



「노동감독관 직무집행법」 제정

2026.06.02

「노동감독관 직무집행법」(법률 제21534호)이 2026년 4월 7일 제정되어 2026년 12월 8일부터 시행될 예정입니다. 종래 개별 노동관계 법령에 분산되어 있던 근로감독관 관련 조항들이 독립된 법률로 정비되고, 명칭도 '근로감독관'에서 '노동감독관'으로 변경되었습니다. 고용노동부 소속 중앙노동감독관 외에 시·도에 지방노동감독관을 둘 수 있는 법적 근거가 마련되었으며, 사업장 감독 절차, 신고사건 처리, 사법경찰관 행사 범위 등에 관한 사항이 체계적으로 정비되었습니다. 또한 노동 관계 법령 위반에 대한 검찰의 수사권이 폐지되고 중앙노동감독관 전담으로 변경된 것도 이번 법률 제정에 따른 핵심적인 변화 중 하나입니다.

저희 법무법인(유) 세종은 노동감독관 직무집행법의 주요 내용, 기존 근로감독관 직무규정과 차이, 그리고 기업 실무상 시사점을 아래와 같이 소개드립니다.

1. 제정 배경

종래 근로감독관에 관해서는 「근로기준법」 제10장(제101조~제106조)에서 최소한의 사항만을 규정하고, 구체적인 직무 수행 절차와 기준은 고용노동부 훈령인 「근로감독관 직무규정」에서 규정하는 방식을 취하였습니다. 그러나 사업장 감독의 절차·기준이 법률이 아닌 훈령 수준에 머물러 있어 법적 구속력이 제한적이었고, 중앙과 지방 간 역할 분담 체계도 미비한 부분이 있었습니다. 이에 근로감독관의 직무 범위·권한·의무·보호 등을 하나의 독립된 법률로 통합·정비하여 법의 집행력과 예측가능성을 높이고자 노동감독관 직무집행법이 제정되었습니다.

아울러, 공소청법 상의 '수사와 기소의 분리' 원칙이 특별사법경찰관리 영역에도 적용되면서 기존의 검사의 특별사법경찰관에 대한 지휘 감독 권한이 제외된 것도 제정 배경으로 작용하였습니다.

2. 주요 내용

조항	구분	내용
제6~15조	중앙노동감독관 직무·권한	사업장 감독, 산업재해 조사, 사법경찰관리 직무 수행 등 중앙노동감독관의 직무권한 규정

제15~19조	사업장 감독	사업장 감독의 종류, 감독 계획 수립, 결과 조치 등 사업장 감독에 관한 업무 절차 규정
제20~23조	신고사건 처리	신고사건의 제기조사결과 조치 등 신고사건 처리절차
제24~27조	사법경찰권 행사	사법경찰관으로서의 직무집행 원칙 구체화, 고용노동부장관의 의견제시권 신설
제28조	지방노동감독관	상시근로자 30명 미만 사업장 감독에 관한 권한을 시·도지사에게 위임할 수 있도록 하여 지방노동감독관 설치 근거 마련
제43조	과태료	현장조사 거부·방해, 출석불응·거짓보고에 대한 과태료 규정

가. 노동감독관 이원화 체계 도입(제6조, 제28조, 제30조)

노동감독관은 고용노동부 소속 '중앙노동감독관'과 시·도 소속 '지방노동감독관'으로 구분됩니다. 지방노동감독관은 고용노동부장관이 상시근로자 30명 미만의 사업장에 대한 감독 권한 일부를 시·도지사에게 위임한 경우에 한해 둘 수 있습니다. 고용노동부장관은 위임사무에 대하여 지도·감독할 수 있으며, 위임사무의 수행 실적을 매년 평가할 수 있습니다.

나. 사업장 감독 절차 법제화(제16조)

고용노동부훈령 '근로감독관 직무규정'에서 규정하고 있던 사업장 감독의 종류를 법제화하고 구체적인 내용을 고용노동부령에 위임할 수 있도록 하였습니다. 사업장 감독을 정기감독·수시감독(재감독 포함)·특별감독으로 구분하고 사업장 불시 방문이 원칙임을 명문화하였습니다.

다. 수사권 일원화(제24조 제1항)

「근로기준법」 제105조는 현장조사·서류 제출·심문 등의 수사를 '검사와 근로감독관'이 전담하여 수행한다고 규정하고 있었으나, 노동감독관 직무집행법 제24조는 이를 '중앙노동감독관'이 전담하여 수행하는 것으로 규정하면서 이와 함께 근로기준법 제105조도 삭제하였습니다(시행일 2026. 12. 8.). 이에 따라 「근로기준법」, 「최저임금법」, 「산업안전보건법」, 「노동조합 및 노동관계조정법」, 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」 제6조·제7조를 포함한 총 19개 노동 관계 법령 위반에 대한 수사는 중앙노동감독관이 전담하게 됩니다.

2026. 10. 2. 시행 예정인 공소청법에서도 검사의 특별사법경찰관에 대한 지휘감독 권한이 제외되었습니다(공소청법 제4조). 현행 형사소송법 제245조의10 제2항에서는 여전히 특별사법경찰관이 모든 수사에 관하여 검사의 지휘를 받는다고 되어 있으나 이 역시 신설된 노동감독관 직무집행법과 공소법 취지에 맞춰 개정될 가능성이 높아 보입니다. 다만 검사의 보완수사권도 폐지될지 여부는 향후 법개정 추이를 주의 깊게 살펴보아야 할 것입니다.

한편 중앙노동감독관이 수사를 종결한 때에는 관할 지방검찰청 검사장 또는 지청장에게 사건을 송치해야 합니다(제27조). 따라서 중앙노동감독관은 수사 결과 불기소의견인 경우에도 사건을 검찰에 송치해야 하며, 이 점에서 수사종결권이 부여된 경찰과는 차이가 있습니다.

라. 고용노동부 장관의 의견제시권(제24조 제2항)

노동감독관 직무집행법 제24조 제2항은 고용노동부장관에게 일정한 경우 수사에 관한 의견제시권을 부여하고 있습니다. 구체적으로, 사회적 물의를 일으킨 사업 또는 사업장을 수사하거나 수사 대상이 둘 이상의 관할에 속하여 일관성 있는 처리 결과가 요구되는 등 필요한 경

우, 고용노동부장관은 법령 해석 및 적용 등에 관한 의견을 제시할 수 있습니다. 이는 종전에 개별 지방고용노동관서 단위에서 이루어지던 사건 처리가 향후 고용노동부 본부 차원의 해석과 기준에 의해 영향을 받을 수 있음을 의미합니다.

3. 시사점

검사의 직접 수사권 폐지로 인해 노동 관계 법령 위반 사건의 수사는 중앙노동감독관이 단독으로 진행하게 됩니다. 수사 과정에서 절차적 흠결이 발생할 가능성을 배제할 수 없으므로, 피조사자인 기업·사업주로서는 수사 착수 초기부터 법률 전문가의 조력을 받아 절차적 권리를 적극적으로 행사하는 것이 중요합니다.

고용노동부장관의 의견제시권이 신설된 만큼, 중대산업재해나 대규모 노동분쟁 관련 사건에서는 고용노동부 본부가 수사에 영향을 미칠 수 있습니다. 따라서 사안에 따라서는 지방고용노동관서에 대한 대응에 더하여 고용노동부 본부를 상대로 한 별도의 변론 전략을 수립할 필요가 있습니다.

한편, 상시근로자 30명 미만 사업장에 대한 감독 권한이 지방노동감독관에게 위임될 경우, 중앙노동감독관의 감독 여력이 확보되어 전반적인 사업장 감독의 빈도와 강도가 높아질 가능성이 있습니다. 사업장 감독의 법적 근거가 법률 수준으로 정비된 만큼, 기업으로서의 법률에 기초하여 사업장 감독에 체계적으로 대응하는 한편, 사업장 감독의 구체적인 절차·기준 등에 관한 하위 법령의 입법 동향을 지속적으로 모니터링할 필요가 있습니다.

저희 법무법인(유) 세종은 노동 관계 법령 전반에 걸친 법률자문은 물론, 사업장 감독 및 수사 대응에 이르기까지 종합적인 서비스를 제공하고 있습니다. 이에 관하여 문의 주시면 언제든지 최선을 다해 도움을 드리겠습니다.

관련구성원

진현일

변호사

02-316-2897

hijin@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

김태승

변호사

02-316-1771

tskim@shinkim.com

정해윤

변호사

02-316-1844

hyoojung@shinkim.com

Copyright SHIN & KIM LLC. All rights reserved.