1항 및 같은 법 시행령 제35조제1항 본문에 따른

13세 이상 15세 미만인 자(「초·중등교육법」에 따른 중학교에 재학 중인 18세 미만인 자를 포함한다)의 취직인허증은 다음 각 호의 기준을 모두 갖춘 경우에 직종을 지정하여 발급한다.

1. 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 직종(「근로기준법 시행령」 제40조의 별표 4 중 18세 미만인 자의 사용금지 직종)이 아닌 경미한 작업일 것<개정 2024. 6. 26.>
2. 당해 근로자의 생명·건강 또는 복지에 위험이 초래되거나 유해하다고 인정되는 업무가 아닐 것
3. 근로시간이 수업에 지장을 주지 않을 것
4. 친권자 또는 후견인의 동의와 학교장의 의견이 명기되었을 것

② 「근로기준법 시행령」 제35조제1항 단서규정에 따라 예술공연에 참가하는 13세 미만인 자에 대한 취직인허증의 발급에 관하여는 제1항을 준용한다.<개정 2024. 6. 26.>

제70조(미성년자에게 불리한 근로계약의 해지) 감독관은 「근로기준법」 제67조제2항에 따른 미성년자의 근로계약이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 근로계약을 해지할 수 있다.

1. 「근로기준법 시행령」 제40조의 별표 4 중 18세 미만인 자의 사용금지직종에 규정된 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 직종에 사용하는 근로계약인 경우<개정 2024. 6. 26.>
2. 근로계약의 내용이 법령 또는 사회통념에 반한 경우
3. 근로계약기간 중 업무를 감당할 수 없는 심신의 장애가 발생하였거나 발생할 우려가 있는 경우
4. 친권자나 후견인의 동의 없이 18세 미만인 자와 근로계약을 체결한 경우<개정 2024. 6. 26.>

제71조(임산부 및 18세 미만인 자의 야간·휴일근로인가 요건) ① 「근로기준법」 제70조제2항에 따른 임산부 및 18세 미만인 자의 야간·휴일근로 인가대상은 「근로기준법」 제69조 및 제71조의 근로시간의 준수가 가능하다고 인정되고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유의 야간 또는 휴일근로에 한한다.<개정 2024. 6. 26.>

1. 교대제 실시로 인하여 야간근로가 불가피할 것
2. 운송·방송 등 일상생활에 필수적인 공익사업에 해당하여 야간 또는 휴일근로가 불가피할 것
3. 업종의 특성상 야간에 가동(영업)하지 아니하면 사업의 계속적인 영위가 곤란하여 야간근로가 불가피할 것
4. 일시적인 주문량 증가 등으로 야간 또는 휴일근로가 불가피할 것
5. 그 밖에 위 각 호의 어느 하나에 준하는 사유가 발생할 것

② 제1항에도 불구하고 18세 미만자의 심야시간(24시~다음날 6시) 근로는 생계곤란 등으로 불가피하고 사업장 근무실태 및 업무강도를 연소근로자가 감내할 수 있다고 판단되는 경우에 한하여 인가할 수 있다.<개정 2024. 6. 26.>

26.>

③ 임신부 및 18세 미만인 자에 대한 야간·휴일근로인가는 「근로기준법 시행규칙」 별지 제12호서식에 인가종류, 근로자의 성명, 생년월일, 근무부서 및 업무, 인가기간, 근로시간(18세 미만자의 야간근로의 경우) 등을 표시한 "인가자 현황"을 첨부하여 발급하여야 한다. 다만, 임신근로자에 대한 야간 및 휴일근로 인가시 인가대상 임신근로자에게 야간·휴일근로의 명시적인 청구 여부, 모성보호 협의 및 임신근로자의 야간·휴일근로 필요성 등을 직접 확인해야 한다.<개정 2024. 6. 26.>

제72조(인·허가의 요령) 노동관계법령상의 인·허가사무처리는 다음 각 호의 요령에 따라야 한다.

1. 인·허가신청서가 접수된 경우, 현장방문 또는 근로자·사용자 조사 등을 통하여 근로실태를 파악하고, 인·허가상황조사서(제68조의 인·허가는 별지 제42의2호서식, 제69조부터 제71조의 인·허가는 별지 제42호서식으로 한다)에 의거 인·허가 기준 충족 여부에 대한 결재를 받아야 함. 또한 근로자의 동의, 청구, 합의 또는 근로자대표와의 협의를 승인 요건으로 하는 경우에는 그 유무도 확인할 것<개정 2019. 8. 30.>
2. 인·허가서의 발부는 해당법령의 소정서식에 따를 것
3. 인·허가서를 발부하는 때에는 별지 제43호서식의 인·허가 승인대장에 등재할 것
4. 인·허가는 인·허가 대상 근로자가 소속한 사업장을 관할하는 지방관서에서 처리하는 것을 원칙으로 하되, 인·허가 대상 근로자가 소속한 사업장이 2개 이상 지방관서 관할에 소재한 경우에는 주된 사업장을 관할하는 지방관서장이 일괄 인·허가한 후 종된 사업장 관할 지방관서장에게 인·허가서 사본을 송부할 수 있다. 다만, 이 경우에 주된 사업장을 관할하는 지방관서장은 인·허가 전에 종된 사업장을 관할하는 지방관서장에게 사실관계조사를 의뢰할 것<개정 2010. 4. 13.>

제73조<삭제 2023. 7. 24.>

제3절 취업규칙 등의 심사

제74조(취업규칙의 신고) ① 감독관은 관할사업장 중 취업규칙의 신고를 하지 아니한 사업장을 수시로 파악하여 신고하도록 지도하여야 한다.

② 감독관은 취업규칙이 신고된 때에는 별지 제45호서식의 취업규칙접수심사대장에 기재하고 심사현황·변경지시사항 및 변경보고 여부 등을 기록 관리하여야 한다.

③ 취업규칙은 각 사업장에서 관할 지방관서에 각각 신고하는 것을 원칙으로 하되, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 취업규칙 신고로 사업장 전체의 취업규칙이 신고된 것으로 본다.<개정 2024. 6. 26.>

1. 하나의 지방관서 관할지역내에 본사와 지점, 영업소 등 동일기업의 사업장이 모두 소재하고 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우
 - 가. 모든 사업장이 하나의 취업규칙을 적용받는 경우로서 본사에서 관할 지방관서에 취업규칙을 신고한 경우
 - 나. 사업장별 또는 직종별 등에 따라 2개 이상의 취업규칙이 존재하는 경우로서 본사에서 관할 지방관서에 모든 취업규칙을 일괄 신고한 경우

2. 동일기업에 소속되어 있는 수 개의 사업장(본사, 지점, 출장소 등)이 둘 이상의 지방관서 관할 내에 소재하고 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우

가. 모든 사업장이 하나의 취업규칙을 적용받는 경우로서 본사에서 본사 관할 지방관서에 취업규칙을 신고한 경우<개정 2023. 7. 24.>

나. 사업장별 또는 직종별 등에 따라 2개 이상의 취업규칙이 존재하는 경우로서 본사에서 본사 관할 지방관서에 모든 취업규칙을 일괄 신고한 경우<개정 2023. 7. 24.>

제75조(취업규칙의 심사와 변경명령) ① 감독관은 취업규칙의 신고를 접수한 때에는 20일 이내에 심사하고 그 결과를 별지 제46호서식의 취업규칙심사보고서에 따라 과장에게 보고하여야 하며 관계법령 및 단체협약 등에 저촉되는 부분이 있을 경우에는 변경을 명하여야 한다. 다만, 개업공인노무사의 확인을 받아 제출한 취업규칙은 심사를 생략할 수 있다.

② 취업규칙의 심사는 「취업규칙 심사요령」에 따른다.

③ 제1항의 변경명령은 심사종료 후 3일 이내에 「근로기준법 시행규칙」 별지 제20호서식의 취업규칙변경명령서로 하여야 한다.

④ 제1항의 변경명령에 따른 시정기간 등 조치기준은 별표 3의 위반사항 조치기준에 따른다.

제75조의2(단체협약 신고 및 심사) ① 감독관은 관할사업장 중 단체협약을 신고하지 아니한 사업장을 수시로 파악하여 신고하도록 지도하여야 한다.

② 감독관은 단체협약이 신고된 경우에는 별지 제52호서식의 단체협약접수심사대장에 기재하고 심사현황 및 심사결과 등을 기록·관리하여야 한다.<개정 2024. 6. 26.>

③ 감독관은 단체협약의 신고를 접수한 때에는 20일 이내에 심사하고 그 결과를 별지 제53호서식에 따라 과장에게 보고하여야 한다.<개정 2024. 6. 26.>

④ 신고한 단체협약 내용 중 법령에 위반되는 부분이 있을 경우에는 심사종료 후 3일 이내에 「노동조합 및 노동관계조정법」 제31조제3항에 따라 노동위원회에 의결을 요청하여야 한다.<개정 2024. 6. 26.>

⑤ 노동위원회가 단체협약이 법령에 위반된다고 의결하고, 그 결과를 통보한 경우에는 「노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙」 제16조의 별지 제15호서식에 따라 즉시 시정을 명하여야 한다.<개정 2024. 6. 26.>

⑥ 제5항의 시정명령에 따른 시정기간 등 조치기준은 별표4의 위반사항 조치기준에 따른다.<개정 2019. 8. 30.>

제76조(경영상 이유에 의한 해고계획 신고) ① 감독관은 「근로기준법시행령」 제10조에 따라 사용자가 경영상의 이유에 의한 해고계획(이하 "해고계획"이라 한다)을 신고한 때에는 법 준수여부 등을 검토하여 지도하는 등 관련 지침(경영상해고 관련 업무처리요령)에 따라 처리하여야 하며, 특히 해고회피 노력의 일환으로 고용보험법상 고용유지지원제도 활용 등을 지도하여야 한다.

② 감독관은 해고계획신고대상 사용자가 제때에 해고계획신고를 하지 아니하는 경우에는 「근로기준법」 제13조에 따른 보고요구서로 보고를 촉구하고 이에 응하지 아니하는 경우 「근로기준법」 제13조 위반으로 과태료 부과 조치를 하여야 한다.

제77조(퇴직연금규약 신고 및 심사) ① 감독관은 퇴직연금규약이 신고된 경우 별지 제47호서식의 퇴직연금규약접수심사대장에 기재하고 심사현황 및 심사결과 등을 기록·관리하여야 한다.

② 감독관은 퇴직연금규약의 신고를 접수한 때에는 7일 이내에 심사하고 그 결과를 별지 제48호서식에 따라 장에게 보고하여야 한다. 다만, 「근로자퇴직급여 보장법」 제23조에 따라 장관의 승인을 받아 제출한 둘 이상의 사용자가 참여하는 확정기여형퇴직연금제도의 퇴직연금규약(표준규약)에 대하여는 별지 제48호서식에 따른 절차심사만 하고, 개업공인노무사의 확인을 받아 제출한 퇴직연금규약은 심사를 생략할 수 있다.<개정 2024. 6. 26.>

③ 신고한 퇴직연금규약이 법령에 위반되는 부분이 있을 경우에는 심사종료 후 3일 이내에 별지 제49호서식에 따라 변경을 명하여야 한다.

④ 제3항의 변경명령에 따른 시정기간 등 조치기준은 별표 3의 관련 법조항별 위반사항 조치기준을 준용하되, 기한 내에 변경명령을 이행하지 아니한 때에는 별지 제50호서식에 따라 퇴직연금 운영의 중단을 명하여야 한다.

제4절 도산등사실인정 및 확인 업무

제78조 (도산등사실인정 조사·확인 결과의 처리) ① 감독관은 도산등사실인정 신청서를 접수한 때에는 인정대상 사업장에 현지 출장하여 사실인정사항을 조사·확인하여야 한다.<신설 2013. 10. 15.>

② 지방관서장은 도산등사실인정 여부를 결정하면 지체 없이 그 결과를 「도산등사실인정 및 확인업무 처리규정」에 따른 별지 제2호서식의 도산등사실(인정, 불인정)통지서에 따라 신청인에게 통지하여야 한다.<신설 2013. 10. 15.>

③ 제2항에 따른 도산등사실인정 여부의 통지는 신청서를 접수한 날부터 30일 이내에 하여야 한다. 다만, 인정대상 사업주에 대하여 재판상 도산이 신청된 경우나 사실관계의 조사·확인과 관련하여 부득이한 경우에는 1회에 한하여 처리기간의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.<신설 2013. 10. 15.>

④ 도산등사실인정 및 대지급금 확인신청에 대한 처리절차 등에 관하여는 「도산등사실인정 및 확인업무 처리규정」에 따라 처리한다.<개정 2023. 7. 24.>

제79조(과태료 감경) 감독관은 노동관계법령 위반 등을 이유로 과태료를 부과함에 있어 위반행위자가 과태료 부과 처분을 위한 사전통지 및 의견진술 안내문을 받은 날로부터 10일 이내에 위반사항에 대한 시정을 완료한 경우에는 관련 법령에서 정한 과태료 부과 금액의 2분의1을 감경할 수 있다. 다만, 위반행위자가 노동관계법령을 위반하여 부과된 과태료를 체납하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다.<신설 2019. 8. 30.>

제80조(재검토기한 3년) 고용노동부장관은 이 규정에 대하여 「훈령·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정」에 따라 2024년 1월 1일을 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 12월 31일까지를 말한다) 마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.<개정 2023. 7. 24.>

부칙 <제516호,2024.6.26.>

이 규정은 2024년 7월 1일부터 시행한다.