

의안번호	제 호	의결사항
의결 연월일	20 . . (제 회)	

노동감독관 직무집행법 시행규칙안

제출자	국무위원 ○○○ (고용노동부장관)
제출연월일	20 . .

법제처 심사 전

1. 제정이유

노동감독관의 직무·권한·업무 절차 등을 규정하는 등 감독 행정의 법적 근거를 마련하고, 지방자치단체에 사업장 감독 권한의 일부를 위임하여 노동감독관을 두면서 전국적 통일성·일관성 있는 감독을 위해 고용노동부장관의 지휘·통제 권한을 명시하는 등 「노동감독관 직무집행법」이 제정(법률 제21534호, 2026. 4. 7. 공포, 2026. 12. 8. 시행)됨에 따라 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하고자 함

2. 주요내용

- 가. 노동감독관증 발급, 반납 절차 등 규정(안 제2조, 제3조)
- 나. 불공정한 감독 또는 조사를 하였거나 할 우려가 있는 경우 사업장 감독 및 신고사건의 기피·회피할 수 있도록 규정(안 제5조, 제6조)
- 다. 사업장 감독의 종류별 대상 사업장, 실시요건을 규정하고, 감독 절차 및 그 결과에 따른 조치기준, 사용자·근로자대표 등에 결과 설명 등 규정(안 제8조부터 제11조)
- 라. 신고인이 희망하는 경우 등 지방관서장간 협의를 거쳐 사건을 이송할 수 있도록 하고, 재신고사건 또는 불법·부당행위를 동반한 경우 등에는 전문가 등으로 구성된 위원회를 통해 심의 가능하도록 규정(안 제12조부터 제14조까지)
- 마. 고용노동부장관은 시·도지사의 위임사무 수행 실적을 평가할 수 있으며, 노동감독 정책 협의를 위하여 전국노동감독협의회, 권역별 지역노동

감독협의회를 구성·운영할 수 있음을 규정(안 제16조, 제20조, 제21조)

바. 지방노동감독관 임면 협의 및 보고, 현장지시서, 불리한 처우 등에 대한 지방노동감독관의 조치 요청, 위임사무 처리에 관한 보고 요구, 시정 또는 개선요구 등 서식 규정(안 제4조, 제7조, 제17조, 제18조)

3. 참고사항

가. 관계법령 : 생략

나. 예산조치 : 별도조치 필요 없음

다. 합 의 : OOOO부 등과 합의되었음

라. 기 타 : 1) 입법예고(9999. 12. 31. ~ 12. 31.) 결과, 특기할 사항 없음

2) 행정규제 : 규제개혁위원회와 협의 결과, 이견 없음
- 규제 신설·폐지 등, 없음

고용노동부령 제 호

노동감독관 직무집행법 시행규칙안

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규칙은 「노동감독관 직무집행법」 및 같은 법 시행령에
서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(노동감독관증의 발급 및 재발급) ① 노동감독관증에는 노동감독
관증 발급번호, 소속 기관명과 인적사항을 적고 사진을 붙이며, 그 규
격, 양식, 색채 및 기재사항은 별표 1과 같다.

② 고용노동부장관, 특별시장·통합특별시장·광역시장·특별자치시
장·도지사·특별자치도지사(이하 “시·도지사”라 한다)는 노동감독
관증을 발급할 때에는 별지 제1호서식의 노동감독관증 발급대장에 등
록하여야 한다.

③ 노동감독관증에 붙이는 사진은 발급일 전 6개월 이내에 촬영한 것
이어야 한다.

④ 노동감독관증을 훼손, 분실하거나 기재사항이 변동되어 재발급받
으려는 노동감독관은 그 사유가 발생한 날부터 5일 이내에 별지 제2
호서식의 노동감독관증 재발급 신청서를 중앙노동감독관은 소속 기
관장에게, 지방노동감독관은 시·도지사에게 제출하여야 한다.

제3조(노동감독관증의 반납) 노동감독관은 그 직(職)을 그만두게 되었을

때에는 중앙노동감독관은 소속 기관장을 거쳐 고용노동부장관에게,
지방노동감독관은 시·도지사에게 노동감독관증을 반납하여야 한다.
제4조(지방노동감독관 임면 협의 및 보고 서식) 영 제11조제8항에 따른
지방노동감독관 임면의 사전 협의 및 사후 보고 등의 서식은 다음 각
호와 같다.

1. 영 제11조제1항에 따른 지방노동감독관 임면 사전 협의 요청서: 별지 제3호서식
2. 영 제11조제2항에 따른 사전 협의 의견서: 별지 제4호서식
3. 영 제11조제4항에 따른 의견 미반영 사유서: 별지 제5호서식
4. 영 제11조제4항에 따른 재협의 요청서: 별지 제6호서식
5. 영 제11조제6항에 따른 임면 결과 보고서: 별지 제7호서식

제2장 사업장 감독 및 신고사건의 기피·회피

제5조(사업장 감독 및 신고사건의 기피) ① 사용자, 근로자, 신고인 및
피신고인 등(이하 “사용자등”이라 한다)은 다음 각 호의 어느 하나에
해당하는 경우에 별지 제8호서식에 따라 담당 중앙노동감독관의 기피
를 신청할 수 있다.

1. 중앙노동감독관이 사용자등과 친족관계 또는 그에 준하는 특별한
관계에 있는 경우
2. 중앙노동감독관이 사건 청탁, 방어권 침해 등 불공정한 감독 또는
조사를 하였거나, 불공정한 감독 또는 조사를 할 우려가 있다고 볼만

한 객관적·구체적 사정이 있는 경우

- ② 지방고용노동관서의 장은 기피신청서가 제출된 때에는 기피 신청
을 한 사용자등에게 기피 사유를 소명하도록 요청할 수 있고, 이 경우
기피 신청자는 3일 이내에 기피 사유를 서면으로 소명하여야 한다.
- ③ 기피 신청 내용이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 신
청을 각하한다.

1. 기피 신청 대상 사업장 감독 또는 신고사건이 종결되거나 송치된
경우
2. 동일한 사업장 감독 또는 신고사건에 대하여 이미 기피 신청이 있
었던 경우
3. 제1항에 따른 사용자등이 아닌 자가 기피 신청을 한 경우
4. 제2항에 따른 기피 사유에 대한 소명이 없는 경우

④ 지방고용노동관서의 장은 기피 신청 내용에 대해 별도의 심의가 필
요하다고 판단되는 경우에는 제14조의 위원회를 개최하여 기피 신청
에 대한 수용 여부를 결정할 수 있다.

⑤ 지방고용노동관서의 장은 기피 신청이 이유 있다고 인정되는 경우
에는 지체 없이 담당 중앙노동감독관을 재지정하여 사업장 감독 또는
신고사건을 수행하도록 하여야 한다.

⑥ 지방고용노동관서의 장은 기피 신청 처리 결과를 기피 신청자에게
통보하여야 한다.

제6조(사업장 감독 및 신고사건의 회피) 중앙노동감독관은 사용자등과

친족관계 또는 그에 준하는 특별한 관계로 인하여 사업장 감독 또는 신고사건의 공정성을 의심받을 우려가 있는 경우에는 해당 사업장에 대한 감독 및 신고사건의 조사를 담당하지 않아야 한다.

제7조(현장조사지시서 등 서식) 법 제9조제4항에 따른 현장조사지시서 또는 검진지시서는 별지 제9호서식과 같다.

제3장 사업장 감독 및 결과 조치 등

제8조(사업장 감독의 대상 및 실시요건) ① 법 제16조제1항에 따른 사업장 감독의 종류별 대상 및 요건은 다음 각 호와 같다.

1. 정기감독: 법 제17조에 따른 사업장 감독 종합시행계획에 따라 선정된 사업장을 대상으로 실시하는 감독
2. 수시감독: 정기감독 계획에 반영되지 못한 사항 중 법 위반 가능성이 있다고 판단되거나, 적시·기동 대응이 필요하다고 판단되는 등 별표 2에 해당하는 사업장 또는 업종 등을 대상으로 별도의 계획을 수립하여 실시하는 감독
3. 특별감독: 중대한 노동 관계 법령 위반행위, 안전·보건상의 조치 미비로 동시에 2명 이상 사망한 경우 등 별표 2에 해당하는 사업장을 대상으로 실시하는 감독

② 제1항에 따른 사업장 감독은 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」 제6조의2제1항제1호부터 제4호까지 및 제7호부터 17호까지에 해당하는 법률에 따라 실시하는 사업장 감독과

같은 법 제6조의2제1항제5호, 제6호, 제18호 및 제19호에 해당하는 법률에 따라 실시하는 사업장 감독으로 구분하여 실시할 수 있다.

제9조(사업장 감독의 실시 및 절차) ① 사업장 감독은 사업장에 방문하여 실시함을 원칙으로 하며, 장부와 서류의 제출 요구, 현장 확인 또는 관계인 등 면담 등을 통해 노동 관계 법령 준수 여부를 점검·조사·확인한다.

② 중앙노동감독관은 사용자와 근로자대표 또는 명예산업안전감독관(이하 “근로자대표등”이라 한다)을 면담하여 감독의 목적과 취지를 설명하여야 한다. 다만, 상시근로자 30명 미만인 경우, 근로자대표등이 없는 경우 또는 근로자대표등을 참여시킬 수 없는 경우에는 그렇지 않다.

③ 구체적인 절차 및 서식에 관한 사항은 고용노동부장관이 따로 정한다.

제10조(감독결과 조치기준) ① 법 제18조에 따라 중앙노동감독관은 사업장 감독 결과 확인된 위법사항 등에 대하여 범죄인지, 과태료 부과 등 노동 관계 법령에 따른 조치를 하여야 한다. 다만, 당사자의 권익 구제 등을 위하여 위법사항 등을 시정하도록 우선 지도한 후에 그 결과에 따라 조치할 수 있다.

② 제1항에 따른 조치 및 지도와 관련하여 세부적인 사항은 고용노동부장관이 따로 정한다.

제11조(감독결과 설명) ① 중앙노동감독관은 사업장 감독을 실시한 후

필요한 경우 해당 사업장의 사용자와 근로자대표등에게 감독 결과, 향후 조치계획 및 개선대책을 설명하여야 한다.

② 중앙노동감독관은 시정을 지도하는 등 사업장 감독에 따라 필요한 경우 사용자로 하여금 해당 내용을 사업장의 근로자가 잘 볼 수 있는 장소에 게시하고, 시정 결과 및 게시 사실 등에 대한 증빙자료를 제출하도록 하여야 한다.

③ 제1항에 따른 설명과 관련하여 세부적인 사항은 고용노동부장관이 따로 정한다.

제4장 신고사건

제12조(사건의 이송) 피신고인이 동일한 신고사건으로서 둘 이상의 지방 고용노동관서의 관할에 속하거나, 신고인이 원거리 거주 등의 사유로 다른 지방고용노동관서에서 사건 처리를 희망하는 경우 지방고용노동관서의 장 간에 사전 협의를 거쳐 사건을 이송할 수 있다.

제13조(사건 조사결과 조치기준) 법 제22조에 따라 조사결과 확인된 위법사항에 대한 조치기준에 관하여는 제10조를 준용한다.

제14조(재신고사건 등 심의) ① 법 제23조에 따라 지방고용노동관서의 장은 재신고사건 또는 불법·부당한 행위를 동반하거나 정당한 사유 없이 반복적으로 제기되는 신고사건 등을 심의하기 위하여 노동 관계 법령에 전문적 지식과 경험이 있는 사람 등으로 구성된 위원회를 운영할 수 있다.

② 중앙노동감독관에 대해 신고인, 피신고인 등 사건 관계인의 폭언, 폭행, 협박, 스토킹 등 불법·부당한 행위가 발생된 경우 담당 중앙노동감독관을 보호하기 위해 즉시 분리하고, 해당 신고사건의 처리를 중단할 수 있다. 이 경우 위원회의 신고사건 심의 결과에 따라 사건을 처리할 수 있다.

③ 위원회는 필요한 경우 신고인의 의견을 청취할 수 있고, 지방고용노동관서의 장은 심의 결과를 신고인에게 서면으로 통지하여야 한다.

④ 위원회의 구성, 구체적인 처리방법 및 내용은 고용노동부장관이 따로 정한다.

제5장 사업장 감독 권한의 위임 및 협력

제15조(위임의 철회 서식) 영 제18조제7항에 따른 위임한 권한의 철회에 필요한 서식은 다음 각 호와 같다.

1. 영 제18조제4항에 따른 위임 권한의 전부·일부 철회 통지서: 별지 제10호서식

2. 영 제18조제5항에 따른 사건 이첩 통보서: 별지 제11호서식

제16조(위임사무 수행 실적의 평가) ① 고용노동부장관은 법 제28조제9항에 따른 시·도지사의 위임사무 수행 실적에 대한 평가를 위하여 「정부업무평가 기본법」 제21조제1항의 합동평가 또는 같은 법 제21조제5항에 따른 평가를 실시할 수 있다.

② 고용노동부장관은 평가 결과를 다음 각 호에 활용할 수 있다.

1. 법 제17조에 따른 사업장 감독 종합시행계획의 수립
2. 법 제19조에 따른 연례보고서의 발간
3. 법 제30조에 따른 위임사무에 대한 지도·감독 등에 관한 사항
4. 법 제34조에 따른 경비 부담 및 법 제37조제6항에 따른 포상 대상의 선정
5. 그 밖에 위임사무의 효율적인 수행을 위해 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항

제17조(불리한 처우 및 부당한 지시·간섭에 대한 조치 요청 서식) 지방노동감독관은 영 제20조제1항에 따른 고용노동부장관에게 필요한 조치를 요청하려면 별지 제12호서식의 조치 요청서를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

제18조(위임사무 처리에 관한 보고 또는 자료 제출 요구 서식) 고용노동부장관은 영 제23조제1항제1호에 따른 보고 또는 자료 제출 요구를 하려면 별지 제13호서식의 보고 또는 자료 제출 요구서에 따라 시·도지사에게 요구하여야 한다.

제19조(위임사무의 적정한 처리를 위한 시정 또는 개선 요구 서식) 고용노동부장관은 영 제25조제1항에 따른 위임사무의 적정한 처리를 위한 시정 또는 개선 요구를 하려면 별지 제14호서식의 시정 또는 개선 요구서에 따라 시·도지사에게 요구하여야 한다.

제20조(전국노동감독협의회) ① 법 제32조제2항에 따른 전국적인 노동감독 정책 협의를 위하여 고용노동부장관은 전국노동감독협의회를

구성하여 운영한다.

② 전국노동감독협의회는 다음 각 호의 사항을 협의한다.

1. 법 제28조제1항에 따른 사업장 감독 권한의 위임 대상 선정에 관한 사항
2. 근로기준 및 산업안전보건의 통일적 적용에 관한 사항
3. 중앙노동감독관과 지방노동감독관의 효율적인 사무 처리에 관한 사항
4. 시·도의 사업장 감독을 위한 노동정보시스템의 구축·활용 및 통계정보의 수집·관리에 관한 사항
5. 지방노동감독관의 역량 강화에 관한 사항
6. 지역의 임금체불 및 산업재해 예방을 위한 중앙·지방 간 협업에 관한 사항
7. 그 밖에 사업장 감독과 관련하여 고용노동부와 시·도 간 협의가 필요한 사항

제21조(전국노동감독협의회) ① 전국노동감독협의회는 의장 1명을 포함하여 25명 이내의 위원으로 구성한다.

② 의장은 고용노동부장관이 된다.

③ 위원은 다음 각 호의 사람이 된다.

1. 법무부 및 행정안전부의 차관(차관급 공무원을 포함한다)
2. 고용노동부 노동정책실장 및 산업안전보건정책실장
3. 특별시·통합특별시·광역시·특별자치시·도 및 특별자치도(이하

“시·도”라 한다)의 부단체장 중 해당 시·도지사가 지명하는 사람

④ 의장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 고용노동부 차관이 그 직무를 대행한다.

⑤ 위원이 부득이한 사유로 회의에 참석하지 못하는 경우에는 사전에 의장에게 통지하여야 한다. 이 경우 해당 위원의 바로 하위직에 있는 사람을 대리로 출석하게 하여야 한다.

⑥ 전국노동감독협회의 사무를 처리하기 위하여 협의회에 간사 1명을 두며, 간사는 고용노동부의 사업장 감독 업무를 담당하는 고위공무원단에 속하는 공무원 중에서 의장이 지명한다.

제22조(지역노동감독협의회) ① 관할 지역의 사업장 감독 협력을 위하여 권역별로 지방고용노동관서와 시·도가 참여하는 지역노동감독협의회를 구성하여 운영한다.

② 지역노동감독협의회는 다음 각 호의 사항을 협의한다.

1. 제20조제2항제1호에 따라 전국노동감독협회가 위임 대상을 선정할 수 있도록 관할 지역의 위임 대상 검토에 관한 사항
2. 지역의 사업장 감독 정책 수립 및 효율적 감독 방안에 관한 사항
3. 근로조건의 기준 확보, 산업재해 예방을 위한 지역 차원의 협업 및 우수 사례 공유·확산에 관한 사항
4. 지방노동감독관의 역량 강화에 관한 사항
5. 그 밖에 사업장 감독과 관련하여 지방고용노동관서와 시·도 간 협의가 필요한 사항

제23조(지역노동감독협의회의 구성) ① 지역노동감독협의회는 의장 1명을 포함하여 20명 이내의 위원으로 구성한다.

② 의장은 해당 권역을 관할하는 지방고용노동청장이 된다. 지방고용노동청이 없는 경우에는 「고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙」의 별표 1의 규정된 순서에 따른 선순위 지방고용노동관서의 장이 의장이 된다.

③ 위원은 다음 각 호의 사람이 된다.

1. 권역 내 지방고용노동관서의 노동 및 산업안전보건 담당 부서장 중 지방고용노동관서의 장이 지명하는 사람
2. 권역 내 시·도의 노동 및 산업안전보건 감독 담당 부서장 중 해당 시·도지사가 지명하는 사람

④ 의장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 의장이 미리 지명한 위원이 그 직무를 대행한다.

제24조(회의 소집 및 운영) ① 전국노동감독협회와 지역노동감독협의회(이하 “각 협의회”라 한다)의 의장은 전국노동감독협의회는 매년 1회 이상, 지역노동감독협의회는 2회 이상 정기회의를 개최하여야 하며, 의장이 필요하다고 인정하는 경우에는 임시회의를 수시로 개최할 수 있다.

② 각 협의회는 의장은 회의를 소집하려는 경우 회의 개최 7일 전까지 일시·장소 및 안건을 각 협의회에 위원에게 알려야 한다. 다만, 긴급한 사유가 있는 경우에는 그렇지 않다.

③ 각 협의회 의장은 안전과 관련하여 필요한 경우 관계 기관의 공무원이나 전문가에게 자료·의견의 제출을 요청하거나 회의에 출석하게 하여 의견을 들을 수 있다.

④ 각 협의회 의장은 긴급한 사유 등 필요한 경우 회의를 영상회의 또는 서면 회의로 개최할 수 있다.

제25조(협의 결과의 통보 및 이행 등) ① 각 협의회 의장은 법 제28조 제1항에 따른 감독 권한 위임 대상·범위 등 각 협의회에서 협의된 사항에 대하여 그 결과를 각 협의회 종료 후 10일 이내에 해당 시·도지사에게 통보하여야 한다.

② 고용노동부장관과 시·도지사는 제1항의 협의 결과를 성실히 이행하여야 한다. 다만, 협의 사항을 이행하기 어려운 특별한 사유가 있는 경우에는 이에 관한 사유와 그 해결을 위한 조치계획을 다음 각 협의회에 보고하여야 한다.

③ 제2항 단서에 따른 보고에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 협의 사항을 이행하기 어려운 사유
2. 협의 사항을 대체하거나 이행을 보완하기 위한 조치계획

④ 그 밖에 각 협의회 운영에 필요한 사항은 고용노동부장관이 따로 정할 수 있다.

제26조(지방노동감독관의 권한 위임에 관한 준용규정) 지방노동감독관의 권한·의무 및 위임받은 사무의 처리 방법·절차 등에 관하여는

제5조제1항부터 제3항까지, 제5항, 제6항 및 제6조부터 제11조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 “중앙노동감독관”은 “지방노동감독관”으로, 제5조의 “지방고용노동관서의 장”은 “시·도지사”로 본다.

부 칙

제1조(시행일) 이 규칙은 「노동감독관 직무집행법」의 시행일부터 시행한다.

제2조(다른 법령의 폐지) 「근로감독관 규칙」은 폐지한다.

제3조(협의회의 준비행위 등) 고용노동부장관은 이 규칙 시행 전이라도 법 제28조에 따른 권한의 위임에 대비하여 제20조의 전국감독협의회 및 제22조의 지역감독협의회 개최 등의 준비행위를 할 수 있다.

제4조(다른 법령의 개정) ① 고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

제7조제18항제1호 중 “사업장 근로감독과”를 “사업장 감독과”로, 제2호 및 제4호 “사업장 근로감독”을 각각 “사업장 감독”으로, 제3호 “사업장 근로감독의”를 “사업장 감독의”로, 제8호 중 “근로감독관의”를 “노동감독관의”로, 제9호 “근로감독행정정보시스템 등 근로감독”을 “노동정보시스템 등 노동감독”으로 한다. 같은 조 제19항제1호 및 제5호 중 “근로감독”을 “사업장 감독”으로 하고, 제2호 중 “근로감독관”을 “노동감독관”으로 한다.

제9조제4항6호 중 “근로감독관의”를 “노동감독관의”로 하고, 같은 조

제5항8호 중 “근로감독관의”를 “노동감독관의”로 한다.

제14조제12항제1호 중 “사업장 근로감독”을 “사업장 감독”으로 한다.

② 근로복지기본법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

제32조 중 “「근로감독관규정」 제7조에”를 “「노동감독관 직무집행법 시행령」 제7조(제27조에서 준용하는 경우를 포함한다)에”로 한다.

③ 산업안전보건법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

제69조제3항 중 “근로감독관으로”를 “노동감독관으로”로 한다.

제10장 제목 “근로감독관 등”을 “노동감독관 등”으로 한다.

제235조 중 “근로감독관은”을 “노동감독관은”으로 한다.

별지 제28호서식 중 “근로감독관”을 “노동감독관”으로 한다.

④ 임금채권보장법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

별지 제7호의2서식 중 “근로감독사무”를 “노동감독사무”로 한다.

별지 제7호의3서식 중 “근로감독관”을 “노동감독관”으로 한다.

⑤ 파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

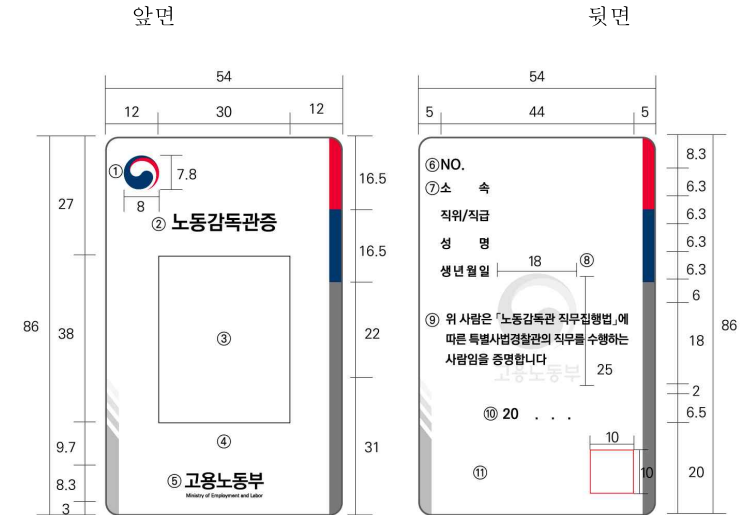
제10조제2항 중 “「근로감독관증 규칙」에 따른 근로감독관증을”을 “「노동감독관 직무집행법」 시행규칙에 따른 노동감독관증을”로 한다.

■ 노동감독관 직무집행법 시행규칙[별표 1]

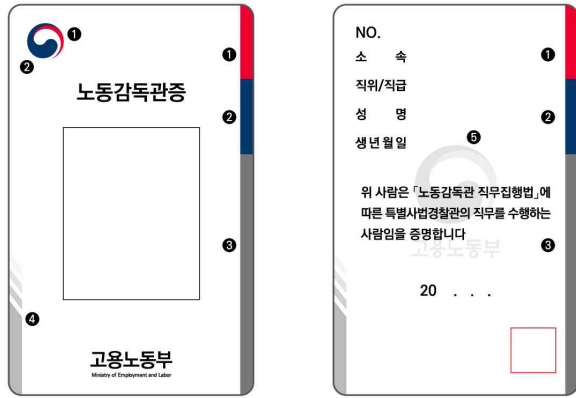
노동감독관증의 규격, 양식, 색채 및 기재사항(제2조 관련)

1. 규격, 양식 및 색채

가. 규격 및 양식



나. 색상 및 색도



구분	색도
①	진한 삼각형 : C 79% + M 42% 마름모 형태 : C 73% + M 28% + Y 2% 아주 작은 삼각형 : C 76% + M 37% + Y 3%
②	C 80% + M 5%
③	삼각형 : C 73% + M 24% + Y 5% 연한 작은 삼각형 : C 46% + Y 10%
④	C 97% + M 86% + Y 48% + K 15%
⑤	C 82% + M 54% + Y 1%
글자색	K(Black)

※ C(Cyan): 푸른색, M(Magenta): 붉은색, Y(Yellow): 노란색, K(Black): 검은색

다. 재질: 폴리염화비닐(PVC)

2. 기재사항

구분	글자의 크기	글자의 종류	기재방식
① 정부 마크/시·도 휘장			8mm×7.8mm
② 노동감독관증	13포인트	KoPubWorld 돋움체 Bold	가운데 정렬
③ 사진			30.0mm×38.0mm
④ 한글 성명	17포인트	KoPubWorld 돋움체 Bold	가운데 정렬
⑤ 고용노동부/시·도 한글명	9포인트	KoPubWorld	가운데 정렬

(영문명)	(3.2포인트)	돋움체 Bold	
⑥ 발급번호	9포인트	KoPubWorld 돋움체 Bold	왼쪽 정렬, No.(일련번호)
⑦ ▪ 소속 ▪ 직위/직급 ▪ 성명 ▪ 생년월일	9포인트	KoPubWorld 돋움체 Bold	왼쪽 정렬 (소속은 고용노동부 본부는 “과” 및 소속기관은 “단위기관명칭”까지 작성, 시·도의 경우 “과” 명칭까지 작성) (직급은 「공무원임용령」 및 「지방공무원임용령」에 따른 직급 작성)
⑧ 정부 마크/시·도 휘장			18mm×25mm
⑨ 직무범위	8포인트	KoPubWorld 돋움체 Bold	왼쪽 정렬
⑩ 발급일	9포인트	KoPubWorld 돋움체 Bold	가운데 정렬
⑪ 발급기관장	9포인트	KoPubWorld 돋움체 Bold	직인크기: 10mm×10mm (고용노동부 본부는 장관 및 소속기관은 단위기관장 직인 사용, 시·도의 경우 시·도지사 직인 사용)

수시감독·특별감독의 대상 및 실시요건

감독 종류		대상 및 실시 요건
노동기준감독	수시감독	1) 동향, 제보, 언론보도 등을 통하여 노동 관계 법령 위반 가능성이 있다고 판단되는 사업장 2) 감독 청원 등이 접수되어 사업장 감독이 필요하다고 인정되는 사업장 3) 신고사건을 처리하는 과정에서 해당 사업장의 다수 근로자에 대한 노동 관계 법령 위반의 가능성이 있다고 판단되는 사업장 4) 최근 3년 이내에 사업장감독을 받은 이후 노동 관계 법령 위반에 따른 신고사건이 접수된 사업장 5) 위 각 호의 어느 하나에 해당하거나 그에 준하는 사유가 있는 사업장 또는 업종에 대하여 지방고용노동관서에서 자체 계획을 수립하거나, 본부에서 수시감독 계획을 통보한 경우
	특별감독	1) 노동 관계 법령·단체협약·취업규칙 및 근로계약 등을 위반하는 중대한 행위로 인하여 노사분규가 발생하였거나 발생 우려가 큰 사업장 2) 상습·고의적 체불, 불법과건, 비정규직에 대한 차별적 처우, 폭언·폭행 및 직장 내 성희롱·괴롭힘 등 노동 관계 법령을 위반하는 중대한 행위로 다수의 피해자가 발생하거나 발생 우려가 있어 언론에 보도되는 등 감독 필요성이 상당한 사업장 3) 위 각 호의 어느 하나에 해당하거나 그에 준하는 사유가 발생할 우려가 있는 사업장에 대하여 본부에서 특별감독계획을 통보한 경우
안전보건감독	수시감독	1) 산업안전보건법 시행규칙 제3조에 따른 중대재해 또는 같은 법 제44조제1항에 따른 중대산업사고가 발생한 사업장 2) 지방고용노동관서의 장이 시기별·업종별 위험상황에 대한 적시·기동 대응이 필요하다고 판단한 사업장 3) 최근 6개월 이내 감독을 실시한 사업장으로서 위험이 지속될 우려가 있다고 지방고용노동관서의 장이 판단한 사업장 4) 한국산업안전보건공단, 관계 중앙부처 또는 지방자치단체로부터 산업안전보건법 위반 가능성이 있다고 통보받은 사업장

		5) 위 각 호 어느 하나에 준하는 사유가 있는 경우로서 지방고용노동관서에서 자체 계획을 수립하거나, 본부에서 수시감독 계획을 지방고용노동관서의 장에게 지시한 사업장 또는 업종
	특별감독	1) 하나의 사업장에서 안전·보건 상의 조치 미비로 동시에 2명 이상이 사망한 경우 2) 하나의 사업장에서 안전·보건 상의 조치 미비로 최근 1년간 3회 이상의 사망재해가 발생한 경우 3) 하나의 사업장에서 작업중지 등 명령 위반으로 중대재해 등이 발생한 경우

비고

1. “노동기준감독”이란 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」 제6조의2제1항제1호부터 제4호까지 및 제7호부터 17호까지의 규정에 해당하는 법률에 따른 사업장 감독을 의미한다.
2. “안전보건감독”이란 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」 제6조의2제1항 제5호, 제6호, 제18호 및 제19호에 해당하는 법률에 따른 사업장 감독을 의미한다.

노동감독관증 발급대장

[illegible]

* 중앙노동감독관(소속 기관)의 경우 확인인의 관할에 “인사담당 부서장”(예: 고용관리과장)으로 표시, 지방노동감독관의 경우 시·도 “노동감독 행정 담당 부서장”(예: 노동정책과장)

297mm×210mm[인쇄용지 60g/㎡(2급)]

노동감독관증 재발급 신청서

접수번호		접수일자	처리기간
신 청 인 인적사항	소 속		
	직위(직급)		
	성 명	생년월일	
	종전 노동감독관증 발급번호		
신청사유			

「노동감독관 직무집행법」 시행규칙 제2조제4항에 따라 위와 같이 노동감독관증 재발급을 신청합니다.

150 150 150

신청인

(서명 또는 인)

(소속 기관장) 귀하

OO(특별·통합특별·광역·특별자치)시장·(특별자치)도지사 귀하

첨부서류	사진(30.0mm × 38.0mm) 1장	수수료 없음
------	------------------------	-----------

처리절차

```

graph LR
    A[신청서 작성] --> B[접수]
    B --> C[검토]
    C --> D[결재]
    D --> E[증 교부]
  
```

신청인

처리 기관
(소속 기관, 시·도지사)

처리 기관
(소속 기관, 시·도지사)

처리 기관
(소속 기관, 시·도지사)

210mm×297mm[일반용지 50g/㎡(재활용품)]

지방노동감독관 임면 사전 협의 요청서

□ 요청기관

시·도	
담당부서·담당자	
연락처	(전화) (전자우편)

□ 임면 대상자 * 임면 대상자가 2인 이상인 경우 별지 사용

성명	
소속·직급 (직렬/직류 포함)	
임기제 여부	[] 해당(임기:) [] 미해당
임면 구분	[] 임명 [] 면직(임명일:)
면직 사유	[] 전보 [] 징계처분 등 [] 공무원 면직 [] 기타()
임면 예정일	
특별사법경찰관 등 관련 경력 (기간별 부서/직위, 직급, 담당업무)	
최근 3년 내 징계 및 상벌 (종류, 일시)	※ 징계는 「노동감독관 직무집행법 시행령」 제10조제2항 및 제3항에 해당하는 사항 기재
신규노동감독관 교육 이수 여부	[] 이수: 이수일(. .), 과정명() [] 미이수

「노동감독관 직무집행법 시행령」 제11조제1항 및 같은 법 시행규칙 제4조제1호에 따라 위와 같이 지방노동감독관의 임면에 관한 사전 협의를 요청합니다.

년 월 일

○○(특별·통합특별·광역·특별자치)시장·(특별자치)도지사 (직인)

고용노동부장관 귀하

지방노동감독관 임면 사전 협의 의견서

□ 협의 요청 사항 * 임면 대상자가 2인 이상인 경우 별지 사용

요청 접수번호 및 요청일	
시·도	
임면 대상자	성명: 소속/직급:
임면 구분	[] 임명 [] 면직

□ 검토의견

의견 구분	[] 동의 [] 부동의
의견 사유 및 내용	

「노동감독관 직무집행법 시행령」 제11조제2항 및 같은 법 시행규칙 제4조제2호에 따라 위와 같이 지방노동감독관의 임면 사전 협의에 대한 의견을 통보합니다.

년 월 일

고용노동부장관 (직인)

○○(특별·통합특별·광역·특별자치)시장·(특별자치)도지사 귀하

고용노동부장관 의견 미반영 사유서

☐ 관련 협의 * 임면 대상자가 2인 이상인 경우 별지 사용

사전 협의 요청일	
의견통보서 접수일	
임면 대상자	성명: 소속/직급:

☐ 미반영 사유

고용노동부 의견 주요 내용	
미반영 내용 및 사유	

「노동감독관 직무집행법 시행령」 제11조제4항 및 같은 법 시행규칙 제4조제3호에 따라 위와 같이 고용노동부장관의 의견을 반영하지 않은 사유를 통보합니다.

년 월 일

○○(특별·통합특별·광역·특별자치)시장·(특별자치)도지사 (직인)

고용노동부장관 귀하

지방노동감독관 임면 재협의 요청서

☐ 관련 협의 * 임면 대상자가 2인 이상인 경우 별지 사용

의견 미반영 사유서 접수일	
임면 대상자	성명: 소속/직급:

☐ 재협의 사항

재협의 사유 및 내용	
-------------	--

「노동감독관 직무집행법 시행령」 제11조제4항 및 같은 법 시행규칙 제4조제4호에 따라 위와 같이 지방노동감독관의 임면에 관한 재협의를 요청합니다.

년 월 일

고용노동부장관 (직인)

○○(특별·통합특별·광역·특별자치)시장·(특별자치)도지사 귀하

지방노동감독관 임면 결과 보고서

□ 보고기관

시·도	
담당부서·담당자	
연락처	(전화) (전자우편)

□ 임면 대상자 * 임면 대상자가 2인 이상인 경우 별지 사용

성명	
생년월일	
소속·직급	
임면 구분	[] 임명 [] 면직
임면일	

□ 사전 협의 결과

고용노동부장관 의견 요지	[] 반영 [] 미반영
미반영 시 사유	

「노동감독관 직무집행법 시행령」 제11조제6항 및 같은 법 시행규칙 제4조제5호에 따라 위와 같이 지방노동감독관의 임면 결과를 보고합니다.

년 월 일

○○(특별·통합특별·광역·특별자치)시장·(특별자치)도지사 (직인)

고용노동부장관 귀하

노동감독관 기피 신청서

※ 아래의 유의사항 및 작성방법을 읽고 작성하기 바라며, []에는 해당되는 곳에 “√” 표를 합니다.

접수번호		접수일자	
신청인	성명	당사자 구분	[]사용자 []근로자 []신고인 []피신고인
	주민등록번호		
	전화번호	휴대전화번호	
	주소		
사업장명	접수번호 ※ 신고사건의 경우에만 작성		
	담당 노동감독관	성명	소속
기피신청 사유	◆ 아래의 사유 중 해당사항을 선택하여 주시기 바랍니다.(※ 근거자료 있는 경우에는 이 신청서와 함께 제출하여 주시기 바랍니다.)		
	[] 노동감독관이 사용자와 근로자, 신고인, 피신고인과의 친족관계 또는 그에 준하는 특별한 관계로 인하여 사건 조사의 공정성을 의심받을 우려가 있는 경우		
	[] 노동감독관이 불공정한 감독 또는 조사를 하였거나, 불공정한 감독 또는 조사를 할 우려가 있다고 불만한 객관적·구체적 사정이 있는 경우		
	◆ 위에서 선택한 해당사항에 대하여 구체적인 사유를 기재하여 주시기 바랍니다.		

「노동감독관 직무집행법」 시행규칙 제5조제1항에 따라 위와 같이 노동감독관 기피를 신청합니다.

신청인
년 월 일
(서명 또는 인)

(소속 기관장) 귀하
○○(특별·통합특별·광역·특별자치)시장·(특별자치)도지사 귀하

처리절차			
신청서 작성 신청인	→ 접수 처리기관 (소속 기관, 시·도지사)	→ 검토 (수용, 불수용) 처리기관 (소속 기관, 시·도지사)	→ 통보

210mm×297mm[일반용지 50g/㎡(재활용품)]

제 호		
[] 현장조사 [] 검진 지시서		
사업장명		사업의 종류
대표자 성명		생년월일
소재지 (전화번호 :)		
기 간	년 월 일부터 년 월 일까지(일간)	
장 소		
범 위		
현장조사자 (검진자)	소 속	
	성 명	
	직 위	
「노동감독관 직무집행법」 제9조제3항 및 같은 법 시행규칙 제7조에 따라 위와 같이 {[] 현장 조사, [] 검진}을 실시합니다. 년 월 일 ○○지방고용노동청(지청)장 ○○(특별·통합특별·광역·특별자치)시장·(특별자치)도지사 직인		

위임 권한의 ()전부 철회 통지서
()일부

☐ 철회 내용 * 철회 대상 사업장이 다수인 경우 별지 사용

철회 대상 권한·사무 범위	
철회 대상 사업장명	
철회 대상 사업장 사업자등록번호	
철회 사유	
효력 발생일	

「노동감독관 직무집행법」 제28조제5항, 같은 법 시행령 제18조제4항 및 같은 법 시행규칙 제15조 제1호에 따라 위와 같이 위임 권한의 () 전부 또는 () 일부의 철회를 통지합니다.

년 월 일

고용노동부장관 (직인)

○○(특별·통합특별·광역·특별자치)시장·(특별자치)도지사 귀하

사건 이첩 통보서

이첩기관	
------	--

□ 철회 관련

철회통지서 문서번호	
철회 효력 발생일	

□ 이첩 대상 * 이첩 대상이 다수인 경우 별지 사용 가능

연번	사업장명	사업자등록번호	진행상황	이첩 서류 목록	비고

「노동감독관 직무집행법」 제28조제5항, 같은 법 시행령 제18조제5항 및 같은 법 시행규칙 제15조 제2호에 따라 위와 같이 사업장 감독 등에 관한 사건 및 관련 서류 일체를 이첩합니다.

년 월 일

○○(특별·통합특별·광역·특별자치)시장·(특별자치)도지사 (직인)

고용노동부장관 귀하

불리한 처우 등에 대한 조치 요청서

※ []에는 해당되는 곳에 √ 표를 합니다.

접수번호	접수일자	처리기간	30일(30일 내 1회 연장 가능)
------	------	------	---------------------

요청인	성명	
	소속 시·도 / 부서	
	연락처	(전화) (전자우편)

불리한 처우 또는 부당한 지시·간섭 행위	행위자	[] 시·도지사 [] 상급자(직위: /성명:)
	행위 구분	[] 불리한 처우 [] 부당한 지시·간섭 [] 기타
	발생 일시·장소	
	구체적 내용 및 경위	

필요한 조치 요청 사항	
--------------	--

「노동감독관 직무집행법」 제29조제2항 및 같은 법 시행령 제20조제1항 및 같은 법 시행규칙 제17조에 따라 위와 같이 필요한 조치를 요청합니다.

년 월 일

지방노동감독관 (서명 또는 인)

고용노동부장관 귀하

첨부서류	1. 관련 증빙 자료 등
------	---------------

위임사무 처리에 관한 보고 또는 자료 제출 요구서

□ 요구 내용

요구 구분	[] 보고 요구	[] 자료 제출 요구
보고·자료의 구체적 내용		
요구사유		

□ 방판

보고 또는 제출 기한	. . .까지
방법	[] 서면 [] 전자문서
제출처	

「노동감독관 직무집행법」 제30조제2항제1호, 같은 법 시행령 제23조제1항제1호 및 같은 법 시행규칙 제18조에 따라 위와 같이 위임사무 처리에 관한 보고 또는 자료의 제출을 요구합니다.

이
예
제

고용노동부장관 (직인)

○○(특별·통합특별·광역·특별자치)시장·(특별자치)도지사

귀하

☐ 시정 · ☐ 개선 요구서

□ 요구 내용

대상 위임사무	(대상 사업장·사무 등을 특정하여 기재)
요구 내용	
요구 사유	
이행 기한	. . . 까지
불이행 시 조치 내용	「지방자치법」 제188조 및 189조, 「노동감독관 직무집행법 시행령」 제25조제4항에 따른 조치가 이루어질 수 있음

「노동감독관 직무집행법」 제30조제2항제3호, 같은 법 시행령 제25조제1항 및 같은 법 시행규칙 제19조에 따라 위와 같이 위임사무의 적절한 처리를 위한 시정 또는 개선을 요구합니다.

100 100 100

고용노동부장관 (직인)

OO(특별·통합특별·광역·특별자치)시장·(특별자치)도지사 귀하

귀하