

April 8, 2026

「노동감독관 직무집행법」 공포: 제정의 의미와 실무상 시사점

I. 「노동감독관 직무집행법」 제정

그 동안 근로감독관의 조사 및 감독 등에 관한 법적 근거는 근로기준법, 노동조합법 등 개별 노동관계법령 및 고용노동부 훈령인 「근로감독관 직무규정」에 분산되어 있었는데, 새로 제정된 「노동감독관 직무집행법」(이하 “**노동감독관법**”)은 이를 별도의 법률로 통합·정리하였습니다. 노동감독관법은 2026. 3. 12. 국회 본회의를 통과하였고 2026. 4. 7. 공포된 후, 공포시점으로부터 8 개월이 경과한 날인 2026. 12. 8.부터 시행될 예정입니다.

II. 「노동감독관 직무집행법」의 주요 내용

1) 근거 규범이 법률로 상향

- ✓ 노동감독관의 업무에 대한 규범 구조가 고용노동부 장관의 행정규칙에서 독자적인 법률로 상향되었습니다.

2) 감독 체계가 중앙정부와 지방자치단체로 양분

- ✓ 상시근로자 수 30명 미만 사업 또는 사업장의 감독은 대통령령이 정하는 바에 따라 그 일부를 시·도지사에게 위임할 수 있습니다(제28조 제1항).

3) 감독관 업무에서의 재제규정의 정비

- ✓ 노동감독관법에서는 과태료 규정을 별도로 정비하여 아래와 같이 일원화하였는데 과태료 부과 기준, 근거 등은 시행령 등을 통해 보다 구체적으로 정해질 것입니다.

제 43 조(과태료) ① 제 9 조에 따른 중앙노동감독관(제 28 조제 10 항에 따라 준용하는 경우를 포함한다) 또는 그 위촉을 받은 의사의 현장조사나 검진, 검사·점검 또는 수거를 거절, 방해 또는 기피하거나, 그 심문에 대하여 진술을 하지 아니하거나, 거짓된 진술을 하며 장부등을 제출하지 아니하거나 거짓 장부등을 제출한 자에게는 **1 천만원 이하의 과태료**를 부과한다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500 만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제 10 조제 1 항을 위반하여 **출석**을 하지 아니한 자

2. 제 11 조를 위반하여 **보고를 하지 아니하거나 거짓된 보고**를 한 자
 ③ 제 1 항 및 제 2 항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.

4) 수사권한 명시

- ✓ 노동 관계 법령 위반에 대한 수사 일체는 중앙노동감독관이 전담하도록 하고(제24조 제1항 전단) 중앙노동감독관이 수사를 종결할 때에는 관할 지방검찰청(검사장, 지청장)에게 사건을 송치하여야 합니다(제27조).
- ✓ 한편, 감독관은 특별사법경찰관리(특사경)로서 2026.3.20. 국회를 통과한 공소청법은 검사의 직무범위에서 특사경에 대한 지휘감독을 누락하고 있지만(공소청법 제4조), 현행 형사소송법은 여전히 특사경의 수사에 대한 검사의 지휘를 인정하고 있으므로(형사소송법 제245조의 10), 감독관의 수사에 대한 검사의 지휘 문제는 향후 예정된 형사소송법의 개정 내용을 예의 주시할 필요가 있습니다.

5) 고용노동부 장관의 의견제시권

- ✓ 사회적 파장이 큰 사건이나 둘 이상의 관할에 걸친 사건 등 통일적인 법 집행이 필요한 경우 고용노동부장관은 법령 해석 및 적용 등에 관한 의견을 제시할 수 있습니다(제24조 제2항). 향후 고용노동부 본부에서 통일적 차원에서 해석과 처리 기준을 제시하는 경우가 많아질 것으로 예상되는데, 실무적으로는 대형 임금체불, 노사분규, 중대산업재해 등이 주 대상이 될 것입니다.

III. 시사점

이번 노동감독관법은 감독 주체를 중앙노동감독관과 지방노동감독관으로 구분하고, 일정 범위에서는 지방자치단체의 역할도 예정하고 있어, 향후 근로감독의 범위와 빈도가 증가할 것입니다.

실무적으로는 기존 지방고용노동관서의 업무가 전면적으로 바뀌는 것은 아니지만, 관련 절차가 훈령이 아닌 법률에 보다 구체적으로 규정되었다는 점에서 진술·소명, 자료제출, 장부관리, 사실관계 설명의 중요성은 종전보다 더욱 커질 것으로 보입니다.

아울러 사회적 파장이 큰 사건이나 복수 관할에 걸친 사건에서는 고용노동부장관의 의견제시권이 작동할 수 있어, 사건 처리가 개별 관서 단위의 판단에만 맡겨지지 않고 중앙 차원의 해석과 기준에 의해 영향을 받을 가능성도 있습니다.

이로써 종전에는 노동사건의 처리 방향에 대검찰청 관련 부서의 의견이 중요한 의미를 가졌는데 향후에는 노동부장관의 지침이나 의견이 매우 중요한 역할을 하게 될 것으로 판단됩니다.

기업으로서는 새로운 노동감독관법의 시행에 앞서 임금, 근로시간, 산업안전, 직장 내 괴롭힘 등 주요 노동 이슈와 관련한 문서와 실제 운영 실태를 미리 점검하고, 감독 대응 체계를 정비해 둘 필요가 있습니다.

* * *

법무법인(유한) 태평양은 근로감독과 관련하여 노동청 진정, 고소 사건의 대응경험과 다수의 근로감독 대응 이력, 근로감독에 대한 풍부한 이해를 바탕으로 적합한 법률 자문과 실질적인 대응 방안을 제공해 드리고 있습니다. 저희 법무법인(유한) 태평양은 제정 노동감독관법에 따라 향후에도 고객의 이해를 적극적으로 관철하는 자문을 제공할 것입니다.

관련 구성원

박화진

고문

T 02.3404.0648

E hwajin.park@bkl.co.kr

이욱래

변호사

T 02.3404.0684

E wookrae.lee@bkl.co.kr

최대술

공인노무사

T 02.3404.0250

E daesool.choi@bkl.co.kr

법무법인(유한) 태평양의 뉴스레터에 게재된 내용 및 의견은 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행된 것이며, 법무법인(유한) 태평양의 공식적인 견해나 어떤 구체적 사안에 대한 법률적 의견을 드리는 것이 아님을 알려드립니다. 뉴스레터와 관련된 문의사항이 있을 경우 위 연락처로 문의주시기 바랍니다.