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 「현장밀착형 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 감독행정**을 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 개편**이 **반드시 수반**될 필요

□ 국민이 체감할 수 있는 감독 규모는 여전히 부족

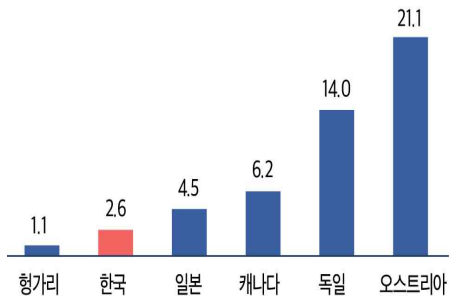
○ **'24년 근로감독 물량 5.4만 개소**는 **全 사업장 대비 2.6%**에 불과, 임금체불 등 **신고 사건 증가***에 따라 **사업장 감독 여력 부족**

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

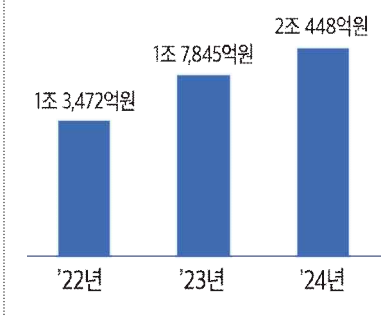
□ 현장의 근로감독관 역할과 전문 역량 중요성 확대

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

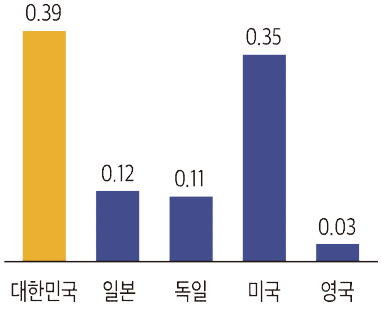
○ **사망 사고유형 다양화, 일부 고위험·대형 사업장**의 **산업재해 반복** 등 **현장 위험요인**의 **근본적 개선**을 위해서는 **근로감독관의 역량 집중 필요**



〈주요 국가 사업장 대비 감독 비율(%)〉



〈'22~'24년 임금체불 현황〉



〈주요 국가 사고사망만인율(‰)〉

Ⅱ. 現 감독행정 진단

1. 실질적 노동여건 개선을 위한 예방적 감독 체계 미흡

□ 사후적 사건처리 중심 감독행정

○ 사업장 **근로감독과 신고사건 처리가 분절**되어 대다수 근로감독관이 근로기준**신고사건** 또는 산업안전**중대재해 대응 중심**으로 업무 수행

- 동일 사업장 내 다수의 진정인이 신고 시 **각각 다른 감독관이 담당·처리**하는 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 시행**함에 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 사업장**은 **인력·재정** 등의 **한계**로 **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 해결**에 **구조적 한계**

2. 근로감독관의 역량 강화에 대한 투자·지원 부족

□ 채용·보직 경로와 교육 간 연계 미흡

○ 감독관이 장기간 **전문성과 현장 경험**을 **축적**하더라도 특화된 **경력 관리 체계 부재**로 **보직 배치 등에 경력 활용 제한**

○ **교육과 인사 시스템의 연계가 미흡**하여 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 증가**가 예상됨에 따라 **전문성 확보 및 역량 강화 노력 필수적**

○ 이론 중심으로 **현업**에 **즉시 활용 가능한 실습·참여형 교과목 부족**, 역량과 업무 필요도에 맞춘 수준별·맞춤형 교육체계 미흡

○ **과도한 업무량, 인력 부족** 등으로 **일하면서 배우기 위한 여건이 부족**하여, **재직 중 교육 참여가 저조***한 상황

* ['24년 감독관 교육시간(신규교육 제외)] 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, 高경력자 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 소요**되어 **현장점검 등 핵심 감독 업무 집중에 한계**

Ⅲ. 근로감독 행정 혁신 방안

모두가 행복하게 일할 수 있는 노동존중사회

목표

- **감 독 물 량** OECD 평균 14만개소(全사업장의 7%) 확대(~'27년)
- **임금체불액** 2조원 ➡ 1조원으로 절반 감축(~'30년)
- **사고사망만인율** OECD 평균 0.29‰ 달성(~'30년)

전 략

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

현장의 근본문제를 해결하는 「현장밀착형 감독행정」 확립

- "더 단단하게" 선제적 감독으로 개편
- "더 촘촘하게" 지방위임 등 사각지대 최소화
- "더 두텁게" 감독행정 인력·조직 보강

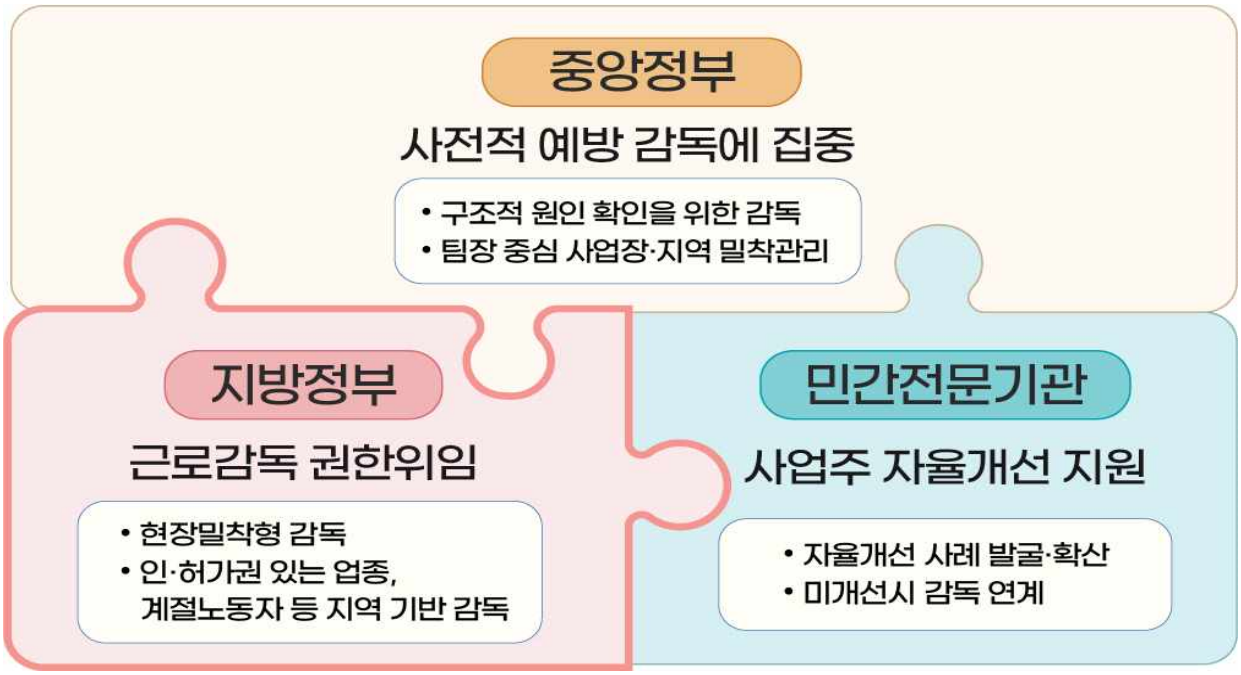
「노동행정 전문가」로 성장을 통한 감독의 질 제고

- "더 정밀하게" 인사시스템 개편
- "더 믿음직하게" 감독 역량 강화에 집중
- "더 따뜻하게" 근로감독관 사기앙양

공정한 감독행정을 위한 인프라 혁신

- "더 새롭게" 감독관 신뢰도 제고
- "더 만족스럽게" 통일적·체계적 감독 기반 구축
- "더 효율적으로" AI 기반 감독행정 체계로 전환

1 현장의 근본 문제를 해결하는 「현장밀착형 감독행정」 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)

❶ 고용·노동·산업안전 **통합 데이터 기반 AI**를 토대로 임금체불 등 **노동법 위반 및 산재 정밀 예측**하여 **감독 대상 선정**

❷ **'숨어있는 체불' 발굴**을 위해 **체불 신고 사업장**은 **감독 원칙**, 3대 **기초안전수칙**(안전모·안전대·안전띠) **홍보·계도 및 일제 점검**(분기별)

❸ **가짜 3.3** 위장, **외국인** 다수 고용 사업장, **중대재해 급증**한 **「작은 사업장**(지붕·축사, 벌목 등)**」** 등 **취약계층·사업장 보호에 중점**

❹ **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 확인**할 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 신설**하여 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 위반**을 **적발**한 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 기실시 사업장 대상 사후 관리 강화

○ **체불 전수조사 후 신고사건이 다시 제기**된 경우 임금체불 및 노동관계법 전반 등에 대해 **재감독 실시**

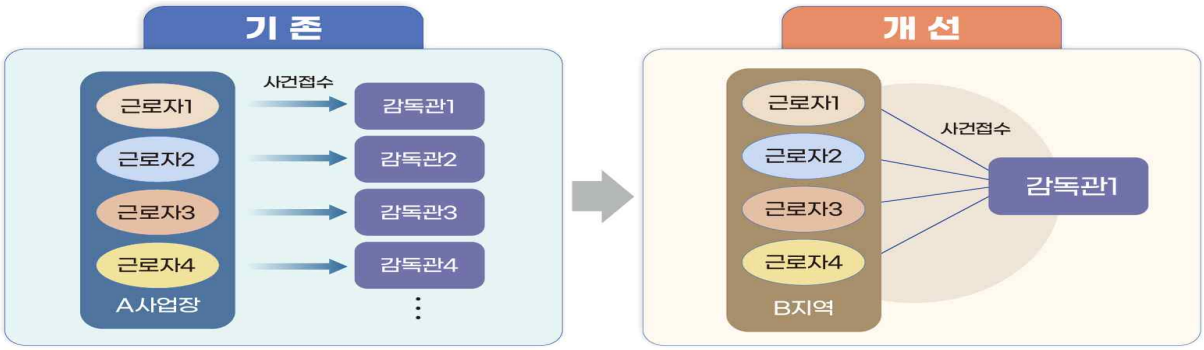
○ **고위험 사업장**(예: 중대재해 또는 반복 산재 발생 사업장 등)에 대해서는 일회성 적발에 그치지 않고 **추가 감독하여 개선 이행 여부 확인**

2. 사업장 밀착관리를 통한 감독 품질 제고

□ 지방관서별 지역 및 주요 사업장 전담제 실시

○ 사업장 관리의 연속성 확보 등을 위해 **지역 단위 전담제 원칙**

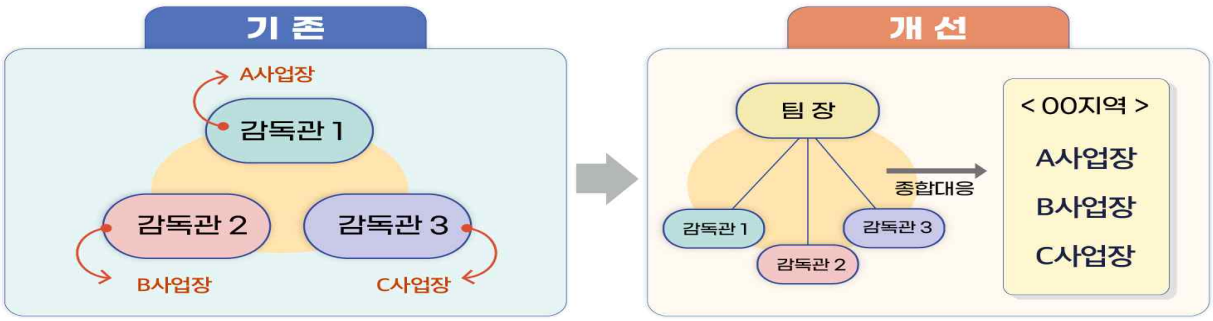
- 다만, 관서 특성상 **산업재해 반복 발생, 상습 체불 등 사업장 단위 관리**가 필요한 경우에는 **고위험 사업장 선정·관리**



□ 감독부서 내 팀장 중심 감독체계 구축

○ **(팀제 구축)** 감독관의 경험·경력별로 **사업장 관리·감독의 편차**가 발생하지 않도록 **"팀 단위" 전담·관리체계 현장 정착**

- 팀장 중심으로 감독 난이도·중요도에 따라 **경력과 역량을 고려**하여 **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 ②**노동법·산안법** 전반에 대한 ③**사업장 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+α)

* (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 개선**할 수 있도록 **민간전문기관을 활용**하여 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(핫라인)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 노무관리 가이드북」 마련** 및 자율적 개선 지속 지원, 미이행 시 감독 연계

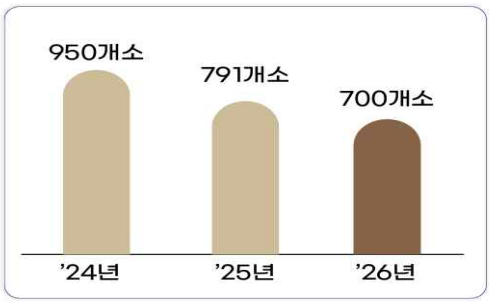
3 "더 두텁게" 지원할 수 있도록 감독행정 인력·조직 보강

□ 국가의 보호·지원을 체감할 수 있도록 근로감독관 인력 확충

○ **(인력 증원)** 일하는 모든 사람이 **공정한 노동환경에서 보호**받을 수 있도록 **'25~'26년간 2천 명 증원 → 예방 감독 중심 역량 강화**

- **근로감독관 1인당 사업장 수를 적정화**하여 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」 복원**과 함께 **「산업안전보건본부」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 **체계화**를 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)

2 「노동행정 전문가」로 성장을 통한 감독의 질(質) 제고

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 공채**를 현행과 같이 **고용노동직류**('18년~, 노동법 필수)로 선발하되, **산업안전감독관**으로 **지속 근무 가능한 기술직군 채용 확대***

  * 全 산업안전감독관의 36.8%('25.8월) → 70%까지 충원(국정과제)

○ **(공직 내·외 경력 활용) 민간** 및 **타 부처**(지방정부 포함)의 **노동, 산업안전, 전문기술** 분야 **경력자 채용**을 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 확대**에 **대응**하기 위해 업무에 즉시 투입할 수 있는 **산업안전 분야 경력자**를 **임기제 공무원**으로 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 확대**하고, **전문직위 群 추가**(4~8년간 전보 제한)

  * (현행) 산재예방 분야 전문직위군(110개 직위) → (추가) 노동 분야 전문직위군 신설

○ **(보직경로) 전문분야 내 보직 이동**으로 「근로감독관 → 감독부서장 → 본부 과장·기관장 → 고공단」 등 **6급 이하 전문직 공무원 양성 경로 검토**

○ **(분야별 순환)** 감독행정 **종합인재 양성**을 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 방식**으로 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 인증**받을 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 1급**과 **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 현직자**를 가칭**교육감독관**으로 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 학습**으로 개편

* ▲현업에 즉시 필요한 내용(실제 사건비중 반영)을 참여형 실습으로 구성,
▲감독관으로서 태도·가치관 등을 내면화하는 내용도 포함하여 인식·사명감 제고

- **산업안전**의 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·롤플레잉), 현업에 즉시 적용가능한 내용 반복학습 및 배치 후 현장멘토링까지 연결

○ **(교육 시스템) 업무매뉴얼·체크리스트 개발·배포**(감독항목·절차·조치기준 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	❶신고사건 담당자	❷감독·기획수사 담당자	❸지역 노동행정 기획자	❹팀·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·수사 심화 교육→ 업무배치	고급교육 → 기획·조정 보직	관리자 교육 → 현장 멘토

□ 수사역량 등 분야별 전문트랙(Professional Track) 마련

○ **(전문교육)** **경력별**(업무전환-저연차-고경력자)·**분야별**로 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 전환자**를 양성, 노동-산안 통합 감독 및 지역 내 감독체계 운영을 이끌도록 배치·업무부여

〈 **노동분야 전문Track 교육체계** (예시) 〉

개별 직무	▸ **사건 전문트랙**: 임금·근로시간·해고·괴롭힘 등 유형별 심화 ▸ **감독트랙**: 정기·수시·특별감독 실습, 체크리스트·조치기준 활용
교차 직무	▸ **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 지정**하여 공동학습 정례화, 부서장이 부서원 수요에 따라 교육 구성 + 본부는 강사·교재 지원

* 조직학습 실적을 **기관 및 기관장·부서장 평가**에 **반영**(가·감점)

단계	❶ 팀 단위 신속학습	❷ 지청 단위 학습모임	❸ 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 확충**하고, **권한을 강화**하면서 포상 등 함께 지원*

* 인사·평가 권한(의견제시권, 교육 추천권 등)+학습운영비·우수관서 포상 등 지원

○ **(강사 확보)** **권역별 강사풀 구성**을 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" 사기앙양

□ 감독·수사 우수 감독관 대상 파격적으로 포상금 지급

○ **(개인 포상)** 감독관이 임금체불 청산, 사업장 감독 등에서 **혁신적인 성과를 달성**한 경우 **특별성과 포상금 지급**

○ **(부서·팀 지원)** **팀**(부서)**에서 협업**하여 우수한 성과를 낸 경우에는 **팀원 전체**에 **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 보호**받을 수 있도록 **근로감독관을 보호·지원**하는 **규정*** **명문화**

* ①감독관에 대한 폭행, 협박 등 금지, ②직무 수행으로 인한 소송 시 비용지원, ③반복민원에 따른 피해에 대한 예방, 치료 지원 등

- 진정인 또는 피진정인 등이 **폭언·폭행 등 행위**를 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 내용**의 **사건을 반복적으로 접수**하는 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

3 공정한 감독행정을 위한 인프라 혁신

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**

○ **(브랜딩化)** 국민들이 **노동감독관의 역할**을 **명확히 인식·공감**하도록 **"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 정책자문委 서면자문(11.17~20) → 권리 밖 노동자 타운홀 미팅(11.25) → 명칭변경 심의·결정위 결정(11.27)

□ 감독의 공정성을 강화하여 신뢰 확보

○ **감독관**이 퇴직 후 3년 내 민간기업 등 **취업심사 대상기관*** 취업 시 **'취업 심사'를 실시**하여 **이해충돌 방지** 추진(공직자윤리법 시행령 개정)

* 일정규모 이상의 사기업체, 법무·회계·세무법인, 시장형 공기업, 공직유관단체 등

○ 업무 관련자와 **사적 접촉** 시 **신고**하도록 하고, 이를 위반 시 **징계 등 제재조치**에 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 과정**을 **운영**하고, **관리자**에 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 규율**을 위해 **근로감독관 제도 신설 70여년 만**에 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 근거**와 **중앙-지방 정부의 권한 배분** 등 **종합 규율**

□ 근로감독 연례 보고서 발간 및 감독 사례 확산

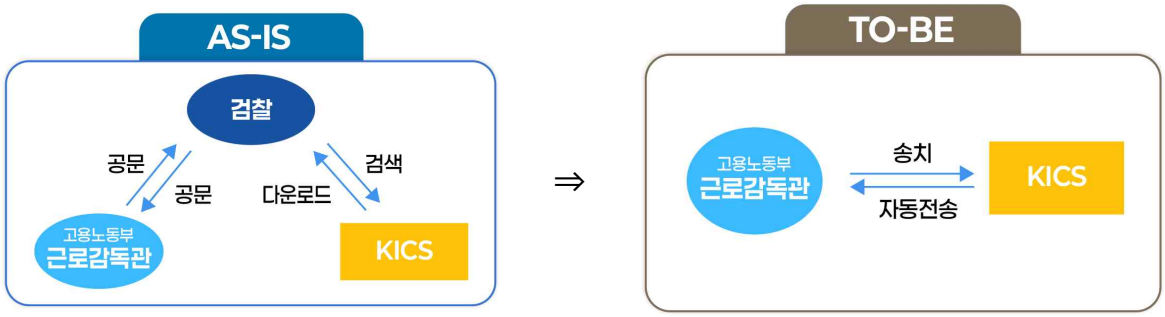
○ **(연례보고서)** 보다 투명한 근로감독을 위해 **매년 실시한 감독 종류, 규모, 처리 결과 등을 종합**한 '**근로감독 연례 보고서**' **발간** 추진

○ **(사례 확산)** 현장에서도 **감독 결과를 참고하여 자율적으로 개선**할 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 **활용**하여 **구체적인 정보**를 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 착안사항 확인, 증거 기록 등을 돕는 **'근로감독 핸드북' 앱 개발·운영**

* 노동부 자체 개발 및 2개 시범지청 테스트 중('25.11월~) → 全 지방관서 확산('26년~)

○ **(AI 비서) 행정망 內 생성형 AI**로 사업장 자료 분석, 결과 보고서 작성 등을 효율적으로 처리할 수 있도록 **'근로감독 AI 비서' 운영**

* 노동부 全 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 언어**로 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 활용**하여 **충실한 내용의 진정서*를 작성**할 수 있도록 **개발·지원**

□ AI가 사업주의 간편한 노동법 준수를 지원하여 노동권 침해 예방

○ **(노동법AI)** 사업주 등이 근로계약서·임금명세서 등을 입력하여 **기초 노동법 준수 여부**를 **쉽게 자가 점검할 수 있는 AI 개발**

○ **(산업안전AI) 현장 사진**을 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 예방**하여, **노동권 보호 및 안전한 노동환경**에서 일할 수 있는 여건 조성

○ **(사업주) 노동관계법 준수를 일상화**하여 '몰라서 처벌받는' 등 경영 리스크 완화, **준법 사업주는 보호**하면서도 **법 위반 시 엄단 원칙 확립**

○ **(감독관) 노동행정 전문가**로서 역량을 키우면서 **개인과 조직이 함께 성장**하고, **노동자·사업주 모두에게 도움**이 되는 감독행정 구현

☞ **국민으로부터 신뢰**받는 **'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 필요사항**은 **국회 및 유관부처와 긴밀히 협의**하여 차질 없이 진행

○ **(예산)** 재정 당국과 협의하여 **구체적 집행계획** 수립

○ **(이행 점검)** 지속적인 **감독행정 혁신 분위기 조성**을 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 역량**을 제고하고, **중앙·지방정부 등 감독행정 주체**의 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 기실시 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 적문직위 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 사기앙양		
[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.~