



고용노동부 감사규정

[시행 2025. 1. 3.] [고용노동부훈령 제533호, 2025. 1. 3., 일부개정]

고용노동부(감사담당관), 044-202-7814

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 훈령은 「공공감사에 관한 법률」과 그 밖의 법령에 따라 고용노동부장관이 실시하는 감사의 기준과 시행방법 등을 규정하여 실효성 있고 체계적인 행정감사제도를 확립함으로써 고용노동행정의 적정하고 능률적인 운영 및 예산의 효율적 사용과 그 개선을 기함과 아울러 근무기강 유지를 도모함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 훈령에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. "자체감사"란 고용노동부장관(이하 "장관"이라 한다)이 고용노동부 본부(이하 "본부"라 한다) 및 그 소속기관 등의 모든 업무와 활동 등을 조사·점검·확인·분석·검증하고 그 결과에 따라 조치하는 것을 말한다.
2. "자율점검"이란 감사관이 지정한 업무에 대해 제3조제2항에 따른 자체감사 대상기관이 자율적으로 점검하는 것을 말한다.
3. "감사담당자"란 자체감사기구에 소속되어 감사활동을 수행하는 사람을 말한다(제13조에 따른 감사반의 자체감사기구 소속이 아닌 공무원 및 제15조에 따라 감사에 참여하는 외부 전문가를 포함한다).
4. "적극행정"이란 고용노동부 소속 공무원 등이 국가 또는 공공의 이익을 증진하기 위해 성실하고 능동적으로 업무를 처리하는 행위를 말한다.
5. "면책"이란 적극행정 과정에서 발생한 부분적인 절차상 하자 또는 비효율, 손실 등과 관련하여 그 업무를 처리한 고용노동부 소속 공무원 및 기관 등에 대하여 제23조에 따른 신분상 문책(주의, 경고 및 징계를 말한다) 또는 변상명령 등을 하지 않거나 감경하는 것을 말한다.
6. "사전 컨설팅"이란 고용노동부 소속 공무원 등이 적극행정을 추진하는 과정에서 의사결정에 어려운 요인이 있어 감사대상기관(이 경우 고용노동부 본부의 부서를 포함한다. 이하 같다)의 장 등이 사전에 관련 규정의 해석 등에 대한 의견을 감사관에게 구하는 경우 그에 대하여 다음 각 목과 같이 의견을 제시하는 행위를 말한다.
 - 가. 법령 등이 불명확하여 해석·적용에 어려움이 있을 때 그 해석을 하여 주는 것
 - 나. 법령 등은 명확하나 업무 여건 등으로 공무원이 능동적으로 업무 처리를 하지 못하고 있는 경우 사전에 그 업무의 적법성 및 타당성을 검토하여 조언·자문·권고 등을 하는 것
 - 다. 위 각 목에 준하는 경우로서 적극행정에 필요한 지원을 하는 것
7. "고용노동부 소속 공무원 등"이란 제3조제2항에 따른 고용노동부 소속 공무원 및 직원, 고용노동부 산하 공공기관 및 관련단체의 소속 임·직원 등을 말한다.

제3조(적용범위 및 대상) ① 자체감사는 다른 법령에 특별한 규정이 없는 한 이 규정을 적용한다.

② 자체감사의 대상(이하 "감사대상기관"이라 한다)은 본부 및 그 소속기관과 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 본부 산하 공공기관(이하 "산하 공공기관"이라 한다), 그 밖에 장관의 지도·감독을 받거나 보조금 등 예산 지원을 받는 법인 또는 단체(이하 "관련단체"라 한다)로 한다.

- 제4조(감사의 원칙)** ① 감사는 위법·부당한 사항의 적발 뿐만 아니라 컨설팅을 통한 업무 추진상 장애요인의 발굴·해소 및 정부시책의 효율적 추진을 위한 제도개선에도 중점을 두어야 한다.
- ② 감사는 감사대상기관의 평상근무 상태에서 실시하고 해당 기관의 일상 근무활동에 지장이 없도록 하여야 한다.
- ③ 감사는 감사담당자의 주관적 판단이 아닌 법령 또는 공정하고 객관적 사실에 근거하여야 한다.
- ④ 감사는 비위 또는 부정사실의 발생원인 및 문제점을 명확히 규명하여 제도적 개선방안을 강구하는 등 문제의 근원적 해결에 초점을 두어야 한다.
- ⑤ 감사의 범위는 특정 업무에 국한하지 않고 필요시 관련 사항을 포괄하여 감사대상으로 할 수 있다.
- ⑥ 감사담당자는 감사를 실시함에 있어 친절하고 겸손한 자세로 임하여야 한다.
- ⑦ 감사담당자는 감사대상기관 및 그 소속 직원에게 충분한 의견진술의 기회를 주어야 하며, 제26조에 따른 적극 행정 면책제도의 취지를 충분히 고려하여 감사를 실시하여야 한다.
- ⑧ 감사담당자는 정당한 사유 없이 감사로 인하여 알게 된 행정상의 기밀 또는 다른 사람의 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

제5조(중복감사의 지양) 감사관은 감사원 등 다른 감사기관에서 감사하기로 한 사항이나 이미 감사한 사항에 대하여 특별한 사유가 없는 한 다음 감사대상에서 제외하고, 필요한 경우에는 이미 실시한 감사의 결과를 활용하여야 한다.

제6조(자체감사의 구분 및 범위) ① 자체감사는 종합감사, 특정감사 및 기강감사로 구분한다.

② "종합감사"는 업무 전반에 대하여 실시함을 원칙으로 하며, 감사대상기관별 감사주기는 다음 각 호와 같다. 이 경우 감사대상기관이 제2조제2호에 따른 자율점검을 실시하고 있거나 외부 감사기관의 감사가 있는 경우 등 필요하다고 판단되는 경우에는 해당 감사대상기관에 대하여 감사의 일부 또는 전부를 실시하지 아니하거나 감사주기를 조정할 수 있다.

1. 본부: 3년
2. 지방고용노동관서: 2년~3년
3. 노동위원회, 산업재해보상보험재심사위원회, 최저임금위원회, 고용노동부 고객상담센터: 3년
4. 산하 공공기관: 감사원의 감사 위임 또는 장관이 필요하다고 인정한 때

③ "특정감사"는 제2항의 종합감사 이외에 감사대상기관의 특정 업무 분야를 대상으로 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우에 실시한다.

1. 장관의 특별명령이 있을 때
2. 진정서, 내부고발, 언론보도 및 그 밖의 정보 등에 의하여 감사의 필요성이 있을 때

3. 외부 감사기관의 감사요청이 있을 때
4. 정당한 사유 없이 사업 실적이 부진한 때
5. 비위가 발생하였거나 발생할 개연성이 높을 때
- ④ "기강감사"는 감사대상기관 소속 직원의 복무의무 위반행위, 사고 또는 비위사실이 발생하였거나 발생할 우려가 있는 경우에 실시한다.

제6조의2(감사원 대행감사 및 위탁감사) 장관은 「자체감사활동의 지원 및 대행·위탁감사에 관한 규칙」 등 감사원 규칙이 정하는 바에 따라 다음과 같이 감사원 대행감사 및 위탁감사를 실시할 수 있다.

1. 대행감사: 감사원의 감사사무 중 일부를 대행하고, 그 결과를 감사원에 제출하는 감사
2. 위탁감사: 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제52조에 따라 공기업·준정부기관의 업무와 회계에 관한 감사원 감사를 위탁받아 실시하고, 그 결과를 감사원에 제출하는 감사

제7조(일상감사) ① 감사관은 고용노동부 및 그 소속기관에서 추진·처리하는 주요 정책의 집행업무, 계약업무, 예산관리 업무, 그 밖에 감사관이 필요하다고 인정하는 업무에 대하여 적법성·타당성 등을 점검하는 일상감사를 실시한다.

- ② 제1항에 따른 일상감사는 해당 업무의 집행에 앞서 실시하며, 일상감사에서 확인된 사항에 대하여는 자체감사를 하지 아니할 수 있다.
- ③ 제1항에 따른 일상감사의 대상·기준 및 절차 등에 대하여는 장관이 별도로 정하여 시행한다.

제8조(감사의 위임) ① 장관은 관련단체에 대한 감사는 해당 관련단체를 지도·감독하는 소관 본부 각 실·국장 또는 정책관(기획관, 협력관 등을 포함한다. 이하 "실·국장"이라 한다) 으로 하여금 실시하게 할 수 있다.

- ② 장관은 산하 공공기관 및 관련단체의 소속기관과 지방고용노동관서·지방노동위원회를 대상으로 감사를 실시하는 경우에는 다음 각 호의 사항의 전부 또는 일부를 관할 지방고용노동청장 또는 중앙노동위원회 위원장에게 위임할 수 있다.

1. 제6조제2항부터 제4항까지에 해당하는 종합감사, 특정감사 및 기강감사
2. 제7조제1항에 따른 일상감사
3. 제13조제1항에 따른 감사반의 구성
4. 제17조에 따른 감사의 통지 등
5. 제18조에 따른 출석답변 및 자료제출의 요구
6. 제22조의2에 따른 감사결과의 보고
7. 제23조, 제24조 및 제25조에 따른 감사결과의 조치

- ③ 장관은 산하 공공기관의 사무 중 일부에 대하여 산하 공공기관의 자체감사기구로 하여금 감사를 실시하게 할 수 있다.
- ④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 감사를 실시한 소관 실·국장, 지방고용노동청장, 중앙노동위원회 위원장 및 산하 공공기관 자체감사기구의 장은 그 결과를 장관에게 보고하여야 한다.

제9조(사고 보고) 실·국장, 소속기관의 장 및 산하 공공기관의 장은 소관 업무에 관하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항이 발생한 경우에 즉시 그 내용을 장관에게 보고하여야 한다.

1. 소속 직원의 비위혐의가 언론 등에 보도되어 사회적 물의가 야기된 때
2. 도난, 화재사고, 사무실 점거 및 시설 파괴가 발생한 때
3. 감사원 등 다른 기관의 감사 또는 점검을 받은 때
4. 검찰·경찰 등 수사기관으로부터 범죄행위 통보, 자료 제출 및 출석요구 또는 수사를 받은 때
5. 소속 직원의 고의 또는 중대한 과실로 현금, 물품, 유가증권 그 밖의 재산의 망실 또는 훼손이 발생하거나 발생할 가능성이 있을 때
6. 그 밖에 소속 직원의 비위사실에 대하여 신분상 불이익 처분 등 장관의 조치가 필요한 때(다만, 산하 공공기관은 징계 이상의 조치에 해당하는 사항으로 예상되는 경우에 한정한다)

제10조(감사기초자료의 제공 및 감사요청) ① 실·국장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항이 있는 경우에 지체 없이 감사관에게 그 내용을 통보하여 감사 기초자료로 활용하게 하여야 한다.

1. 관련 소속기관, 산하 공공기관 및 관련단체에 법령, 예규 그 밖의 중요한 행정지시나 질의응답을 통보한 경우 또는 업무수행과 관련하여 제도를 개선·변경한 경우
2. 관련 소속기관 또는 산하 공공기관 지도점검 결과 지적사항에 대하여 시정지시, 주의·경고 등 신분상 조치, 수사기관에의 고발 등의 조치를 한 경우

② 실·국장은 그 실·국내에 비위가 있다고 의심할 만한 상당한 사정이 있는 경우 이를 상급자에게 보고하거나 감사관에게 감사를 요청하여야 한다.

③ 소속기관의 장은 제2항에 따른 보고나 감사를 요청할 만한 사정이 있는 경우 자체감사 권한이 있는 상급기관의 장에게 보고하거나 감사를 요청하여야 한다.

④ 산하 공공기관의 장은 제2항에 따른 보고나 감사를 요청할 만한 사정이 있는 경우 이를 장관에게 보고하여야 한다.

제11조(감사자문위원회의 구성 등) ① 장관은 자체감사에 관하여 전문적이고 다양한 의견을 듣기 위하여 본부에 감사자문위원회(이하 "자문위원회"라 한다)를 둘 수 있다.

② 장관은 자문위원회를 설치 운영하는 경우 자체감사의 공정성·투명성 확보를 위하여 다음 각 호의 사항에 대하여 특별한 사정이 없는 한 자문을 거쳐야 한다.

1. 자체감사 계획의 수립 등 감사 관련 기본정책 및 자체감사활동 평가에 관한 사항
2. 감사대상기관에 대한 모니터링 및 감사정보의 제공에 관한 사항
3. 감사 관련 제도개선 과제의 발굴 및 건의
4. 그 밖에 장관이 실시하는 감사 또는 감사결과 조치와 관련하여 자문을 구하는 사항

③ 자문위원회는 위원장 1명을 포함한 11명 이내의 비상임 위원으로 성별을 고려하여 구성하고 이중 과반수는 민간위원으로 한다.

④ 자문위원회의 위원은 감사 또는 고용노동업무에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람 중에서 장관이 위촉하며, 위원장은 자문위원회에서 호선한다.

- ⑤ 위원 임기는 2년으로 하되 한차례만 연임할 수 있다.
- ⑥ 자문위원회에 출석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당, 여비 및 그 밖에 필요한 경비를 지급할 수 있다.
- ⑦ 자문위원회의 원활한 운영을 위하여 감사담당관을 간사로 둘 수 있다.
- ⑧ 자문위원회는 반기에 1회 이상 회의를 개최하고, 그 회의록을 작성·보관한다.
- ⑨ 자문위원회는 자문위원회의 운영에 관하여 필요한 사항을 정할 수 있다.

제2장 감사계획의 수립 및 실시

제12조(감사계획의 수립) ① 감사관은 매년 12월 말까지 다음 각 호의 사항이 포함된 다음 연도 감사계획을 수립하여야 한다.

1. 감사사항
2. 감사의 목적 및 필요성
3. 감사의 종류와 감사의 대상
4. 감사의 범위
5. 감사 실시 기간과 인원
6. 그 밖에 감사에 필요한 사항

② 산하 공공기관 중 자체감사 부서가 설치되어 있는 기관은 장관과 협의하여 매년 12월말까지 다음 연도의 자체감사 계획을 수립하여야 한다.

③ 감사관은 제1항에 따라 수립된 감사계획을 다음 연도 1월 15일까지 감사 대상기관에 통보하여야 한다.

④ 감사관은 필요한 경우 제1항에 따라 수립된 감사계획을 변경할 수 있다.

⑤ 감사관은 감사를 실시하기 전에 다음 각 호의 사항이 포함된 감사실행계획을 수립하여야 한다.

1. 제1항제1호부터 제5호까지의 사항
2. 감사 착안사항 및 감사방법
3. 감사반 편성 및 개인별 감사 사무분장
4. 그 밖에 감사에 필요한 사항

제13조(감사반의 편성) ① 감사관은 감사관실 소속직원으로서 감사반을 구성하되, 필요한 경우에는 감사관실 소속이 아닌 직원 및 산하 공공기관 소속 직원을 포함하여 구성할 수 있다.

② 감사반의 감사반장은 감사담당관으로 한다. 다만, 필요한 경우에는 감사담당관실 서기관 또는 사무관으로 할 수 있다.

제14조(감사자료의 사전 수집) ① 감사관은 감사를 객관적이고 효율적으로 실시하기 위하여 감사 실시 전에 감사대상기관 등으로부터 감사에 필요한 자료를 수집할 수 있다.

② 감사관은 제1항의 감사자료 수집을 위하여 감사대상기관의 장 및 관계기관 등의 장에게 감사자료의 제출을 요구할 수 있으며, 필요한 경우에 감사관실 소속 직원으로 하여금 감사자료의 수집 및 확인을 위한 예비조사를 실시하게 할 수 있다.

③ 감사대상기관의 장은 정당한 사유가 없는 한 제2항에 따른 자료제출요구 및 예비조사에 협조하여야 한다.

제15조(외부 전문가 등의 참여) ① 감사관은 감사업무를 수행함에 있어 전문적인 지식이나 기술을 필요로 하는 사항 등에 대하여 관련 분야 전문기관 또는 외부 전문가를 예비조사 또는 감사에 참여시키거나 감사업무의 일부를 위탁할 수 있다. 다만, 이 경우에는 감사관실 소속 감사담당자가 입회하여야 한다.

② 제1항에 따라 예비조사 또는 감사에 참여하는 외부 전문기관 또는 외부 전문가에게는 예산의 범위에서 수당 및 여비, 그 밖에 필요한 경비를 지급할 수 있다.

제16조(감사카드의 비치) 삭제

제17조(감사의 통지 등) ① 감사관은 자체감사를 실시하는 경우에 감사시행 7일 전까지 감사대상기관의 장에게 감사사항, 감사일정 등을 통보하여야 한다. 다만, 제14조제2항에 따라 감사대상기관의 장에게 자율점검 결과를 요구하는 경우에는 감사시행 1개월 전까지 통보하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 신속히 감사를 하여야 할 긴급한 사정이 있거나 감사의 실효성을 거두기 위하여 부득이한 경우에는 제1항에 따른 감사의 통지를 아니할 수 있다.

③ 제1항 단서에 따른 자율점검 결과 요구를 받은 감사대상기관의 장은 감사관이 정하는 절차에 따라 자율점검을 실시하고 그 결과를 감사시행 7일 전까지 감사관에게 제출하여야 한다.

④ 감사반장은 감사를 실시하는 경우에 감사대상기관의 장에게 감사명령서(별지 제2호서식)를 제시하여야 한다.

⑤ 감사반장은 제4항의 감사명령서 및 제18조에 따른 질문서 또는 문답서에 적극행정 면책제도에 관한 안내문을 포함하여야 한다.

제18조(출석답변 및 자료제출) ① 감사담당자는 감사에 필요하다고 인정하는 경우에 관계공무원 또는 관계자나 관계기관에게 보고, 출석(별지 제3호서식), 질문(별지 제4호서식), 문답(별지 제5호서식), 확인(별지 제6호서식)을 요구하거나 관계서류 및 물품 등의 제출을 요구할 수 있으며, 실시조사를 행할 수 있다.

② 제1항에 따른 보고요구 등에 대하여 해당 기관이나 공무원 및 관계자는 정당한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다.

③ 감사관은 감사대상기관에서 제14조에 따른 감사자료를 제공하지 아니하거나 제1항에 따른 요구사항을 이행하지 아니하는 경우에 기간을 정하여 관계자에게 그 이행을 촉구할 수 있다.

제19조(자료제출 거부 등에 대한 조치) ① 감사관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 감사대상기관의 장에게 징계 등 신분상 조치를 요구할 수 있다.

1. 정당한 사유없이 제14조에 따른 사전자료 수집에 불응하는 경우
2. 정당한 사유없이 제18조에 따른 출석답변 또는 자료제출 등의 요구사항을 이행하지 아니하는 경우
3. 제14조 및 제18조에 따른 감사 자료를 허위로 제출하는 경우
4. 제2조제2호에 따른 자율점검 결과를 허위로 제출하는 경우

② 감사관은 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사람에게는 「공공감사에 관한 법률」 제41조에 따라 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 자체 감사를 받는 사람으로서 정당한 사유없이 감사를 거부하거나 자료의 제출요구에 따르지 아니한 사람
2. 정당한 사유 없이 자체감사활동을 방해한 사람

제20조(감사대상기관의 개선의견 제출) ① 감사대상기관은 정책과 행정의 개선사항에 관하여 감사반장을 통하여 의견을 제시할 수 있다.

② 감사반장은 감사대상기관으로부터 제1항의 개선의견서를 제출받은 경우에 이를 제22조의2에 따른 감사결과 보고서에 반영하여야 한다.

제21조(강평 실시) 감사반장은 감사대상기관에 대한 감사를 완료한 경우에 감사결과에 대하여 현지에서 강평할 수 있다.

제22조(감사결과 처리) ① 감사반장은 제18조에 따라 제출받은 감사증거서류 및 실시조사 결과 등을 바탕으로 합법성, 경제성, 효율성, 효과성, 형평성 등을 종합적으로 검토하여 감사결과를 도출하여야 한다.

② 제1항에 따라 감사결과를 도출하면서 판단 근거가 상충되는 경우에는 다음 각 호의 사항을 고려하여 합리적으로 판단하여야 한다.

1. 법령 또는 제도의 취지
2. 감사대상기관 또는 부서의 업무
3. 감사대상 업무의 목적, 수행여건 및 환경
4. 그 밖에 업무를 수행하게 된 동기

제22조의2(감사결과보고) ① 감사관은 특별한 사정이 없으면 감사가 종료된 후 60일 이내에 다음 각 호의 사항을 포함한 감사결과보고서를 작성하여 장관에게 보고하고, 감사결과를 감사대상기관의 장에게 통보하여야 한다.

1. 감사목적 및 범위, 감사기간 등 감사실시개요
2. 제23조의 조치기준에 따른 감사결과 처분요구 및 조치사항
3. 감사대상기관이 아닌 기관의 장의 권한에 속하는 사항으로서 「공공감사에 관한 법률」 제23조제4항에 따라 해당 기관에 통보할 사항

② 감사관은 제1항의 감사결과보고서 다음 각 호의 사항을 장관에게 건의할 수 있다.

1. 법령, 제도, 행정관리 등의 분야에서 개선이 요구되는 사항 및 이에 대한 개선책
2. 업무수행에 있어 현저한 공적이 있는 사람이나 성과가 우수한 기관·단체에 대한 포상 상신

③ 감사담당자는 제1항에 따른 감사결과보고 이전에 감사결과가 제22조제1항에 따라 도출되었는지 여부와 감사결과 처리가 적정한지 여부에 대해 필요시 동 감사에 참여하지 아니한 감사담당자로부터 의견을 청취할 수 있다.

제23조(감사결과 조치) ① 감사관은 감사결과 위법·부당한 사실을 밝혀낸 경우에 당해 관련자에 대하여 별표 1의 감사결과 처분기준표에 따라 주의, 경고 및 징계로 구분하여 조치하며, 변상책임이 있는 경우에는 사안별로 그 변상을 명령할 수 있다. 다만, 별표 1에 열거되지 아니한 사항은 그 성질과 내용에 따라 가장 유사한 사안의 처분기준에 준하여 조치한다.

- ② 감사관은 산하 공공기관 및 관련 단체에 대한 감사결과 위법·부당한 사실을 밝혀낸 경우에 해당 관련자에 대한 처분은 「공공감사기준」, 「공무원 징계령 시행규칙」 별표 1 및 산하 공공기관 및 관련 단체의 자체 조치기준 등을 종합적으로 고려하여 조치한다.
- ③ 감사관은 감사결과 위법·부당한 사안에 대한 책임이 기관 또는 부서에 해당된다고 판단하는 경우에 해당 감사대상기관 또는 부서에 대하여 경고 또는 주의조치를 할 수 있다.
- ④ 감사관은 감사결과 위법·부당하다고 인정되는 사실이 있는 경우에 감사대상기관의 장에게 시정을 요구하고, 제도나 행정상의 모순이 있거나 그 밖에 개선할 사항이 있는 경우에는 소관 실·국장 또는 감사대상기관의 장에게 개선을 요구할 수 있다. 이 경우 제도개선 등의 통보를 받은 소관 실·국장 또는 감사대상기관의 장은 통보받은 날부터 2개월 이내에 이를 검토하고 그 결과를 감사관에게 통보하여야 한다.
- ⑤ 감사관은 감사결과 제1항 내지 제3항까지의 규정에 따른 요구를 하는 것이 부적절하거나 감사대상기관의 장으로 하여금 자율적으로 처리하게 할 필요가 있다고 인정되는 경우에는 감사대상기관의 장에게 그 개선 등에 관한 사항을 권고하거나 통보할 수 있다. 이 경우 권고 또는 통보를 받은 감사대상기관의 장은 통보받은 날부터 2개월 이내에 그 처리결과를 감사관에게 통보하여야 한다.
- ⑥ 감사관은 제1항의 위법·부당한 사안에 대하여는 고의, 중과실, 경과실로 구분하고 그 동기, 방법 또는 업무의 성질 등을 고려하여 그 처분을 경감, 면제 또는 가중할 수 있으며, 특히 성실하고 능동적인 업무처리과정에서 발생한 비위에 대하여는 관용 조치를 할 수 있다.
- ⑦ 감사관은 상위 감독자가 위법·부당한 사실을 주도하였거나 감독 소홀이 명백한 경우에는 다음 각 호에 따라 상위 감독자도 연대 또는 가중하여 문책하되, 상위 감독자가 직원의 위법·부당한 사실을 방지하기 위하여 상당한 주의와 감독을 게을리 하지 아니한 경우에는 상위 감독자의 책임을 면제한다.
1. 징계사안: 처리담당자는 징계, 직상감독자는 징계 또는 경고, 차상감독자 및 기관장은 경고 또는 주의
 2. 경고사안: 처리담당자는 경고, 직상감독자는 주의
 3. 주의사안: 처리담당자는 주의
- ⑧ 실·국장, 소속기관의 장 및 산하공공기관의 장은 감사결과 뇌물수수, 공금횡령, 배임, 그 밖의 범죄혐의 사실을 발견한 경우에 「고용노동부 공무원 등의 고발지침」에 따라 고발하여야 한다. <단서 삭제>
- ⑨ 감사대상기관의 장은 제1항에 따라 징계요구한 자중 징계위원회에서 징계처분이 의결되지 않거나 소청심사, 행정심판, 행정소송 등의 과정에서 징계처분이 취소된 경우에는 해당 비위행위에 대해 경고 또는 주의 조치할 수 있다.

제24조(가중처벌) 감사관은 감사결과 다음 각 호의 사항에 대하여는 가중하여 처벌할 수 있다.

1. 무사안일에 의하여 문책사유가 발생한 경우
2. 2년 이내에 1회 이상 신분상 문책을 받은 사람이 새로운 위법·부당한 사안으로 적발된 경우

제25조(현지조치) 감사반장은 실지감사 결과 지적사항이 시정 또는 주의 처분에 해당하는 사항으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 현지에서 감사대상기관의 장으로 하여금 즉시 시정(별지 제10호서식)하게 할 수 있다.

1. 행위자의 고의 또는 중과실에 기인하지 아니한 경미한 사항
2. 즉시 조치하지 아니할 경우 처분의 실익이 적거나 없는 사항

제3장 적극행정 면책

제26조(적극행정 면책) ① 감사를 받는 사람이 적극행정으로 면책을 받기 위해서는 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어야 한다.

1. 감사를 받는 사람의 업무처리가 불합리한 규제의 개선, 공익사업의 추진, 위법·부당사항의 시정 등 공공의 이익을 위한 것일 것
2. 감사를 받는 사람이 대상 업무를 적극적으로 처리한 결과일 것
3. 감사를 받는 사람의 행위에 고의나 중대한 과실이 없을 것

② 제1항제3호의 요건을 적용하는 경우 자체감사를 받는 사람이 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어 업무를 처리한 것으로 인정되는 경우에는 그 행위에 고의나 중대한 과실이 없는 경우에 해당하는 것으로 본다.

1. 감사를 받는 사람과 대상 업무 사이에 사적인 이해관계가 없을 것
2. 대상 업무를 처리하면서 중대한 절차상의 하자가 없었을 것

③ 제1항에도 불구하고 감사를 받는 사람이 제27조2에 따라 사전컨설팅 의견대로 업무를 처리하거나, 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」에 따른 고충민원 시정권고·의견표명에 따라 조치한 경우에는 제1항의 기준을 충족한 것으로 본다.

제27조(적극행정 면책 제도 운영 절차 등) ① 감사관은 직권이나 감사대상기관의 장 또는 감사를 받는 사람 등의 신청을 받아 제26조에 따른 적극행정 면책을 결정할 수 있다.

② 제1항에 따라 적극행정 면책을 받고자 하는 감사대상기관의 장 또는 감사를 받는 사람 등은 별지 제11호서식의 적극행정 면책신청서를 제23조에 따른 감사결과 조치 전까지 감사관에게 제출하여야 한다.

③ 감사관은 특별한 사유가 없는 한 적극행정 면책신청서를 접수한 날부터 10일 이내에 별지 제12호서식의 적극행정 면책 검토서를 작성하여 제32조에 따른 재심 등 심의위원회의 심의를 거쳐 처리하여야 한다. 다만, 감사결과 조치사항이 주의·경고 등 경미한 사항의 경우에는 재심 등 심의위원회의 심의를 거치지 않을 수 있다.

④ 감사관은 제2항에 따라 적극행정 면책을 신청한 사람에게 따로 정하는 바에 따라 법률 전문가의 조력 등 필요한 지원을 할 수 있다.

⑤ 감사관은 제3항에 따라 처리한 결과나 직권으로 적극행정 면책 여부를 검토·처리한 사항을 감사결과보고서에 첨부하여야 하고, 그 내용을 감사대상기관의 장 또는 자체감사기구의 장에게 통보하여야 하며, 신청에 따라 면책결정을 한 때에는 면책을 신청한 사람에게도 이를 알려야 한다.

⑥ 감사관은 면책결정을 한 때에는 매 분기 종료 후 10일 이내에 이를 감사원에 알려야 한다.

제27조의2(사전 컨설팅 제도 운영 절차 등) ① 감사관은 감사대상기관의 장 등의 신청을 받아 사전컨설팅을 실시한다. 다만, 다음 각 호에 해당하는 경우는 제외한다.

1. 관련 법령 등에 명확하게 규정되어 있음에도 불구하고 단순 민원해소 등을 위해 소극행정·책임회피 수단으로 사전컨설팅을 이용하고자 하는 경우
 2. 신청기관이 자체적으로 충분한 검토를 거치지 않은 경우
 3. 이미 행해진 처분의 위법·부당 여부 확인을 위해 컨설팅을 신청하는 경우
 4. 신청사항과 관련된 수사, 소송, 행정심판 및 감사원 감사가 진행 중이거나 확정된 경우
 5. 사적 이익을 취득하거나 특정인에 대한 특혜를 부여하는 등의 목적으로 사전컨설팅을 신청한 경우
- ② 제1항에 따라 사전컨설팅을 신청하고자 하는 감사대상기관의 장 등은 별지 제14호서식의 사전컨설팅 신청서를 감사관에게 제출하여야 한다.
- ③ 감사관은 제2항에 따른 신청서를 접수한 경우에 별지 제15호서식의 사전컨설팅 의견서를 작성하여 제32조에 따른 재심 등 심의위원회에 심의를 요청하고, 심의결과를 반영하여 컨설팅 결과를 확정한다. 다만, 경미한 사안의 경우에는 재심 등 심의위원회의 심의를 거치지 아니할 수 있다.
- ④ 감사관은 제3항에 따른 결과를 사전컨설팅을 접수한 날부터 60일 이내(재심 등 심의위원회의 심의를 생략한 경우에는 30일 이내)에 사전컨설팅을 신청한 감사대상기관의 장 등에게 통보하여야 한다.
- ⑤ 감사관은 사전컨설팅 실시 결과를 매 분기 종료 후 10일 이내에 감사원에 알려야 한다.

제4장 감사결과와 사후관리

제28조(감사결과 처분자에 대한 사후관리) 인사권자는 감사 결과 제23조에 따라 조치를 받은 사람 또는 해당 감사대상기관의 소속 직원에 대하여는 근무성적평정 및 성과급 지급시 이를 반영할 수 있다.

제28조의2(감사정보시스템) ① 감사관은 감사 관련 지식과 경험을 공유하고 감사처분 결과의 효율적 관리를 위하여 감사정보시스템을 구축·운영할 수 있다.

② 감사관은 아래 각 호의 정보를 감사정보시스템에 입력·관리하여야 하고, 정보시스템의 효율적인 운영을 위하여 담당자를 지정하여야 한다.

1. 감사계획 및 실시 현황
2. 감사결과 및 이행결과
3. 일상감사 결과
4. 고용노동부 소속 공무원 등에 대한 징계, 문책, 시정, 고발 등 신분상의 조치 사실

③ 감사관은 제2항에서 규정한 사항 외에 정보시스템의 구축·운영 등에 필요한 사항을 정할 수 있다.

제29조(산하 공공기관의 하향처분의 승인) 산하 공공기관의 장은 장관이 감사결과에 따라 조치 요구한 처분기준보다 낮은 처분을 할 수 없으며, 부득이한 경우에는 미리 장관의 승인을 얻어야 한다.

제30조(재심청구) ① 감사대상기관의 장은 감사결과에 따른 조치요구 또는 지시가 위법·부당하다고 인정되는 경우에 그 요구 또는 지시를 받은 날부터 1개월 이내에 장관에게 별지 제13호서식에 따라 재심을 청구(이하 "재심청구"라고 한다)할 수 있다. 다만, 변상명령에 대한 불복에 관하여는 「회계관계직원 등의 책임에 관한 법률」 제

6조제3항부터 제5항까지의 규정에 따른다.

② 제1항에 따라 재심을 청구하는 경우에는 그 내용과 이유를 명백히 하고 관계 증빙서류를 첨부하여 제출하여야 한다.

제31조(재심청구 등의 처리) ① 장관은 재심청구가 있는 경우에 그 접수한 날부터 2개월 이내에 제32조에 따른 재심 등 심의위원회의 심의를 거쳐 이를 처리하여야 한다. 다만, 감사결과 조치사항이 주의·경고 등 경미한 사항인 경우에는 재심 등 심의위원회의 심의를 거치지 아니할 수 있다.

② 장관은 재심청구에 대하여 다음 각 호에 따라 처리하여야 한다.

1. 제30조제1항의 청구기한을 지난 경우: 각하
2. 재심청구의 이유가 없다고 인정한 경우: 기각
3. 재심청구의 이유가 있다고 인정한 경우: 기존 처분의 취소 또는 변경

③ 감사관은 재심청구 사유가 법령, 예규, 훈령 및 그 밖에 관계규정의 해석과 관련이 있는 경우에 기획조정실장(규제개혁법무담당관) 및 해당 실·국장과 협의하여 처리하여야 한다.

④ 감사대상기관의 장은 감사결과 장관의 지시에 따라 행한 처분에 대하여 이해관계인이 이의신청, 행정심판(소청심사를 포함한다) 또는 소송을 제기한 결과 그 처분내용을 변경하여야 할 경우에 미리 감사관과 협의하여야 한다.

제32조(재심 등 심의위원회의 구성 및 운영 등) ① 장관은 다음 각 호의 사항에 대한 심의를 위하여 본부에 고용노동부차관을 위원장으로 하는 재심 등 심의위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.

1. 제27조제3항에 따른 적극행정 면책 신청
2. 제27조의2제3항에 따른 사전컨설팅
3. 제31조제1항에 따른 재심 청구
4. 그 밖에 고용노동부차관이 정하는 사항

② 위원회는 위원장을 포함하여 3명 이상 5명 이내의 위원으로 구성하되, 위원은 국장급 이상 공무원 중에서 고용노동부차관이 지명하는 사람으로 하고 간사는 감사담당관이 한다. 다만, 고용노동부차관은 필요한 경우 재심청구인의 직급, 업무 성격 등을 고려하여 과장급 이상을 위원으로 지명할 수 있다.

③ 위원회는 필요하다고 인정하는 경우에 규제개혁법무담당관 등에게 위원회에 참석하여 의견을 제시하게 할 수 있다.

④ 위원회는 재적의원 과반수 찬성으로 의결한다. 다만, 가부 동수인 경우에는 위원장이 결정한다.

⑤ 위원은 회의 중 알게 된 내용을 누설하여서는 아니 된다.

⑥ 제1항 각 호의 심의사항이 「고용노동부 적극행정위원회 운영규정」의 심의·의결 사항과 중복되는 경우 각 위원회 간사 간 상호 협의하여 심의 주체를 결정할 수 있다.

제33조(직권 재심의) 장관은 제23조에 따라 감사결과를 통보한 사항에 대하여 증거서류의 오류, 누락 등으로 그 처분이 위법·부당함을 발견하는 경우에 직권으로 그 처분을 취소 또는 변경할 수 있다.

제34조(감사결과 조치요구 또는 지시에 대한 보고) ① 감사대상기관의 장은 감사결과에 대한 조치요구 또는 지시를 받은 경우에 그 요구 또는 지시를 받은 날부터 30일 이내에 필요한 조치를 취하고 그 결과를 장관에게 보고하여야 한다.

② 감사대상기관의 장은 제28조의2에 의한 감사정보시스템에 그 결과를 입력하는 것으로 제1항에 따른 조치 결과 보고를 갈음할 수 있다.

제35조(이행실적 관리) ① 감사관은 감사결과에 대한 조치요구 또는 지시사항의 관리 담당자를 지정하여 분기별로 이행실적을 관리하여야 한다.

② 장관은 처분요구사항이 지정 기한까지 정당한 사유 없이 이행되지 아니하는 경우에 그 이행을 촉구하거나 제23조의 규정에 따라 신분상 조치를 할 수 있다.

제36조(감사결과 수용도 조사) 감사관은 감사대상기관의 감사 수용성 및 감사의 질적 수준을 높이기 위하여 연 1회 이상 감사의 실시과정 및 조치 등에 대한 감사결과 수용도 조사를 실시할 수 있다.

제36조의2(감사결과 공개) ① 자체감사 등의 처리결과는 고용노동부 홈페이지 등을 통해 공개하는 것을 원칙으로 하고, 필요한 경우 감사결과를 요약하여 공개할 수도 있다. 다만, 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제9조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 공개하지 아니할 수 있다.

② 자체감사의 등의 처리결과를 공개하는 때에는 특별한 사정이 없는 한 감사 지적사항과 그 처분결과를 명시하여야 한다.

제5장 보 칙

제37조(소속기관의 자체감사 지원 등) ① 감사관은 지방고용노동관서의 감사활동의 발전과 효율적인 수행을 위하여 감사계획이나 감사방법에 대한 자문에 응하는 등 필요한 지원을 한다.

② 지방고용노동관서는 필요한 경우 감사관에게 감사인력 등의 지원을 요청할 수 있고, 감사관은 감사활동에 지장이 없는 범위에서 지원한다.

③ 감사관은 필요한 경우 지방고용노동관서의 감사활동에 대해 적절한 조치를 요구할 수 있다.

제37조의2(산하 공공기관의 자체감사 지원 등) ① 장관은 산하 공공기관의 자체감사 업무의 개선과 효율적인 감사 업무의 수행을 위하여 필요한 지원을 할 수 있다.

② 장관은 감사결과 산하 공공기관의 감사책임자 또는 감사업무담당자가 그 업무를 현저하게 게을리하고 있다고 인정되는 경우에 해당 임용권자 또는 임용 제청권자에게 그 교체를 권고할 수 있다.

③ 장관은 제1항에 따른 지원을 위하여 필요한 경우에 산하 공공기관의 장에게 감사와 관련된 규정의 제·개정 등을 요구할 수 있다.

제38조(산하 공공기관의 자체감사 평가 등) ① 장관은 산하 공공기관의 자체감사 운영 전반에 대하여 점검할 수 있다.

- ② 산하 공공기관의 장은 다음 연도 2월말까지 전년도 자체감사 운영실적을 장관에게 제출하여야 한다.
- ③ 장관은 제2항의 따라 제출된 전년도 자체감사 운영실적을 평가하여, 우수한 기관에 대하여는 감사의 일부 또는 전부를 면제 또는 유예하거나 표창 등 우대조치를 할 수 있다.

제39조(감사담당자의 전문성 제고 및 청렴의무) ① 감사관은 우수한 감사전문인력을 확보하기 위하여 운영지원과 장에게 공인회계사 등 전문자격 보유자, 감사 경험자 등을 감사담당자로 추천하고 선발을 요청할 수 있다.

- ② 감사관은 감사담당자의 자질과 감사기법 향상을 위한 교육계획을 수립하고, 감사담당자에 대하여 연 56시간 이상 전문교육을 실시하거나 전문교육을 받을 수 있도록 최대한 노력하여야 한다.
- ③ 감사관은 감사담당자의 역량 축적을 위하여 원칙적으로 3년 이상 근속할 수 있도록 노력하여야 한다.
- ④ 감사관은 감사담당자에게 적용할 별도의 윤리강령을 제정·운영할 수 있으며, 감사담당자가 비위 등으로 징계요구된 경우에는 즉시 타 부서로 전보 조치하여야 한다.
- ⑤ 감사관은 감사전문성 강화를 위하여 감사담당자별로 전문분야를 지정하는 등 부문별 전문감사체계를 수립·운영할 수 있다.
- ⑥ 장관은 다른 기관의 감사담당자와 인사교류를 활성화하고, 기관 간 감사기법 및 수범사례 등을 공유하는 등 자체감사 역량 강화에 노력하여야 한다.
- ⑦ 감사담당자는 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제5조에 따른 부정청탁을 해서는 아니 된다.
- ⑧ 감사담당자는 다음 각 호의 사람에게 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제8조에 따른 수수 금지 금품 등을 받거나 요구 또는 약속해서는 아니 된다.
 1. 「고용노동부 공무원 행동강령」 제5조제1항에서 정한 사적 이해관계 등으로 직무 수행의 공정성을 의심받을 우려가 있는 자
 2. 감사 중인 사안에 관련된 감사대상자
 3. 그 밖에 위 각 호에 준하는 당사자 또는 이해관계자
- ⑨ 감사담당자는 다른 감사담당자가 감사 중인 사안에 관하여 공정한 직무를 저해할 수 있는 알선·청탁 또는 부당한 영향력을 미치는 행동을 해서는 아니 된다.
- ⑩ 감사담당자는 부당한 이익을 목적으로 타인의 법적 분쟁에 관여해서는 아니 된다.

제40조(감사담당자의 성과평가) 감사관은 감사담당자의 성과평가시 감사 실적 외에 감사방향의 적정성, 감사사항의 적정선정 여부 등 자체감사의 목적달성 정도까지 고려하여야 한다.

제41조(감사 직무에서의 배제) 장관은 감사담당자가 감사직무 수행에 있어 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 경우 지체없이 감사 직무에서 배제하여야 한다.

1. 감사 중에 발견한 위법·부당한 사실을 축소·은폐하거나 현저히 온정적으로 처리한 경우
2. 감사담당자가 감사대상자와 「고용노동부 공무원 행동강령」 제5조제1항에 따른 사적 이해관계 신고 대상에 해당하는 등 감사에 영향을 미칠 수 있는 사유가 있음에도 이를 신고 또는 보고하지 아니한 경우
3. 그 밖에 감사 직무의 공정성을 해칠 수 있는 행위를 한 경우

제42조(기관의 부패위험성 평가) 장관은 인·허가 등 민원의 처리나 대규모 사업예산의 집행 등으로 부패 위험성이 높다고 판단되는 직위에 대하여 평가 주기를 정하여 부패위험성평가를 실시하고, 그 결과를 고려하여 개선대책을 수립·시행하여야 한다.

제43조(개선대책의 수립 등) 장관은 수사·감사 등에서 같은 종류의 비위가 수차 적발되거나 구조적인 부패행위가 드러난 경우 지체없이 개선대책을 수립·시행하여야 한다.

부칙 <제533호,2025.1.3.>

제1조(시행일) 이 훈령은 발령한 날부터 시행한다.

제2조(직권 재심의에 관한 적용례) 제33조의 규정은 이 훈령 시행 일 전에 제23조에 따라 감사결과를 통보한 사항에 대해서도 적용한다.