

July 18, 2025

고용노동부의 근로감독 강화

I. 배경 및 정부의 입장

이재명 대통령은 취임 직후 2025. 6. 5. 열린 국무회의에서 근로감독관 인력 증원 필요성을 언급하며, 고용노동부에 “근로감독관 및 산업안전보건감독관이 현장에서 실질적 역할을 할 수 있도록 감독 인력의 증원 계획과 함께, 특별사법경찰권의 지방자치단체 위임방안도 검토할 것”을 지시하였습니다.

김영훈 고용노동부 장관 후보자도 2025. 7. 16. 인사청문회에서 “근로감독관의 숫자를 단순히 늘리는 것이 아닌 내실있는 증원이 이뤄져야 한다”고 하였고 “근로감독관의 질적 역량 강화를 위해 근로감독 기능은 근로감독청으로 독립”하는 방안이 필요하다고 언급하였습니다.

이는 근로감독관의 역할을 기존 수동적인 신고사건 처리에서 벗어나, 적극적인 근로감독을 통한 법률 준수 확보로 확대하겠다는 것으로 이해할 수 있습니다.

이러한 인력 증원 및 지자체 권한 위임, 중앙-지방 간 협력을 통해 ‘일하는 모든 사람을 보호하는 노동존중 사회를 실현한다’는 정부의 공약에 따라 근로감독이 더욱 강화될 것으로 보입니다.

또한 고용노동부는 근로감독관 명칭을 ‘노동경찰’로 변경하는 방안도 고려하고 있고, 30인 이하 사업장에 대한 감독 권한을 지방자치단체로 위임하면서 인력도 7,000명을 연차적으로 증원하는 방안을 적극 검토 중인데 이를 통해 근로감독 물량을 현행 전체 사업장의 7% 수준으로 확대(현 5.5만 → 증 14만개소)한다는 계획을 가지고 있는 것으로 알려져 있습니다.

II. 고용노동부의 2025년 사업장 감독계획

그간 고용노동부는 근로감독의 실효성을 높이기 위해 감독방향을 지속적으로 개선하고, 문제 사업장에 대한 ‘선택과 집중’으로 감독효과를 강화하여 왔습니다. 고용노동부는 매년 초 “사업장 감독계획”을 발표하고 있는데, 「2025년 사업장 감독계획」의 주요 내용은 아래와 같습니다(고용노동부 보도자료 참조).

1. 선택과 집중을 통해 고의·상습 법 위반기업은 엄단

- 현안이 제기된 사업장에 대해서는 모든 감독역량을 결집하여 「대규모 통합 사업장 감독(노동+산업안전보건 전 분야)」 실시
- 노무관리·산업재해 고위험사업장을 사전에 선별하여 예방중심의 기획감독을 강화
- 임금체불 등 중대한 법 위반 기업에 대한 「특별근로감독」 대상을 명확히 함

2. 산업(업종) 단위의 자발적 변화를 유도 및 지원 강화

- 개별기업 중심으로 실시하던 사업장 감독을 취약 업종 중심으로 전환
- 감독이 종료된 이후에도 「재감독」을 강화, 산재 발생 위험사업장은 「확인점검」 실시

3. 근로감독관 역량 강화 및 인프라 확충을 통한 감독 품질 향상

- 전문성을 갖춘 우수 근로감독관 집중 양성
- 감독 종료 후 감독 결과를 모니터링하여 제도개선 등에 반영

고용노동부는 2024년에는 기존의 정기감독, 수시감독, 특별감독 외에도 재감독을 신설 하였습니다. 이번 2025년 사업장 감독계획에서는 이에 더하여 「대규모 통합 사업장 감독(노동+산업안전보건 전 분야)」를 추가하며, 감독의 범위를 확대하였고, 특히 고의·상습체불, 직장내 괴롭힘 등 중대한 법위반으로 다수의 피해가 발생한 기업은 예외 없이 무관용 원칙하에 특별감독을 실시하고 있습니다. 이러한 사업장 감독계획에 따라 현재는 고용노동부의 근로감독은 취약분야/업종을 대상으로 집단적으로 시행하는 기획감독이 주로 실시되고 있습니다.

III. 근로감독에 대한 기업의 대응

고용노동부는 근로감독 유형에 따라 정기감독, 수시감독, 특별감독, 재감독으로 구분하여 실시하고, 수시감독에는 기획형감독(취약분야 중심), 신고형감독(상습 위반기업), 청원형감독(감독청원)으로 구분하여 감독의 실효성을 높이고 있습니다.

이러한 대부분의 근로감독은 이에 대비할 수 있는 충분한 기간을 부여하기 보다는 실시 시점에 임박하여 감독사실과 일정을 통보하기 때문에 대부분의 사업장들이 준비 없이 근로감독을 맞이하게 되는 것이 일반적입니다.

뿐만 아니라 최근 근로감독은 과거 서류 위주의 점검에서 벗어나 담당자 면담, 현장 방문, 설문조사 등 다양한 형태로 이루어지므로 컴플라이언스에 잘 대비하고 있는 기업들도 근로감독 대응에 어려움을 겪는 경우가 많습니다.

근로감독의 결과 법 위반 사항이 확인되는 경우에는 시정지시 대상이 되고 시정지시를 이행하지 않을 경우에는 과태료 부과나 형사처벌의 대상이 될 수 있기 때문에 기업들로서는 이에 대응하는 것이 중요합니다. 실무상 구체적인 대응 방안은 아래와 같습니다.

1. 근로감독 유형에 대한 이해:

근로감독 대응 시 우선적으로 근로감독의 유형을 파악하고 근로감독 유형에 맞는 대비를 세우는 것이 필요합니다. 근로감독의 유형과 중점 점검항목을 파악하면 효과적인 대응이 가능합니다.

2. 근로감독 점검지령서 파악:

근로감독관은 근로감독시 사업장에 점검지령서를 제시합니다. 이러한 점검지령서에는 감독기간, 점검범위, 감독자 소속·지위·성명 등이 기재되어 있으므로 점검지령서에 대한 충분한 이해가 필요합니다.

3. 근로감독 관련 제출 서류 파악 및 진행경과 기록:

근로감독은 다수의 근로감독관이 요청하는 서류, 근로감독관의 현장 점검 등에 대응하여야 하므로 제출서류와 진행경과를 파악하고 기록을 해두어야만 적절한 대응이 가능합니다.

4. 근로감독에서의 지적된 내용에 대한 대비:

근로감독관은 지적된 사항을 별도의 확인서로 작성하고, 이를 근거로 시정지시를 하므로 근로감독관으로부터 지적된 내용이 무엇인지, 회사가 어떻게 대응 또는 설명하여야 하는지 분명한 입장을 가지되, 즉시 대응을 하는 것이 필요한 경우도 있다는 점을 염두에 두어야 합니다.

*

*

*

법무법인(유한) 태평양은 근로감독과 관련하여 다수의 근로감독 대응 이력, 근로감독에 대한 풍부한 이해를 바탕으로 적합한 법률 자문과 실질적인 대응 방안을 제공해 드리고

있습니다. 현재 새 정부에서 노동관계 법률 개정이 다양하게 추진될 것으로 예상됨에 따라, 향후 근로감독 대응 수요가 지속적으로 늘어날 가능성이 높고 저희 법무법인(유한) 태평양은 근로감독의 확대 규모와 강화 추세를 고려하여 지속적으로 자문을 제공할 예정입니다.

관련 구성원

박화진

고문

T 02.3404.0648

E hwajin.park@bkl.co.kr

최대술

공인노무사

T 02.3404.0250

E daesool.choi@bkl.co.kr

김영민

공인노무사

T 02.3404.0693

E youngmin.kim@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.