
국민께 신뢰받는 '우리 노동부'를 향한
근로감독 행정 혁신 방안

2026. 1. 14.



고용노동부

순 서

I. 검토 배경	1
II. 現 감독행정 진단	2
III. 근로감독 행정 혁신방안	4
1. 현장의 문제를 해결하는 「현장맞춤형 감독 행정」 확립 ..	5
2. 「노동행정 전문가」로 성장을 통한 감독의 질 제고 ·	11
3. 공정한 감독행정을 위한 인프라 혁신	17
IV. 기대효과 및 향후 계획	20
[붙임] 향후 추진일정	21

I. 검토 배경

❖ 국민께 신뢰받는 감독행정을 토대로 “공정한 노동환경과 안전한 일터” 조성 필요 → 근본적·혁신적 감독행정 체계 개편 시급

◆ 대통령 주요 말씀

▲ 근로감독관을 늘려서라도 행정 방식을 개선할 것(9.8) ▲ 더 이상 일터에서 다치거나 목숨 잃는 일 없도록 근로감독관 2,000명 증원(11.4)

□ 모두가 행복하게 일할 수 있는 노동존중 사회 구현이 필요한 시점

○ 일하는 모든 사람의 생명·안전 보호, 일터 권리 보장 등을 위한 추진체계로서 혁신적 감독 행정체계 개편이 반드시 수반될 필요

□ 국민이 체감할 수 있는 감독 규모는 여전히 부족

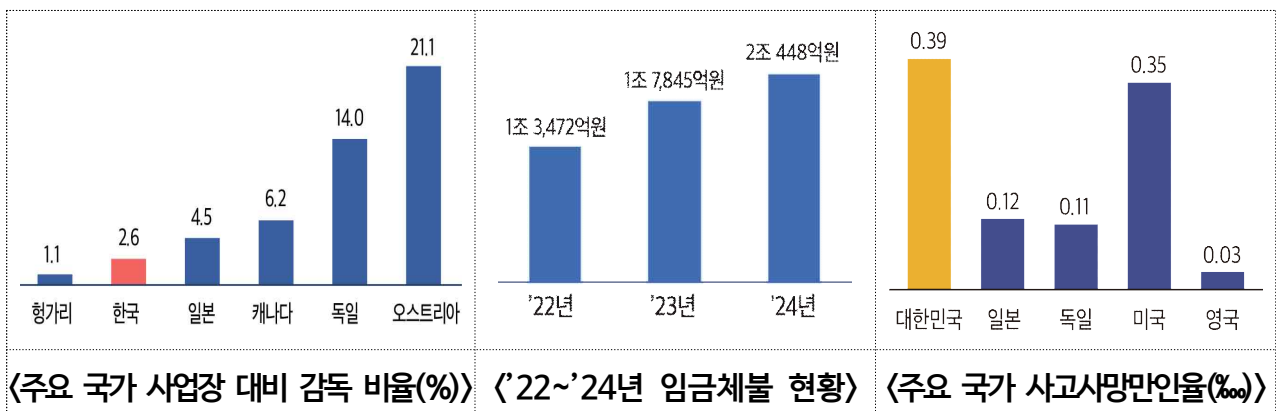
○ '24년 근로감독 물량 5.4만 개소는 쏠 사업장 대비 2.6%에 불과, 임금체불 등 신고 사건 증가*에 따라 사업장 감독 여력 부족

* [신고사건수] ('22년) 31만건 → ('23년) 37만건 → ('24년) 41만건(10.8% ↑)

□ 현장의 근로감독관 역할과 전문 역량 중요성 확대

○ 체불·직장 내 괴롭힘 증가, 근로자성 판단 등 복잡한 노동 이슈 확대 등으로 근로감독관에게 요구되는 역량·전문성은 점차 높아짐

○ 사망 사고유형 다양화, 일부 고위험·대형 사업장의 산업재해 반복 등 현장 위험요인의 근본적 개선을 위해서는 근로감독관의 역량 집중 필요



II. 現 감독행정 진단

1. 실질적 노동여건 개선을 위한 예방적 감독 체계 미흡

□ 사후적 사건처리 중심 감독행정

- 사업장 근로감독과 신고사건 처리가 분절되어 대다수 근로감독관이 근로기준 신고사건 또는 산업안전 중대재해 대응 중심으로 업무 수행
- 동일 사업장 내 다수의 진정인이 신고 시 각각 다른 감독관이 담당·처리하는 경우 발생 등 지역·사업장 중심 체계적 관리에 한계

현장의 목소리

“ 조사를 받을 때마다 담당 감독관이 달라요. 우리 회사 상황에 대해 똑같은 얘기를 반복하고 있는데 도대체 담당 감독관이 왜 매번 바뀌는지 모르겠습니다”(사업주)

- 근로기준·산업안전 간 독립적으로 감독을 시행함에 따라 파편적으로 대응하거나 동일 사업장 대상 중복 감독으로 비효율성 발생
- 감독 이후 신고사건, 안전사고 발생 등 지속적인 관리 체계 부족으로, 사업장 노동환경 실질적 개선 미흡

□ 소규모 사업장 등 감독 사각지대 발생

- 소규모 사업장은 인력·재정 등의 한계로 노무관리·산업안전 역량 부족, 노후 설비·불안전한 작업 방식 등 다양한 위험 상존
 - * 임금체불액 1조 8,851억원(전년동기比 +1.0%) → 30인 미만 사업장 67.5%(’25.11월)
 - ** 50인 미만 소규모 사업장, 기본 안전 수칙 준수로 예방 가능한 추락·끼임·부딪힘 같은 재래형 사고가 전체 사망사고의 약 60% 차지(275명/457명, ’25.3분기)
- 중앙정부 감독만으로는 지역별 현안 및 소규모 사업장의 업종별 특성 등 고려한 종합적 원인 분석 및 해결에 구조적 한계

2. 근로감독관의 역량 강화에 대한 투자지원 부족

□ 채용·보직 경로와 교육 간 연계 미흡

- 감독관이 장기간 전문성과 현장 경험을 축적하더라도 특화된 경력 관리 체계 부재로 보직 배치 등에 경력 활용 제한
- 교육과 인사 시스템의 연계가 미흡하여 감독관이 역량 제고 및 경력 관리를 위해 자발적으로 노력할 근본적 인센티브 부족

□ 근로감독관이 전문가로 성장할 교육 환경 미비

- 사업장 감독 확대를 위한 근로감독관 증원으로 신규 근로감독관 증가가 예상됨에 따라 전문성 확보 및 역량 강화 노력 필수적
- 이론 중심으로 현업에 즉시 활용 가능한 실습·참여형 교과목 부족, 역량과 업무 필요도에 맞춘 수준별·맞춤형 교육체계 미흡
- 과도한 업무량, 인력 부족 등으로 일하면서 배우기 위한 여건이 부족하여, 재직 중 교육 참여가 저조*한 상황

* [’24년 감독관 교육시간(신규교육제외)] 노동 22시간, 산안 20.8시간(평균 21.4시간)

현장의 목소리

“주입식 교육 90% 이상, 공부 열심히 해도 현장 와서 모르는 것이 대부분”
“신규감독관 교육과 유사한 부분이 많고, 고경력자 대상 교육이 적어요”

3. 감독 행정 관련 법적·제도적 인프라 부족

- 감독관 역할 증대에 따른 감독 권한에 대한 통일적 법적 근거 부족 및 근로감독관에 대한 대국민 신뢰도 높지 않은 상황
- * 「근로기준법」, 「산업안전법」, 「사법경찰직무법」 등 여러 법에 산재
- AI 기술 확산에도 단순 민원 대응, 진술조서 요약 및 보고서 작성 등에 장시간 소요되어 현장점검 등 핵심 감독 업무 집중에 한계

Ⅲ. 근로감독 행정 혁신 방안

모두가 행복하게 일할 수 있는 노동존중사회

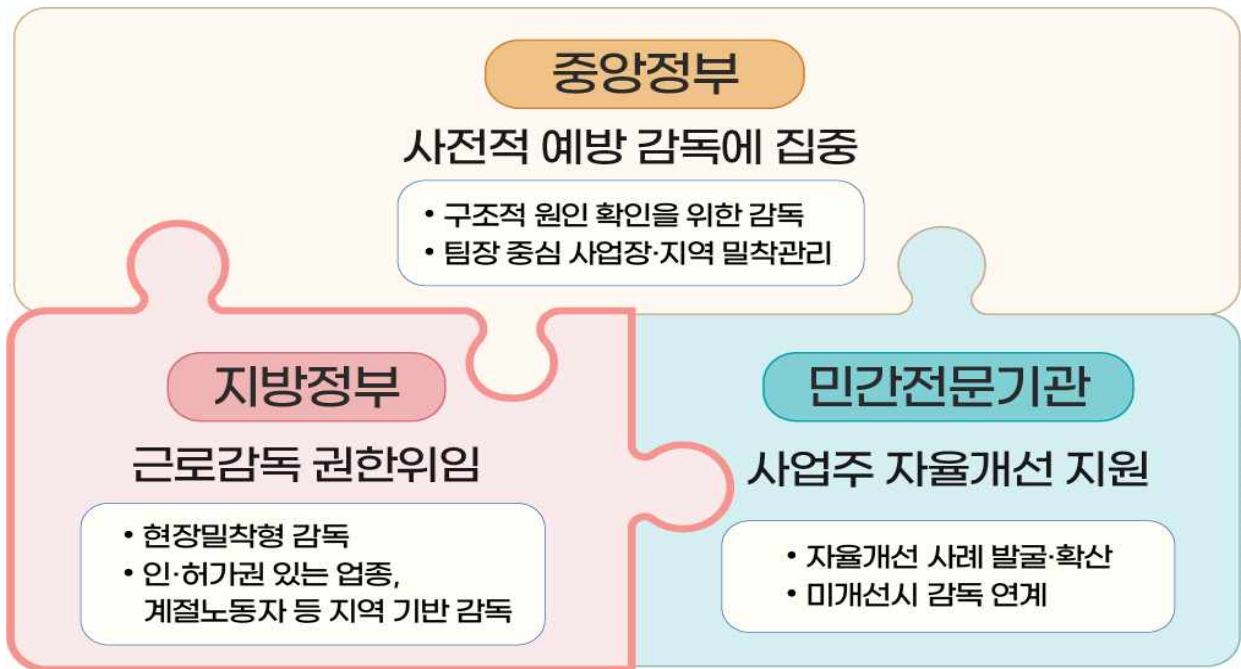
목표

- ✓ **감독물량** OECD 평균 14만개소(중소사업장의 7%) 확대(~'27년)
- ✓ **임금체불액** 2조원 → 1조원으로 절반 감축(~'30년)
- ✓ **사고사망만인율** OECD 평균 0.29‰ 달성(~'30년)

전략

- ✓ 일터 안전, 노동권 보호 등 **노동현장의 실질적 개선**
- ✓ **전문성과 신뢰성을 담보할 수 있는 근로감독 행정 기틀 확립**





① “더 단단하게” 보호할 수 있도록 선제적 감독으로 개편

1. 감독 물량 확대 및 감독 방식 개편

□ 감독이 꼭 필요한 사업장부터 중점 감독

- (물량 확대) 현재 5.4만 개소(全 사업장의 2.6%) 수준인 감독 물량을 '27년까지 OECD 평균 수준인 14만 개소(全 사업장의 7%)로 확대

* ('25) 5.4만개소 → ('26) 9만개소 → ('27) 14만개소



- (대상 선정) 우선적으로 감독이 필요한 사업장에 집중 감독할 수 있도록 감독 대상 타겟팅(targeting)

- ① 고용·노동·산업안전 통합 데이터 기반 AI를 토대로 임금체불 등 노동법 위반 및 산재 정밀 예측하여 감독 대상 선정
- ② '숨어있는 체불' 발굴을 위해 체불 신고 사업장은 감독 원칙, 3대 기초안전수칙(안전모·안전대·안전띠) 홍보·계도 및 일제 점검(분기별)
- ③ 가짜 3.3 위장, 외국인 다수 고용 사업장, 중대재해 급증한 「작은 사업장(지붕·축사, 별목 등)」 등 취약계층·사업장 보호에 중점
- ④ 안전일터 신고센터('25.8월~), 재직자 익명제보('24년~, 現 연 2~3회) 상시화 → 신고가 어려운 재직자 등에 대한 중점 감독·점검

□ 법 위반 발생의 구조적 원인 확인을 위한 감독 실시

- (노동·산안 통합) 현안 사업장 및 복합문제 사업장 대상 문제의 근본 원인을 확인할 수 있도록 「노동 + 산업안전 통합감독」 확대

'25년 통합감독	강원학원 직장 내 괴롭힘 특별감독, 10대 건설기업 체불·산재 감독, 반얀트리 호텔 화재·태안 화력·SK에너지 폭발 사고 등
--------------	---

- (상시 대응) 중대재해, 직장 내 괴롭힘 등 사회적 이슈 발생 시 즉각적 대응을 위해 기획감독 착수 여부 즉시 검토
 - 불시 패트롤 점검을 신설하여 위험 현장에 대한 기동형 점검 체계 운영(1억 미만 공사현장, 도·소매 등 기타업 산재 예방)
 - (즉시 제재) 상습·악의적 사업주 대상 선제적 특별감독 후 즉시 과태료 부과 및 사법처리 등 강화
 - 산업안전 분야 일반감독 시 안전·보건조치 의무 위반을 적발한 경우 시정 기회 없이 현행법에 따라 즉시 집행 추진
- * 중대재해 외에도 심각한 산재, 붕괴·화재·폭발 등 우려 시 적극적 작업 중지 명령 추진

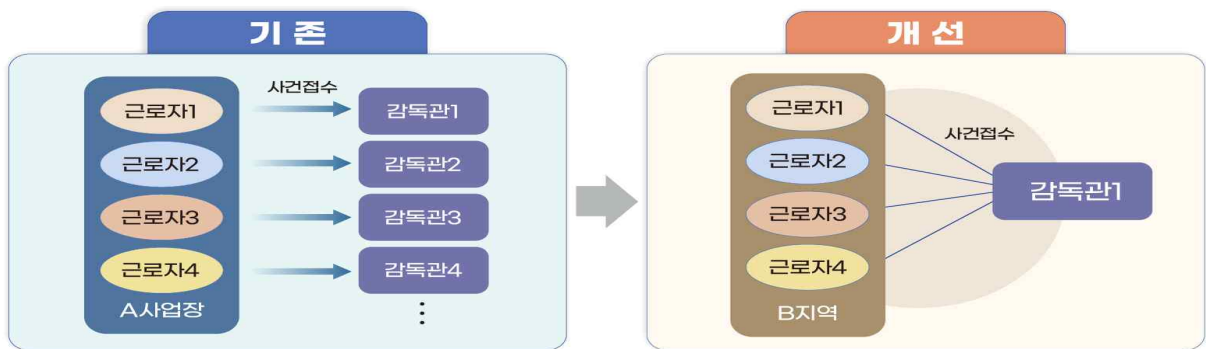
□ 감독 기 실시 사업장 대상 사후 관리 강화

- 체불 전수조사 후 신고사건이 다시 제기된 경우 임금체불 및 노동 관계법 전반 등에 대해 재감독 실시
- 고위험 사업장(예: 중대재해 또는 반복 산재 발생 사업장 등)에 대해서는 일회성 적발에 그치지 않고 추가 감독하여 개선 이행 여부 확인

2. 사업장 밀착관리를 통한 감독 품질 제고

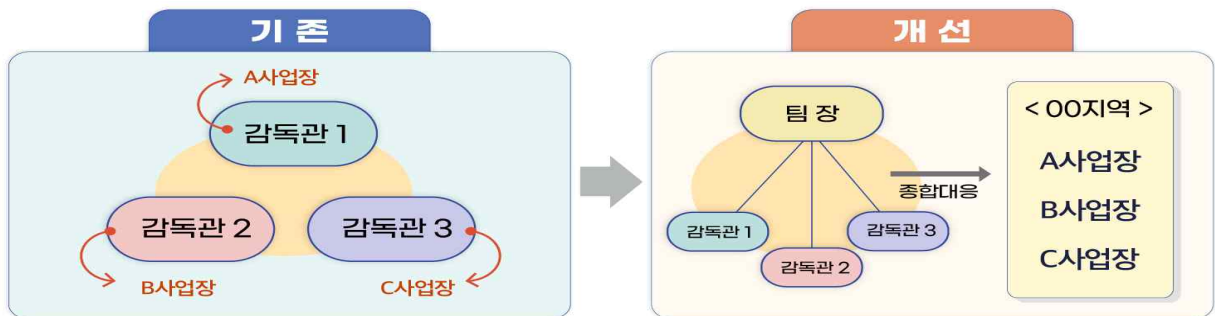
□ 지방관서별 지역 및 주요 사업장 전담제 실시

- 사업장 관리의 연속성 확보 등을 위해 지역 단위 전담제 원칙
 - 다만, 관서 특성상 산업재해 반복 발생, 상습 체불 등 사업장 단위 관리가 필요한 경우에는 고위험 사업장 선정·관리



□ 감독부서 내 팀장 중심 감독체계 구축

- (팀제 구축) 감독관의 경험·경력별로 사업장 관리·감독의 편차가 발생하지 않도록 “팀 단위” 전담·관리체계 현장 정착
 - 팀장 중심으로 감독 난이도·중요도에 따라 경력과 역량을 고려하여 감독반 구성, 감독 대상 배분 등 감독의 균질성 및 공정성 확보



- (권한 부여) 팀제가 차질 없이 운영될 수 있도록 팀장에 중요사건 검토권, 팀원 대상 근무성적평정 의견제시권 등 권한 부여 검토
- (인센티브) 팀 중심 성과 도출 및 사기진작을 위해 ‘올해의 감독관 및 부서’ 외에 ‘올해의 감독팀’을 추가로 선정·포상

② 지방위임 등 “더 촘촘하게” 보호하여 감독 사각지대 최소화

1. 지방정부 감독권한 위임

□ 중앙-지방이 협력하여 촘촘한 예방감독 체계 구축

- **(예방 강화)** 임금체불·산업재해 해결의 핵심은 예방 감독 확대
→ 중앙·지방정부가 함께 지역 내 사각지대 없이 예방 감독 실시
 - 지방정부는 영세 업종·소규모 사업장을 관리하여 경미한 위법 예방 + 중앙정부는 지역 감독행정 설계·운영 및 중요 사안에 대응 강화
- **(감독 체계)** 중앙정부 지휘·감독 下 일관성·통일성 있는 감독 실시
 - 지방정부는 ①사전협의 된 30인 미만 사업장 대상 ②노동법·산안법 전반에 대한 ③사업장 감독 및 사후조치(사법경찰권) 실시
 - * 위임 제외: ① 사회적 이슈, 전국 단위, 새로운 법령 해석 필요 등의 사업장, ② 파견법, 집단적 노사관계법, 중대재해처벌법 등, ③ 신고·진정 사건
 - * 우선시행대상: 지방정부 인·허가 업종 및 특사경 출입 사업장, 소규모 건설현장
 - 지방의 접근성·정보력이 높은 인·허가 업종, 소규모 건설현장 감독에 역량을 집중하고, 노동·안전 컨설팅 및 지원사업과 연계

□ 지방 감독시스템 조기 안착을 위한 지원 실시

- **(운영기준 수립)** 중앙-지방 협의회에서 위임 사업장을 사전결정, 감독 절차·내용·조치 표준화 및 조직·인력 운영 기준 제시
- **(관리·평가)** 감독 결과를 전산으로 관리하여 부실·과잉 감독 확인 및 시정 조치, 매년 결과 평가 및 예산·인력 인센티브 마련
 - * 일관성 확보 방안: (사전) 감독관 임면 승인, 중앙감독관 배치, 시행계획 보완 요구 (사후) 위임사무 지도·감독, 시정명령·직무이행명령, 감사·제재, 위임권한 철회 등
- **(지원·협력)** 지방노동관서와 멘토-멘티로 연결하여 합동점검·OJT 공동 수행, 인력·경비·연계사업 예산 지원 및 정보시스템 구축

2. 타부처 및 민간전문기관 협업 강화

□ 분야별 타 부처와 합동 감독으로 감독의 파급력 확대

- (국토부) 공사비 분쟁 시공 등 불법하도급 의심 현장 중 임금체불, 중대재해 가능성 높은 현장 위주 합동 감독(25년 100개소→26년 100개소+a)
 - * (국토부) 불법하도급 행정처분 및 고발 조치+(우리부) 임금체불 직접지급·산업안전 점검
- (법무부) 외국인 노동자(계절 노동자 등) 다수 고용사업장 점검 시, 법무부·지방정부와 합동 점검 추진(반기 1회)
 - * (법무부) 출입국관리법, 관리지침 위반 + (우리부) 임금체불, 강제근로 등 노동법 위반
- (국세청) 상습·악의적 임금체불 및 사업장 쪼개기, 가짜 3.3계약 등 노동법 회피 사업장 대상 등을 통보하여 세원 관리에 활용
 - 국세청과 근로·사업소득세 원천징수 정보* 및 익명제보·상습체불 사업주 명단 등을 공유하여 근로감독 효과 제고
 - * 근로기준법 개정으로 국세청으로부터 관련 자료 협조 가능('25.10.23 시행)

□ 민간전문기관과 연계로 사업주 자율개선 지원

- (자율개선) 신설 사업장·소규모 사업장 등은 감독을 통한 제재보다 스스로 개선할 수 있도록 민간전문기관을 활용하여 체계적 지원

민간전문기관별 주요 역할

- ▲ (공인노무사회) 소규모 사업장이 스스로 법정 근로조건 준수 여부 점검 및 위반사항 등 개선토록 전문가 서비스 지원 확대(現 20인 미만 → 改 30인 미만)
- ▲ (노사발전재단·민간기관) 감독·신고사건 처리 시 근로조건 개선 등 필요한 사업장을 컨설팅으로 연계, 자발적으로 개선할 수 있도록 지원
- ▲ (민간재해예방기관) 그간 관리가 미흡했던 재해유형(영세 축사, 공장 지붕 유지보수 등) 중심으로 연계하여 위험요인 발굴·개선 지도 등 집중 관리
- ▲ (안전·보건 협회) 종합적 기술지원을 위해 지방관서-대한산업안전협회-대한산업보건협회 협조 체계(하라인)를 구축하여 영세사업장 관리 강화
 - 법 위반 적발시 즉시 통보·감독, 개선 필요 시 재정지원·종합 기술지원 연계

- (결과 활용) 사업장별 개선사항을 분석하여 「소규모 사업장용 노무 관리 가이드북」 마련 및 자율적 개선 지속 지원, 미이행 시 감독 연계

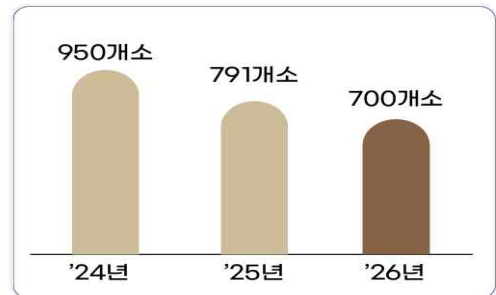
3 “더 두텁게” 지원할 수 있도록 감독행정 인력·조직 보강

□ 국가의 보호·지원을 체감할 수 있도록 근로감독관 인력 확충

- (인력 증원) 일하는 모든 사람이 공정한 노동환경에서 보호받을 수 있도록 '25~'26년간 2천 명 증원 → 예방 감독 중심 역량 강화
- 근로감독관 1인당 사업장 수를 적정화하여 노동자·사업주 모두가 국가의 보호를 체감할 수 있는 인적 기반 확보



〈전체 감독관 인력 증원〉



〈감독관 1인당 관할 사업장 수〉

- (안전 강화) 근로기준 대비 산업안전 감독관 비율 상향 추진 ('25년 7:3→'28년 5:5 목표, 지방정부 포함)

□ 본부와 지방관서 간 유기적 연계 확대를 위한 조직 강화

- (총괄) 노동부 본부 내 노동 및 산업안전 감독 총괄·조정 조직 신설
 - 근로감독 전담국인 「근로감독정책단」 복원과 함께 「산업안전보건 본부」를 차관급으로 격상, 범부처 노동안전 총괄·조정 기능 강화
- (지청) 사업체·종사자가 가장 많은 경기도 전속 관할청 신설(현 경기지청 → 경기청 승격) 및 20년 만에 지청 신설(2개)로 현장 조직 기능 강화
 - * 업무량, 지방협업 등 고려하여 울산동부·서산지청 신설
- (부서) 감독·수사 기능 체계화를 위해 지방고용노동관서 79개 부서 신설 (▲근로기준 39개, ▲산업안전 40개과·팀)

노동	· 노동기준감독과(신설) · 노동기준조사과(現 근로개선지도과)
산안	· 광역산재예방감독과(신설) 및 산재예방감독과(現 산재예방지도과) · 건설산재예방감독과(現 건설산재지도과) · 중대재해수사과(現 광역중대재해수사과)

① 채용부터 경력까지 “더 정밀하게” 인사시스템 개편

□ [채용 관리] 잠재적 역량 있는 인재 발굴·채용

- (채용 확대) 노동·산안 분야의 전문성 있는 인재 적극 확보
 - 7·9급 공채를 현행과 같이 고용노동직류(18년~, 노동법 필수)로 선발 하되, 산업안전감독관으로 지속 근무 가능한 기술직군 채용 확대*
 - * 쉰 산업안전감독관의 36.8%(’25.8월) → 70%까지 충원(국정과제)
- (공직 내·외 경력 활용) 민간 및 타 부처(지방정부 포함)의 노동, 산업 안전, 전문기술 분야 경력자 채용을 통해 역량 결집
 - 민간경력채용^{인사처 주관} 선발 시 전문성 있는 인재가 채용될 수 있도록 학위·자격 등 채용 우대요건 강화(예: 7급 석사 이상, 노무사 근무경력 등)
 - 타 부처 및 지방정부 기술직 공무원 일방전입·경력채용 추진
 - * '25.7월~12월 일방전입 2회·경채 2회 추진(14명 선발), '26년에도 지속 추진
 - 산업안전 현장감독 확대에 대응하기 위해 업무에 즉시 투입할 수 있는 산업안전 분야 경력자를 임기제 공무원으로 채용
 - * '25년 7급 191명 채용, '26년 7급 200명 채용 계획

□ [보직 관리] 근로감독관에 특화된 보직 관리 체계 강화

- (전문직위) 장기 재직하여 전문성을 제고할 수 있도록 전문직위를 정원의 10%로 확대하고, 전문직위 群 추가(4~8년간 전보 제한)
 - * (현행) 산재예방 분야 전문직위군(110개 직위) → (추가) 노동 분야 전문직위군 신설
- (보직경로) 전문분야 내 보직 이동으로 「근로감독관 → 감독부서장 → 본부 과장·기관장 → 고공단」 등 6급 이하 전문직 공무원 양성 경로 검토
- (분야별 순환) 감독행정 종합인재 양성을 위해 분야별 장기재직자를 대상으로 순환 전보 원칙 확립
 - * (노동) 신고사건 → 사업장 감독 → 노사협력, (산안) 사업장 감독 → 중대재해 수사

□ [인사 관리] 감독·수사 유인 제고를 위한 승진·평가체계 설계

- (유인 체계) 지방관서 팀장·부서장 등의 근무 의욕을 고취하는 방식으로 승진 등 유인구조 및 평가체계 설계
 - 감독·수사 분야의 역량있는 직원들이 관리자로 신속하게 승진할 수 있도록 특별승진 경로 마련
- (특승 가점) '올해의 감독관*' 등 성과 우수자 개인뿐 아니라, '올해의 감독팀'에 대해서도 5급 특별승진 1차 서류심사 시 가점 부여 추진
 - * 해당연도 실적이 우수한 근로감독관 선정, 장관 표창·포상금 등 인센티브 부여('95~)

□ [경력 관리] 공인전문인증제 신설 및 인사·교육 연계

- (전문성 인증) 노동·산업안전 등 노동부 직원 중 고도의 전문성을 갖춘 현장실무 전문가를 선발·인증하는 '공인전문인증제' 신설('26.1월)
 - 지속적으로 전문성을 제고할 수 있도록 2급 인증 후 추가 경력 및 성과 창출 시 1급으로 인증받을 수 있도록 단계적 설계

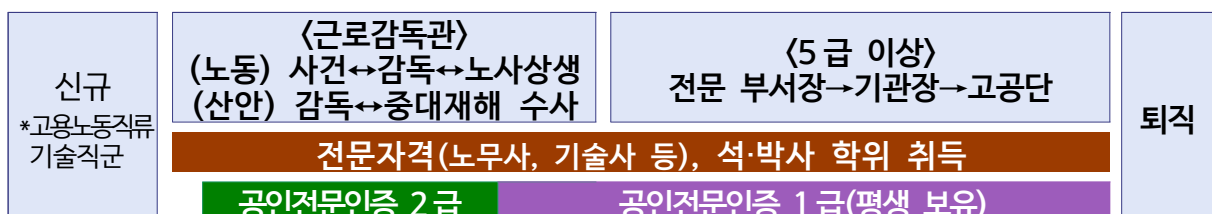
(참고) 「공인전문인증제도」 개요

- ▶ (배경) 노동부의 외형적인 인력·조직 확장을 넘어 국민과 동료가 인정·신뢰하는 고도의 전문성과 역량을 갖춘 인재를 양성·지원하는 체계 마련
- ▶ (인증 분야) ① 노동, ② 산업안전보건(산재예방), ③ 고용서비스
- ▶ (등급 구분) 전문 1급과 2급 | 직원의 자율 신청·추천
- ▶ (인증 대상) 인증 분야의 경력 및 평가 기준을 충족한 직원
- ▶ (평가 기준) 현장 대응·창의력, 업무 실적·우수사례, 책임성 등 심사

- (교육·인사 연계) 공인전문 인증 후 스스로 역량을 키울 수 있도록 전문교육, 부서장 선발 우대 등 교육·인사 제도와 연계 추진
 - 전문성을 인증받은 감독관을 신규자 등의 멘토와 전문교수로 활용하는 등 대내외 활동 지원

* ▲ 신규자·지방정부 감독관 멘토, ▲ 전문교수, ▲ 외부 강의, ▲ 세미나·학회 활동 등

< (예시) 근로감독관 경력 경로 >



② “더 믿음직하게” 감독 역량 강화에 집중

1. [신규자] 즉시 실무 투입 가능할 정도의 ‘현장형 기본역량’ 확보

□ 신규 감독관 성장을 위한 현장 중심 체험·실습형 교육혁신

- (교육 주체) 역량 높은 현직자를 가칭 교육감독관으로 선발, 교육 기획·품질관리 수행 → 강의·교재개발·실습운영 전담
- (교육 방식) 수사학교 과정 신설·확대, 기존의 이론 중심 교육에서 ‘처음부터 끝까지 사건을 처리’ 해보는 체험·실습형 학습으로 개편
 - * ▲현업에 즉시 필요한 내용(실제 사건비중 반영)을 참여형 실습으로 구성,
▲감독관으로서 태도·가치관 등을 내면화하는 내용도 포함하여 인식·사명감 제고
- 산업안전의 경우 수사 및 실제 현장의 위험기계·기구 등 체험·실습 강화, 중대과 배치 시 추가 수사교육(2주)으로 중처법 수사역량 배양
 - * 집합교육 8주: 법령입문(1주) → 감독학교(4주) → 수사학교(2주) → 감독·수사보수학교(1주)
- 신고·감독 유형별 케이스스터디 과정 신설(사건처리·롤플레이), 현업에 즉시 적용가능한 내용 반복학습 및 배치 후 현장멘토링까지 연결
- (교육 시스템) 업무매뉴얼·체크리스트 개발·배포(감독항목·절차·조치 기준 등 일원화), 표준교재 개발 등 현장멘토링 관리·지원

⇒ 신규감독관 전문성 확보를 위한 장기 교육과정 개발*(現 직무교육 10~12주)+ 전문교육기관 설립 추진, 지방정부 교육 등 수요 폭증에 대비

* ▲[국내] 경찰 10~12개월/소방 6개월, ▲[해외] 일본 1년/독일 최대 3년

□ 지방정부 근로감독 안착을 위한 지방정부 감독관 역량강화 지원

- (맞춤형 교육) 신규 과정을 지방위임 범위·입직경로(신규·경력·전보)에 따라 맞춤형으로 운영, 중앙이 일괄로 순차 교육 실시
 - * 지방정부에 노동직류 50% 배정, 경력채용(노무사 등), 특사경 등 배치 권고
- (신속 적응 지원) 중앙감독관 배치 및 지방노동관서의 멘토링을 통해 지방감독관의 현장 적응 및 사건처리 학습 지원

2. [재직자] ‘노동행정 전문가’로 성장하는 경력·교육체계 구축

□ 감독관 성장경로 및 경력단계별 역량모델(KSA Model) 구축

- (경력별 모델) ‘노동 - 산안, 사건처리 → 감독·수사 → 기획·운영’을 아우르는 성장 경로 + 각 단계별 필요 교육·역할을 명확하게 제시

〈예〉 **노동분야 KSA** [K] 법령·판례·기술적 지식, [S] 사건처리, 사업장 지도·감독, 노사분쟁 조정, [A] 공정성·대민응대·윤리·판단력

단계	①신고사건 담당자	②감독·기획수사 담당자	③지역 노동행정 기획자	④팀·과장
역할 (Role)	사실확정·법리 검토·시정지도	정기·수시 감독, 수사절차 심화	지역 내 노동문제 분석·계획 수립	조직·인력 운영, 현장 컨트롤타워
요구역량 (KSA)	노동법 기본, 사건 조사·면담기술	노동법 심화, 쟁점 판단, 갈등관리	정책기획·데이터 분석·조정 능력	리더십·조직 관리·위기대응
교육·배치 방식	신규자 기본교육	감독·수사심화 교육 → 업무배치	고급교육 → 기획·조정 보직	관리자 교육 → 현장 멘토

□ 수사역량 등 분야별 전문트랙(Professional Track) 마련

- (전문교육) 경력별(업무전환-저연차-고경력자)·분야별로 경력경로에서 요구하는 역량을 뒷받침하는 경력자 전문교육 대폭 확충
- (수사교육) 감독에 특화된 수사역량 강화를 위해 수사전문기관과 협업한 온·오프라인 과정 맞춤형 개발
- (종합인재) 경력·역량 갖춘 노동↔산안 전환자를 양성, 노동-산안 통합 감독 및 지역 내 감독체계 운영을 이끌도록 배치·업무부여

〈 노동분야 전문Track 교육체계 (예시) 〉

개별 직무	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 사건 전문트랙: 임금·근로시간·해고·괴롭힘 등 유형별 심화 ▶ 감독트랙: 정기·수시·특별감독 실습, 체크리스트·조치기준 활용
교차 직무	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 수사전문트랙: 압수수색, 조서작성, 형사쟁점 판단 등 ▶ 노사관계·기획트랙: 지역 노동문제, 노동↔산안 통합감독 분석·기획
관리자	▶ 팀장·과장 대상 리더십·조직관리 및 학습 주도 교육

□ 개인성장 지원 및 '인정-보상' 체계 구축

- (인사연계) 전문성을 조직 내 위상과 보상으로 연결 → 전문트랙 수료 시 보직 우선 배치, 평가 가점, 상위 보직 부여
- (자격 등) 감독관 직무를 '기회·성장'으로 인식하도록 노동전문 학위 취득, 인증전문교육, 자격증 취득(노무사·산업안전분야 기사) 등 지원
- (학습시간) 감독관 누구나 주기적인 '교육 사바티컬(sabbatical)' 보장, 해당 기간 업무 제외 등 제도안착 지원(年 5일 → 단계적 확대)

3. [조직] 지역 현장 학습-확산, 상시 학습조직 체계 구축

□ 현장 중심의, 빠르게 순환되는 상시·주기적·집단 학습구조 구축

- (학습구조) “팀 신속·핵심 학습 → 청·지청 학습모임 → 본부 환류”의 상시 학습 사이클을 지방관서 운영 표준으로 정착
- 관서별 “주간 조직학습 시간” 의무 지정하여 공동학습 정례화, 부서장이 부서원 수요에 따라 교육 구성 + 본부는 강사·교재 지원
- * 조직학습 실적을 기관 및 기관장·부서장 평가에 반영(가·감점)

단계	① 팀 단위 신속학습	② 지청 단위 학습모임	③ 본부 환류·확산
주요 내용	▶ “금주의 핵심 사건” 선정 ▶ 쟁점·해결과정 등을 ‘3분 학습노트’로 요약	▶ 주제별 커뮤니티 운영 → 학습노트 기반, 사례·쟁점 토론·공유	▶ 분기별 결과 수집·취합 ▶ 유형별 사례집 제작·배포
단위	1주	1개월	분기

□ 팀장의 학습 리더십 강화 및 학습 전문가 양성, 교육 인센티브 확보

- (팀장 중심) 팀(과)장이 조직학습·업무관리를 실질적으로 지휘할 수 있도록 역량교육 확충하고, 권한을 강화하면서 포상 등 함께 지원*
* 인사·평가 권한(의견제시권, 교육 추천권 등)+학습운영비·우수관서 포상 등 지원
- (강사 확보) 권역별 강사풀 구성을 의무화하고, 학습리더 및 사내 강사에 대해 전문성에 따라 보상·경력 기회 확대
* (예) 사내 강사 → 교육전담감독관(지방·본부) → 공인전문인증 감독관 → 감독부서장
↳ 평가·보직 가점 부여, 관리자 보직 우선 추천 등

③ 감독업무 몰입을 위해 “더 따뜻하게” 사기양양

□ 감독·수사 우수 감독관 대상 파격적으로 포상금 지급

- (개인 포상) 감독관이 임금체불 청산, 사업장 감독 등에서 혁신적인 성과를 달성한 경우 특별성과 포상금 지급
- (부서·팀 지원) 팀(부서)에서 협업하여 우수한 성과를 낸 경우에는 팀원 전체에 개별적으로 포상금 지급 추진 검토

📁 공직 활성화 방안('25.11.10, 대통령실)

- 이례적으로 특별한 성과를 거둔 공직자에 대해서는 1인당 최대 3천만원까지 파격적으로 포상금 지급

□ 근로감독관 보호 체계 제도화

- (특이민원) 근로감독관들이 업무 수행 과정에서 특이민원으로부터 보호받을 수 있도록 근로감독관을 보호·지원하는 규정* 명문화
 - * ①감독관에 대한 폭행, 협박 등 금지, ②직무 수행으로 인한 소송 시 비용지원, ③반복민원에 따른 피해에 대한 예방, 치료 지원 등
- 진정한 또는 피진정한 등이 폭언·폭행 등 행위를 할 경우 해당 행위를 제지하거나 녹음·녹화 등 할 수 있는 근거 규정 마련
 - * (유사사례: 철도안전법 제47조) 여객 열차에서 금지행위를 할 경우 필요 시 금지행위의 제지, 녹음·녹화 또는 촬영 가능하도록 규정
- (반복사건) 동일 내용의 사건을 반복적으로 접수하는 등의 경우에 종결할 수 있는 법적 근거를 명확화하는 규정* 마련 방안 검토
 - * 신고인이 동일한 내용의 신고를 정당한 사유 없이 3회 이상 반복한 경우 종결 등
- (재해보상) 「공무원 재해보상법」상 위험직무 순직공무원에 감독관 포함 추진 → 적극적 현장 업무수행 지원, 사고 시 합당한 보상체계 마련
 - * 현재 특별사법경찰관리 중 고용보험수사관(사법경찰직무법 제5조 51호)만 포함

1 “더 새롭게” 감독관 신뢰도 제고

□ 감독관 역할 명확화를 위한 명칭 변경 및 브랜딩화

- (명칭 변경) 급변하는 노동환경 하에서 일하는 모든 사람의 생명·안전 및 노동권 보호 역할을 하는 ‘노동감독관’으로 명칭 변경 추진
- (브랜딩화) 국민들이 노동감독관의 역할을 명확히 인식·공감하도록 “일터안전, 노동권 보호를 위한 노동현장의 노동감독관” 브랜딩화

📁 명칭 변경을 위한 의견수렴 절차

- 대국민·내부·관계자 대상 공모(9.4~25, 9,898명 참여) → 전문가 자문회의(9.23) → 소규모 기업종사자 간담회(11.3) → 노동부 정책자문회 서면자문(11.17~20) → 권리 밖 노동자 타운홀 미팅(11.25) → 명칭변경 심의·결정위 결정(11.27)

□ 감독의 공정성을 강화하여 신뢰 확보

- 감독관이 퇴직 후 3년 내 민간기업 등 취업심사 대상기관* 취업 시 ‘취업 심사’를 실시하여 이해충돌 방지 추진(공직자윤리법 시행령 개정)
 - * 일정규모 이상의 사기업체, 법무·회계·세무법인, 시장형 공기업, 공직유관단체 등
- 업무 관련자와 사적 접촉 시 신고하도록 하고, 이를 위반 시 징계 등 제재조치에 대한 명확한 기준* 마련
 - * 사적 접촉 신고 대상·기준·방법 등 구체화 → 홍보·교육·이행상황 모니터링, 사적 접촉 후 부정·비위 발생 시 ①즉시 업무배제하고 ②징계 후 인사상 불이익 조치 강화
- 이해충돌방지법, 공무원 행동강령 등 근로감독관 대상 특화된 청렴 교육 과정을 운영하고, 관리자에 대한 청렴·직무교육 강화

□ 감독 행정 만족도 조사 결과 발표

- (만족도 조사) 감독행정 서비스 품질 평가 및 감독관 부당행위 확인 등 감독 종료 후 감독 사업장 대상 만족도 조사 실시
 - * (평가 항목) 감독 과정의 공정성, 감독 후 노무관리 도움 정도 등
- (결과 활용) 조사 결과 공개 및 감독행정 정책의 기초자료로 활용

2 “더 만족스럽게” 통일적·체계적 감독을 위한 기반 구축

□ 근로감독의 명확한 법적 근거 신설

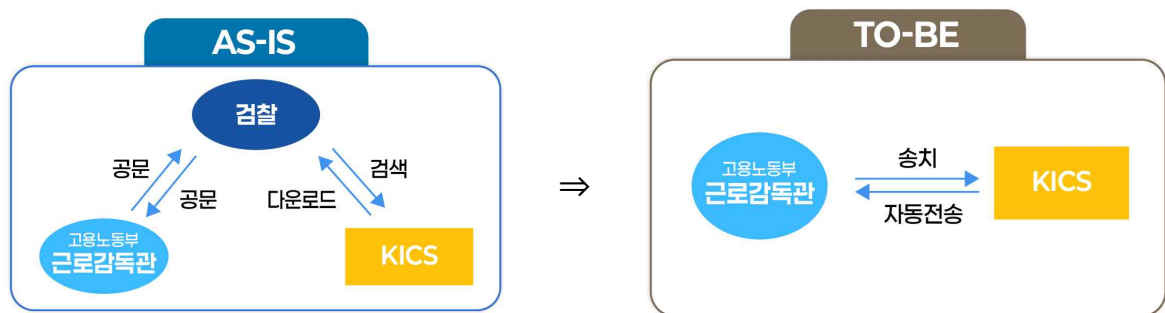
- 근로감독 행정에 대한 통일적 규율을 위해 근로감독관 제도 신설 70여년 만에 일반법으로써 「근로감독관 직무집행법」 제정 추진
 - * 「근로감독관 직무집행 및 권한의 위임에 관한 법률」 제정안 국회 발의(의원 입법)
- 특별사법경찰관 중 유일하게 감독관 권한·의무 등 업무 수행에 필요한 근거와 중앙-지방 정부의 권한 배분 등 종합 규율

□ 근로감독 연례 보고서 발간 및 감독 사례 확산

- (연례보고서) 보다 투명한 근로감독을 위해 매년 실시한 감독 종류, 규모, 처리 결과 등을 종합한 ‘근로감독 연례 보고서’ 발간 추진
- (사례 확산) 현장에서 감독 결과를 참고하여 자율적으로 개선할 수 있도록 주요 감독 사례 포함·적극 확산

□ 감독 결과에 대한 환류(feedback) 강화

- (시스템 연계) 감독관이 처리한 사건에 대한 판결문을 상시적으로 제공 받도록 형사사법정보시스템(대검찰청)과 노사누리(노동부) 연계 추진
 - * KICS: Korea Information System of Criminal Justice Services



- (데이터 활용) 디지털 기업지도*를 활용하여 구체적인 정보를 기반으로 지역 내 사업장을 감독하면서 필요한 지원 연계

* 개별 기업의 피보험자 수, 임금, 지원금 수급 여부 등 각종 정보를 한 눈에 볼 수 있도록 지도 형태로 시각화하여 제공

3 “더 효율적으로” AI 기반 감독행정 체계로 전환

□ AI·데이터 기반 감독으로 사각지대 없는 노동자 보호 실현

- **(감독 핸드북)** 신규 감독관도 베테랑처럼 할 수 있도록 점검항목별 착안 사항 확인, 증거 기록 등을 돕는 ‘근로감독 핸드북’ 앱 개발·운영
 - * 노동부 자체 개발 및 2개 시범지청 테스트 중(’25.11월~) → 쏘 지방관서 확산(’26년~)
- **(AI 비서)** 행정망 內 생성형 AI로 사업장 자료 분석, 결과 보고서 작성 등을 효율적으로 처리할 수 있도록 ‘근로감독 AI 비서’ 운영
 - * 노동부 쏘 직원 보급 완료(’25.11.) → 업무상황별 유용한 AI 프롬프트(명령어) 제작·공유, 법령·판례·질의회시·매뉴얼 등 자료 대화형 검색 기능 추가(’26년~)

□ AI가 임금 체불 등 노동 사건의 신속한 해결 지원

- **(24시간 지원)** 24시간 34개 언어로 국민의 질문에 맞춤형 답변 제공
 - * 임금·근로시간·실업급여 상담 제공(<https://ai.moel.go.kr>) → 상담 범위 확대(’26년~)
- **(진정서 작성)** 임금 체불 등 피해 노동자가 사건 접수 시 AI를 활용하여 충실한 내용의 진정서*를 작성할 수 있도록 개발·지원



□ AI가 사업주의 간편한 노동법 준수를 지원하여 노동권 침해 예방

- **(노동법AI)** 사업주 등이 근로계약서·임금명세서 등을 입력하여 기초 노동법 준수 여부를 쉽게 자가 점검할 수 있는 AI 개발
- **(산업안전AI)** 현장 사진을 분석하여 위험요소, 개선 필요사항, 관련 사고사례 등을 한 번에 제시하는 ‘산재 위험요소 자율점검 AI’ 개발
 - * 과기부 공공 AX 프로젝트를 통한 실증(’25.10~’26.12월) → 정밀도 지속 개선(’27년~)

IV. 기대효과 및 향후 계획

① [기대 효과] 모든 일하는 사람들이 신뢰하는 ‘우리 노동부’ 실현

- (노동자) 임금 체불, 산업재해 등 문제 발생을 사전에 예방하여, 노동권 보호 및 안전한 노동환경에서 일할 수 있는 여건 조성
 - (사업주) 노동관계법 준수를 일상화하여 ‘몰라서 처벌받는’ 등 경영 리스크 완화, 준법 사업주는 보호하면서도 법 위반 시 엄단 원칙 확립
 - (감독관) 노동행정 전문가로서 역량을 키우면서 개인과 조직이 함께 성장하고, 노동자·사업주 모두에게 도움이 되는 감독행정 구현
- ☞ 국민으로부터 신뢰받는 ‘우리 노동부’로 자리매김하고, 모두가 행복하게 일할 수 있는 노동존중사회 구현

② [향후 계획] 차질 없는 과제 추진으로 ‘감독행정 혁신 현장 안착’

- (입법) 법 제정안*의 조속한 통과를 위해 국회 논의 지속 지원
 - * 「근로감독관 직무집행 및 권한의 위임에 관한 법률」 제정안(‘25.11.5 발의)
 - 법 제정 이후 하위법령 제·개정 필요사항은 국회 및 유관부처와 긴밀히 협의하여 차질 없이 진행
 - (예산) 재정 당국과 협의하여 구체적 집행계획 수립
 - (이행 점검) 지속적인 감독행정 혁신 분위기 조성을 위해 「근로감독 혁신 협의체」 운영, 근로감독관 현장 간담회 등 소통 노력
 - 현장 의견 수렴 및 지속 논의를 통해 실질적 현장 안착 지원
- ☞ 범부처 근로감독 행정 혁신 역량을 제고하고, 중앙·지방정부 등 감독행정 주체의 유기적인 협력을 통해 실행력 확보

붙임**향후 추진 일정**

추진 과제	소관	일정
-------	----	----

I. 현장의 근본 문제를 해결하는 「현장밀착형 감독 행정」 확립**1. 선제적 감독으로 개편****① 감독이 꼭 필요한 사업장부터 중점 감독**

① 사업장 감독물량 OECD 평균 수준으로 확대	감독·산안	'26.~
② 통합 데이터 기반 AI로 감독 대상 선정	감독·산안·노동	'26.下~
③ 체불 신고 사업장 감독 및 기초안전수칙 점검	감독·산안	'26.~
④ 가짜 3.3, 외국인, 작은 사업장 등 취약계층·사업장 보호	감독·산안	'26.~
⑤ 안전일터 신고센터, 재직자 익명제보 상시화	감독·산안	'26.~

② 법 위반 발생의 구조적 원인 확인을 위한 감독 실시

① 노동·산업안전 통합감독 확대	감독·산안	'26.~
② 기획·특별감독 착수 즉시 검토 및 불시 패트롤 점검 신설	감독·산안	'26.~
③ 안전·보건조치 의무 위반 시 즉시 제재	산안	'26.~

③ 감독 기 실시 사업장 대상 사후 관리 강화

① 체불 전수조사 후 신고사건 다시 제기 시 재감독 실시	감독	'26.~
② 고위험 사업장에 추가 감독하여 개선 이행 여부 확인	산안	'26.~

④ 사업장 밀착관리를 통한 감독 품질 제고

① 지역 단위 전담제 실시, 필요시 고위험 사업장 관리	감독·산안	'26.~
② 팀 단위 전담·관리체계 현장 정착	감독·산안	'26.~
③ 팀장에 중요사건 검토권, 근평 의견 등 권한 부여 검토	감독·산안·운영지원과	'26.~
④ 올해의 감독팀 추가 선정·포상	감독·산안	'26.下~

추진 과제	소관	일정
-------	----	----

2. 지방위임 등으로 감독 사각지대 최소화

① 지방정부 감독권한 위임

① 중앙-지방이 협력하여 촘촘한 예방감독 체계 구축	감독	'27.上~
② 감독 절차·내용, 조직·인력 등 운영기준 수립	감독	'26.~
③ 감독 결과 평가 및 예산·인력 인센티브 마련	감독	'26.~
④ 지방관서와 합동점검·OJT 공동수행 등 지원·협력	감독	'26.下~

② 타부처 및 민간전문기관 협업 강화

① 노동법 회피 사업장 대상 근로감독·세무조사 실시	감독·국세청	'26.~
② 불법하도급 의심 현장 합동감독 확대	감독·국토부	'26.~
③ 민간전문기관 연계로 사업주 자율개선 지원	감독·산안·노정	'26.~
④ 소규모 사업장용 노무관리 가이드북 마련, 감독 연계	감독	'27.上~

3. 감독행정 인력·조직 보강

① 근로감독관 인력 확충

① '26년까지 근로감독관 2천 명 증원	기획·감독·산안	'26.~
② 근로기준 대비 산업안전 감독관 비율 상향 추진	기획·산안	'26.~

② 본부-지방관서간 유기적 연계 확대를 위한 조직 강화

① 본부 근로감독정책단 복원, 산업안전본부 차관급 격상	기획·감독·산안	'25.下~
② 경기도 전속 관할청 및 지청(2개) 신설	기획·감독·산안	'26.~
③ 감독·수사 기능 체계화 위해 지방관서 79개 부서 신설	기획·감독·산안	'26.~

Ⅱ. 「노동행정 전문가」로 성장을 통한 감독의 질(質) 제고

1. 채용부터 경력까지 인사시스템 개편

① 잠재적 역량 있는 인재 발굴·채용

① 7·9급 고용노동직류 선발, 산안 기술직군 확대	운영지원과	'26.~
② 민간 및 타부처·지방정부 전입·경력채용 추진	운영지원과	'26.~

추진 과제	소관	일정
② 근로감독관 특화 보직 관리 체계 강화		
① 전문직위 확대 및 전문직위군 추가	운영지원과	'26.~
② 6급 이하 전문직 공무원 양성 경로 검토	운영지원과	'26.~
③ 장기재직자 대상 순환 전보 원칙 확립	운영지원과	'26.~
③ 유인 제고를 위한 승진·평가체계 설계		
① 지방관서 팀장·부서장 등의 유인구조 및 평가체계 설계	운영지원과	'26.~
② 올해의 감독팀 대상 5급 특별승진 가점 추진	운영지원과·감독	'26.~
④ 공인전문인증제 신설 및 인사·교육 연계		
① 현장실무 전문가를 선발·인증하는 공인전문인증제 신설	기획	'26.~
② 공인전문인증 후 교육·인사제도와 연계 추진	기획	'26.~
2. 감독 역량 강화에 집중		
① (신규자) 즉시 실무 투입 가능할 정도의 '현장형 기본역량' 확보		
① 역량 높은 현직자를 교육감독관 선발, 교육기획 등	감독·산안	'26.~
② 수사학교과정 신설·확대 및 체험·실습형 학습으로 개편	감독·산안	'26.~
③ 업무매뉴얼 등 배포 및 현장멘토링 관리·지원 등	감독	'26.~
④ 장기교육과정 개발 및 전문교육기관 설립 추진	감독·산안	'26.~
⑤ 지방정부감독관 교육 및 멘토링 지원	감독·산안	'26.下~
② (재직자) '노동행정 전문가'로 성장하는 경력·교육체계 구축		
① 감독관 성장경로 및 경력단계별 역량모델 구축	감독·산안	'26.~
② 경력별·분야별 경력자 전문교육 확충	감독·산안	'26.~
③ 수사전문기관과 협업하여 수사교육 과정 맞춤형 개발	감독·산안	'26.~
④ 경력·역량을 갖춘 노동·산안 전환자 양성	감독·산안	'26.~
⑤ 전문트랙 수료 시 보직 우선 배치 등 인사 연계	운영지원과·감독·산안	'26.~
⑥ 노동전문학위 취득, 인증전문교육, 자격증 취득 등 지원	운영지원과·감독·산안	'26.~
⑦ 교육 사바티컬(sabbatical) 보장 및 제도안착 지원	운영지원과·감독·산안	'27.上~

추진 과제	소관	일정
③ 지역 현장 학습-확산, 상시 학습조직 체계 구축		
① "팀 학습-청·지청 학습모임-본부 환류"의 사이클 정착	감독·산안	'26.~
② 팀장 역량교육 확충 및 권한 강화, 포상 등 지원	감독·산안	'26.~
③ 권역별 강사풀 구성 의무화 및 보상·경력기회 확대	감독·산안	'26.~

3. 감독업무 몰입을 위해 근로감독관 사기양양

① 감독·수사 우수 감독관 대상 파격적 포상금 지급		
① 감독관이 혁신적 성과 달성 시 특별성과 포상금 지급	기획·감독·산안	'26.~
② 팀 협업에 따른 성과에는 팀원 전체 지급 추진 검토	기획·감독·산안	'26.~

② 근로감독관 보호 체계 제도화		
① 폭언·폭행 등 특이민원으로부터 보호 위한 규정 명문화	감독·감사관	'26.~
② 반복 접수되는 사건 등 종결할 수 있는 근거규정 마련	감독·감사관	'26.~
③ 「공무원 재해보상법」 위험직무 순직공무원에 감독관 포함	감독	'26.~

Ⅲ. 공정한 감독행정을 위한 인프라 혁신

1. 감독관 신뢰도 제고

① 감독관 역할 명확화를 위한 명칭 변경 및 브랜딩화		
① 생명·안전 및 노동권 보호하는 '노동감독관' 명칭 변경	감독	'26.~
② 국민의 역할 인식·공감을 위해 노동감독관 브랜딩화	감독	'26.~
③ 근로기준법, 산업안전법 등 관련 법령에 반영	감독	'26.~

② 취업심사 및 만족도 조사 결과 발표		
① 퇴직 후 3년 내 재취업 시 취업심사 방안 추진	감사관	'26.~
② 감독 종료 후 사업장 대상 만족도 조사 실시	감독	'26.~
③ 만족도 조사 결과 공개 및 정책 기초자료로 활용	감독	'26.~

추진 과제	소관	일정
-------	----	----

2. 통일적·체계적 감독을 위한 기반 구축

1. 근로감독의 법적 근거 신설 및 연례보고서 발간 등

① 통일적 규율을 위한 「근로감독관 직무집행법」 제정 추진	감독	'26.~
② 매년 감독 종류, 결과 등 종합한 연례보고서 발간	감독·산안	'26.下~
③ 자율적 개선 위한 주요 감독 사례 포함·적극 확산	감독·산안	'26.下~

2. 감독 결과에 대한 환류(feedback) 강화

① 형사사법정보 시스템과 노사누리 연계 추진	감독	'27.上~
② 디지털 기업지도 활용한 사업장 감독 및 지원 연계	감독·지원	'26.~

3. AI 기반 감독행정 체계로 전환

1. AI·데이터 기반 감독으로 사각지대 없는 노동자 보호 실현

① 점검항목 등 지원하는 '근로감독 핸드북'앱 개발·운영	노동	'26.~
② 보고서 작성 등 효율적 처리 위한 '근로감독 AI 비서' 운영	노동	'26.~

2. AI가 임금체불 등 노동사건의 신속한 해결 지원

① 24시간 34개 언어로 국민의 질문에 맞춤형 답변	노동	'26.~
② 체불 등 피해 노동자의 진정서 작성 지원 AI 개발	노동	'26.~

3. 사업주의 간편한 노동법 준수를 지원하여 노동권 침해 예방

① 기초 노동법 준수 여부 자가 점검 AI 개발	노동	'26.~
② 위험요소, 개선사항 등 산재 위험요소 자율점검 AI 개발	노동	'26.~