

이 논문은 2006년 노동부의 「취약근로자 보호를 위한 근로 감독 조직개편에 따른 근로감독행정 효율화 방안」에 관한 학술 연구용역 사업의 일환으로 연구되었음.

# 취약근로자 보호를 위한 근로감독 조직 개편에 따른 근로감독행정 효율화 방안

2006. 12.

연구기관 : 한국노동연구원

노동부

# 제 출 문

노동부 장관 귀하

본 보고서를 노동부의 수탁연구과제 『취약근로자 보호를 위한 근로감독 조직개편에 따른 근로감독행정 효율화 방안』의 최종보고서로 제출합니다.

2006. 12.

한국노동연구원

원장 최 영 기

— 연 구 진 —

책임연구원: 김정한 (한국노동연구원 연구위원)  
연 구 원: 이인재 (한국노동연구원 연구위원)  
          옥우석 (인천대학교 교수)  
          강병식 (한국노동연구원 책임연구원)

## 목 차

I. 서론 .....	1
II. 환경변화와 근로감독행정 .....	3
1. 근로감독행정관련 국제노동기준 .....	3
2. 우리나라 근로감독행정의 연혁 .....	5
3. 근로감독행정조직 .....	11
4. 근로감독관의 직무 .....	15
5. 근로감독행정의 수요 및 공급요인 .....	18
6. 주요업무 추진실적 .....	27
III. 근로감독행정 실태조사 : 근로감독관 대상 .....	32
1. 근로감독과 .....	32
2. 노사지원과 .....	46
3. 미분리 지칭 .....	58
IV. 주요국의 근로감독행정 .....	73
1. 일본 .....	73
2. 프랑스의 근로감독행정 .....	96
V. 개선방안 .....	146
1. 근로감독행정 패러다임의 전환 : 수요자 위주의 예방감독 .....	146
2. 근로감독행정 수요요인의 완화방안 .....	148
3. 근로감독행정 공급요인의 확대방안 .....	153

참고 문헌 .....	158
<부록> 근로감독관 실태조사 .....	160

## 표목차

<표 II-1> 제81호 협약의 주요 내용 .....	4
<표 II-2> 근로감독관 관련제도의 변화 .....	9
<표 II-3> 근로감독기능이 중앙정부에 속해야 하는 이유 .....	12
<표 II-4> 근로감독관의 직무 .....	16
<표 II-5> 교육단계별 진학률 추이(1970~2006) .....	20
<표 II-6> 연도별 신고사건 추이 .....	20
<표 II-7> 주요 계층별·부문별 임금격차 추이 .....	23
<표 II-8> 근로감독관 정원 추이 및 근로감독관 1인당 사업체수 및 담당근로자수 .....	26
<표 II-9> 연도별 예방점검 실적 .....	29
<표 II-10> 연도별 특별감독 실적 .....	29
<표 II-11> 연도별 노동관계법 위반 신고사건 접수 및 처리 실적 .....	30
<표 II-12> 연도별 체불임금 발생 및 처리 현황 .....	31
<표 III-1> 근로감독관의 인적 특성 .....	33
<표 III-2> 단위업무별 시간 및 노력 투입 비중 .....	33
<표 III-3> 신고사건의 접수 및 처리량의 적정성에 대한 인식 .....	34
<표 III-4> 신고사건의 접수 및 처리량이 과다한 이유(복수응답) .....	35
<표 III-5> 현재 처리하여야 할 신고건수 및 1개월 기준 적정 처리건수 .....	36
<표 III-6> 신고사건 처리시 애로사항(복수응답) .....	37
<표 III-7> 바람직하다고 생각하는 신고처리방식 .....	38
<표 III-8> 분과 이후 업무량 변화정도 .....	38
<표 III-9> 소속 사무소(청)의 근로감독관 인력 적정성에 대한 인식 .....	39
<표 III-10> 소속 사무소(청)의 근로감독관 인원 현황 및 적정 희망 인원 .....	39
<표 III-11> 근로감독관의 직무 만족도 .....	40

<표 III-12> 근로감독관의 직무만족 이유(복수응답) .....	41
<표 III-13> 근로감독관의 직무불만족 이유(복수응답) .....	42
<표 III-14> 보직전환 및 타부처로의 진출 의사 .....	42
<표 III-15> 보직전환시 희망하는 업무 .....	43
<표 III-16> 수행업무 중 개선이 가장 필요한 업무 비중 .....	44
<표 III-17> 근로감독관의 처우개선사항(복수응답) .....	45
<표 III-18> 민원환경개선을 위해 필요한 사항(복수응답) .....	45
<표 III-19> 취약계층 사업주에 대한 바람직한 교육훈련방법(복수응답) .....	46
<표 III-20> 근로감독관의 인적 특성 .....	47
<표 III-21> 단위업무별 시간 및 노력 투입 비중 .....	47
<표 III-22> 이양하거나 제외시켜야 할 업무(복수응답) .....	48
<표 III-23> 분과 이후 업무량 변화정도 .....	48
<표 III-24> 사업장감독방법으로 바람직한 방법 .....	49
<표 III-25> 사업장감독 대상사업장 선정시 선정기준 .....	49
<표 III-26> 사업장감독계획 수립시 가장 바람직한 방안 .....	50
<표 III-27> 사업장감독의 실시시기 .....	50
<표 III-28> 소속 사무소(청)의 근로감독관 인력 적정성에 대한 인식 .....	52
<표 III-29> 소속 사무소(청)의 근로감독관 인원 현황 및 적정 희망 인원 .....	52
<표 III-30> 근로감독관의 직무만족도 .....	53
<표 III-31> 근로감독관의 직무만족 이유(복수응답) .....	54
<표 III-32> 근로감독관의 직무불만족 이유(복수응답) .....	54
<표 III-33> 보직전환 및 타부처로의 진출 의사 .....	55
<표 III-34> 보직전환시 희망하는 업무 .....	55
<표 III-35> 개선이 가장 필요한 업무(복수응답) .....	56
<표 III-36> 근로감독관의 처우개선사항(복수응답) .....	57
<표 III-37> 민원환경개선을 위해 필요한 사항(복수응답) .....	58
<표 III-38> 근로감독관의 인적 특성 .....	59
<표 III-39> 단위업무별 시간 및 노력 투입 비중 .....	60
<표 III-40> 수행업무중 개선이 필요한 업무 .....	61
<표 III-41> 신고사건의 접수 및 처리량의 적정성에 대한 인식 .....	61

<표 III-42> 신고사건의 접수 및 처리량이 과다한 이유(복수응답) .....	62
<표 III-43> 신고사건 처리시 애로사항(복수응답) .....	62
<표 III-44> 최근 신고사건이 증가하는 이유 .....	63
<표 III-45> 바람직한 신고사건처리방식 .....	63
<표 III-46> 사업장감독방법으로 바람직한 방법(복수응답) .....	64
<표 III-47> 사업장감독 대상사업장 선정시 선정기준(복수응답) .....	64
<표 III-48> 사업장 정보 확보출처 .....	65
<표 III-49> 재진정사건의 처리방안 .....	65
<표 III-50> 소속 사무소(청)의 근로감독관 인력 적정성에 대한 인식 .....	66
<표 III-51> 소속 사무소(청)의 근로감독관 인원 현황 및 적정 희망 인원 .....	67
<표 III-52> 근로감독관의 직무만족도 .....	67
<표 III-53> 근로감독관의 직무만족 이유(복수응답) .....	68
<표 III-54> 근로감독관의 직무불만족 이유(복수응답) .....	69
<표 III-55> 보직전환 및 타부처로의 진출 의사 .....	70
<표 III-56> 보직전환시 희망하는 업무 .....	70
<표 III-57> 근로감독관의 처우개선사항(복수응답) .....	71
<표 III-58> 민원환경개선을 위해 필요한 사항(복수응답) .....	72
<표 III-59> 취약계층 사업주에 대한 바람직한 교육훈련방법(복수응답) .....	72
<표 IV-1> 노동기준국 조직 및 소관업무 .....	76
<표 IV-2> 노동기준감독관 정원 추이 .....	83
<표 IV-3> 감독건수 추이 .....	90
<표 IV-4> 정기감독등 실시상황·법위반상황(2005년) .....	91
<표 IV-5> 신고사항 추이(가내노동법 제외) .....	92
<표 IV-6> 신고처리상황(2005년) .....	93
<표 IV-7> 송검결과 추이 .....	95
<표 IV-8> 2004년 근로감독행정 종사자의 구성 .....	112
<표 IV-9> 예산상 근로감독관 수의 추이(1988-2004) .....	113
<표 IV-10> 근로감독행정 종사자 유효인원수의 추이(1975-2004) .....	114
<표 IV-11> 근로감독지휘관 공개 채용 현황 (1995-2004) .....	119

<표 IV-12> 근로감독지휘관의 승진체계 및 임금계수 .....	122
<표 IV-13> 총국장급 임금체계 .....	123
<표 IV-14> 근로감독사무관의 승진체계 및 임금계수 .....	124
<표 IV-15> 지역 근로감독의료요원의 보수체계 .....	125
<표 IV-16> 근로감독관 1인당 사업장 및 근로자 수 추이(1982-2004) .....	140
<표 IV-17> 노동주무부처로의 향고건수와 구제율 .....	143
<표 IV-18> 약식기소에 따른 판결 결과(2004) .....	144
<표 IV-19> 심급별 노동분규 수의 추이 .....	145
<표 IV-20> 유형별 향소건수 추이 .....	145
<표 V-1> 과별 바람직한 사업장감독방법 .....	149
<표 V-2> 과별 사업장감독 대상사업장 선정기준 .....	149
<표 V-3> 과별 바람직한 사업장감독계획 수립방안 .....	150
<표 V-4> 과별 민원환경개선 사항 .....	152
<표 V-5> 과별 취약계층 사업주에 대한 바람직한 교육훈련방법 .....	152
<표 V-6> 직무불만족요인 .....	154
<표 V-7> 과별 직무만족요인 .....	155
<표 V-8> 과별 근로감독관 처우개선사항 .....	155
<표 V-9> 과별·배치유형별 직무만족도 .....	156

## 그림목차

[그림 II-1] 노동부행정기구표(1947년 6월 현재) .....	6
[그림 II-2] 근로감독행정기구(2006년) .....	14
[그림 II-3] 연도별 비정규직 근로자 규모 추이 .....	22
[그림 IV-1] 노동기준감독행정 조직도 .....	75
[그림 IV-2] 도도부현 노동국의 조직 .....	77
[그림 IV-3] 도도부현 노동국 설치 이전과 이후 조직 비교 .....	79
[그림 IV-4] 근로감독관의 연수체계 .....	88
[그림 IV-5] 프랑스 고용·사회통합·주거부 조직도 (근로감독행정 관련부분) .....	100
[그림 IV-6] 광역 노동·고용·직업교육총국의 조직 .....	103
[그림 IV-7] 도단위 노동·고용·직업교육총국의 조직 .....	104
[그림 IV-8] 프뤼돔의 조직도 .....	109
[그림 IV-9] 근로감독관의 주당 총 업무시간 .....	116
[그림 IV-10] 위반의견서의 분야별 구성, 2004. ....	142
[그림 IV-11] 약식기소의 분야별 구성 .....	143
[그림 V-1] 근로감독행정 비전 및 개선방안 .....	147

## I. 서론

양극화는 우리나라만의 문제가 아니라 전세계적인 현상으로 자리매김하고 있다. 양극화는 우리 경제가 세계화되기 시작한 1990년대 초반부터 세계화시대의 한 특징으로 진행되고 있으며, 지식기반사회가 도래하면서 지식격차와 정보격차가 심해지고 시장상황이 치열한 세계화의 진행에 따라 승자독식의 원리가 강화되면서 양극화는 더욱 심해지고 있다.

한편 기업은 무한경쟁, 사회의 고령화와 기업내부인력의 고령화, 저성장, 그리고 단속적이고 급격한 기술변화하에서 생존 및 기업경쟁력 강화를 위해 임금유연성을 확보하고자 노력하였으나 노조의 반대로 임금경직성을 수량적 유연성을 통해서 완화하고 있는 실정이다. 수량적 유연성은 비정규직, 파견근로자 등 주로 취약근로자의 채용을 통해 확보하고 있다. 이에 따라 수량적 유연성의 확대는 비정규직, 파견근로자 등 취약계층의 증대를 초래하여 노동시장에서의 양극화를 야기하는 주된 요인이 되고 있다. 취약근로자의 규모를 보면 비정규직을 포함 임시·일용공 855만(비정규직 548만명, '05.8), 특수형태근로종사자 63만명('05.6), 영세자영업자 250만명('04.12), 여성 1,011만명('05.11), 고령자 413만('05.10), 장애인 64만명('00)에 이르고 있다.

참여정부가 제시한 '신뢰에 기초한 참여·협력의 노사관계를 구축하고 노동의 질을 높임으로써 사회적 통합·연대와 경제효율간의 선순환을 추구하는 사회통합적 노동정책의 목표인 양극화 해소와 사회통합을 실현하기 위해서는 취약근로자의 기본적인 근로조건(임금, 근로시간, 휴일 등)이 보호되어야 할 필요성이 증대하고 있다. 양극화는 사회통합의 관점에서 문제일 뿐 아니라 우리 사회의 통합적 경쟁력 향상을 위해서도 해결되어야 할 과제로 대두되고 있다. 하지만 대부분의 취약근로자는 종사상 지위가 임시·일용공으로서 고용이 불안정하고 자신들의 이익을 대변할 수 있는 노동조합을 거의 조직하지 못해 권리가 침해된 경우에도 적극적인 대응수단이 미흡한 실정이다.

정부는 사회양극화문제에 대해 대외적 요인, 구조적 취약성 등으로 단기간의 정책적 대응으로 해소하기 어려운 과제로 규정한 다음 경제구조와 노동시장의 건전화를 위한 중장기 대책과 아울러 우선적으로 취약근로계층의 빈곤층 전략을 방지하고 근로빈곤층의 더

나은 삶을 돕는 실질적인 대책이 필요하다고 인식하고 있다. 사회양극화 현상에 대응하여 지속가능한 성장을 이룩하기 위해서는 동반성장전략이 필수적이라는 판단하에 빈곤 취약 근로계층의 근로조건 보호, 소득향상 및 일자리 지원을 통한 3차원적 정책노력을 강화하고 있다.

근로빈곤계층의 근로조건 보호는 근로감독행정을 통해 실현되어야 할 과제로서 정부는 그동안 체불행정 시스템 혁신, 비정규직 법안 제정, 업무프로세스 재설계, 근로감독관 증원, 조직재설계, 사업장근로감독 종합계획 수립 등 많은 노력을 전개해온 결과 일정정도 성과를 거두고 있으나 양 위주의 점검, 즉 실적위주의 점검과 사후관리의 미흡으로 사업장 점검의 주된 대상인 취약근로자의 실질적인 근로조건 보호가 미흡하였을 뿐 아니라 비효율적인 업무프로세스에 따른 지연처리를 증가에 따른 근로자 불만의 증대로 소기의 성과를 거두지 못하고 있는 실정이다.

정부의 주요 역할의 하나인 공동선(common good)을 증진하기 위해서는 적극적으로 취약근로자를 보호하기 위한 정책적 노력이 전개되어야 하고 또 양극화, 특히 노동시장의 양극화를 완화하기 위해서는 비정규직 등 취약근로자의 기본적 근로조건 보호가 우선되어야 한다는 당위성이 존재한다.

본 연구는 노동시장의 양극화를 완화하기 위한 방안의 하나로 취약근로자의 기본적인 근로조건 보호를 도모하기 위한 방안을 근로감독행정의 관점에서 제시하는 것을 그 목적으로 한다.

## II. 환경변화와 근로감독행정

### 1. 근로감독행정관련 국제노동기준

국제노동기구(ILO)는 그 창설당시부터 근로감독은 사회진보, 특히 근로자 보호를 위해서 없어서는 안될 그리고 가장 강력한 수단 중의 하나라는 점을 인식하여 이에 각별한 관심을 기울여 왔다. ILO 헌장의 토대가 되는 베르사이유 협약(제13장)에서 회원국 모두는 근로자 보호법령의 시행을 담보하기 위해서 근로감독제도를 설치·운영해야한다고 규정하고 있다. 이에 따라 ILO는 그 창설연도인 1919년에 (보건부문) 근로감독에 관한 권고(제5호)를 채택한 이후 1923년에는 근로자보호를 위한 법령의 시행에 필요한 감독제도의 일반원칙에 관한 권고(제20호)를, 그리고 1937년에는 건축업의 감독권고(제54호)를, 1939년에는 토착민 근로감독기관 권고(제59호)를 잇따라 채택하였다. 이들 기준은 현대적인 의미에서 근로감독제도의 기본적 원칙을 담고 있지만 그 형식이 회원국을 구속하지 않는 권고라는 점에서 일정한 한계를 가지고 있었다.<sup>1)</sup>

ILO는 제2차 세계대전이 끝난 직후인 1947년에 근로감독에 관한 일련의 기준을 마련하게 되는데, 기본협약이라고 할 수 있는 제81호 근로감독(공업·상업부문) 협약과 그 부속 권고들(제81호 근로감독 권고 및 제82호 광업·운송부문 근로감독 권고) 그리고 제85호 비토지역 근로감독기관 협약을 채택한 것이다.

제81호 협약에 이어 1969년에는 이를 농업부문까지 확장하는 자매협약으로서 제129호 근로감독(농업부문) 협약이 채택되고, 1995년에는 이를 비상업부문(공공기관, 공기업, 지방단체 등)으로 확장하는 의정서(Protocol)가 마련되었다. 이외에 농원근로자의 고용조건에 관한 협약(1982년 채택, 제110호)에서는 근로감독에 관해 특별히 장(章)을 두어 설명하고 있으며, 선원근로감독협약(1996년 채택, 제178호)은 선원의 근로생활조건에 대해 규정하고 있다.

---

1) 1994년부터 ILO가 기준의 현실적합성 제고를 위해 「기준개정작업반」을 가동하면서, 이들 권고 중에서 제20호를 제외한 권고는 더 이상 비준과 이행이 요구되지 않는 낮은 기준으로 분류되어 2002년 제90차 ILO 총회에서 폐기되어 효력이 상실되었다.

이들 협약과 권고에서 정하는 기본적인 사항들은 채택이후 50년이 지난 급변하는 최근의 환경에 비추어보아도 그 적실성을 유지하고 있는 것으로 평가받고 있다. 이 같은 점은 ILO의 184개 협약 중에서 가장 중요한 기본인권에 관한 핵심협약과 더불어 중요시되는 우선협약(priority conventions)으로 선정된 4개 협약 중 2개가 제81호 및 제129호 근로감독 협약인 점에서도 잘 나타난다<sup>2)</sup>.

<표 II-1> 제81호 협약의 주요 내용

- 근로감독은 하나의 제도로 체계화되어 (제1조), 근로조건보호와 관련된 법령이 모든 작업장에서 시행 되도록 적용 (제2조)
- 근로감독은 근로시간, 임금, 산업안전, 복지, 이동·청소년고용 등에 관한 기능을 포함 (제3조제1항)
- 근로감독관은 법령상 의무에 대해 노사 모두에게 정보와 자문을 제공하고, 법령상 결함이나 남용이 있을 경우 이를 권한 있는 기관에 보고 (제3조제1항)
- 근로감독기능은 중앙정부의 감독과 통제 하에 있어야 함 (제4조제1항)
- 근로감독기관은 관련 다른 정부기관, 노사단체 및 NGO 등 민간기관과 효과적으로 협력관계를 유지 (제5조)
- 근로감독관은 고용안정이 보장된 공무원이어야 하며, 정권교체나 외부압력으로부터 독립성을 유지. 또한, 자격 있는 자가 선발되어, 적절한 훈련을 받음으로써 그 업무를 완수 (제7조)
- 근로감독관의 수는 관할하는 사업장과 소속 근로자의 숫자, 특징 등에 따라 그 업무를 효과적으로 수행할 수 있도록 충분히 확보 (제10조)
- 근로감독관은 사무실과 교통수단 등이 적절하게 구비되어야 하며(제11조), 적절한 증명서와 권한을 보유 (제12조 및 제13조)
- 사업장은 가능한 한 자주 그리고 철저하게 감독 (제16조)
- 관계법령에는 근로감독관이 관장하는 법규위반 및 감독관 업무수행의 방해 등에 대한 적절한 벌칙을 규정 (제18조)

자료 : 문기섭(2003:16).

제81호 협약을 비롯하여 관한 국제기준이 정하고 있는 근로감독의 기본원칙을 대별해보면 첫째, 근로감독기능은 정부책임 하에 잘 조직된 공공기능으로서 확립될 것, 둘째, 근로감독은 노사와 긴밀한 협력을 유지할 것, 셋째, 학계, 전문가 및 사회보장기관 등 다른 기관과 효과적으로 협력할 것, 넷째, 예방적 근로감독의 중요성에 관심을 경주할 것, 마지막으로, 근로감독의 보편적 적용을 위해 비공식부문 등에 대한 그 기능의 확장에 노력할 것 등이다.

2) 나머지 2개 협약은 고용정책협약(122호)과 3자협의협약(제144호)이다.

## 2. 우리나라 근로감독행정의 연혁

해방 후 최초의 노동행정기구는 구 총독부 기구로서 공장과 광산 등 사업소 노무행정을 담당하던 광공국 노무과였다. 민정행정관 관할인 광공국 노무과는 서무계와 공보계, 집단적 노동관계를 관장하는 노동조합(등록)계로 구성되었다. 군정기구내 노동행정부서는 1945년 11월 3일에는 상무국 노동과로 개칭되었고, 1946년 3월 9일에는 제정된 법령 제64호에 따라 상무국이 상무부로 승격되면서 노동과도 노동국으로 확대 개편되었다. 지방행정관청의 노동계도 중앙행정기구와 함께 모두 광공국 산하의 노동과로 확대·격상되었다. 미군정 초기에는 노동행정부서는 생산을 직접 관장하는 광공국 또는 상무부 산하부서로 편제되어 있었던 것이 하나의 특징이다.

1946년 7월 12일 제정된 법령 제97호에 의거 노동부가 설치되었다. 노동부를 설치한 목적은 “조선경제의 효율적 기능수행에 기여하고 임금노동자의 복지증진과 노동조건 개선, 그리고 고용기회 증진에 기여”하는 것이었다<sup>3)</sup>. 노동부의 기능과 임무는 다음과 같이 명시되어 있었다.

- ① 고용조건, 사용자와 정부간의 노동관계, 그리고 노동자 복지에 영향을 미치는 그 밖의 모든 사안을 법령 제90호<sup>4)</sup>에 따라 그리고 노동관계법에 규정된 범위 안에서 관리, 감독한다.
- ② 노동쟁의를 효율적으로 조정하기 위해 노동조정위원회(Labor Mediation Board)를 설치하고 이를 감독, 관리한다.
- ③ 국가고용업무(국영직업소개 업무)와 노동정보를 관장, 감독한다.
- ④ 노동법제정에 관해 군정장관에게 건의한다.
- ⑤ 필요한 규칙을 군정장관의 승인을 얻어 관보에 게재한다.

노동행정조직이 이 같이 미군정 초기부터 중앙과 지방에 마련되어 있었고, 또 1946년 7월에는 독립된 부서로서 노동부가 조성되었으나 노동행정을 주관할 전문적인 지식과 경험을 갖춘 인적자원은 부족하였고 또 기구의 전문성도 결여되어 노동행정은 그 기능을 제대로

---

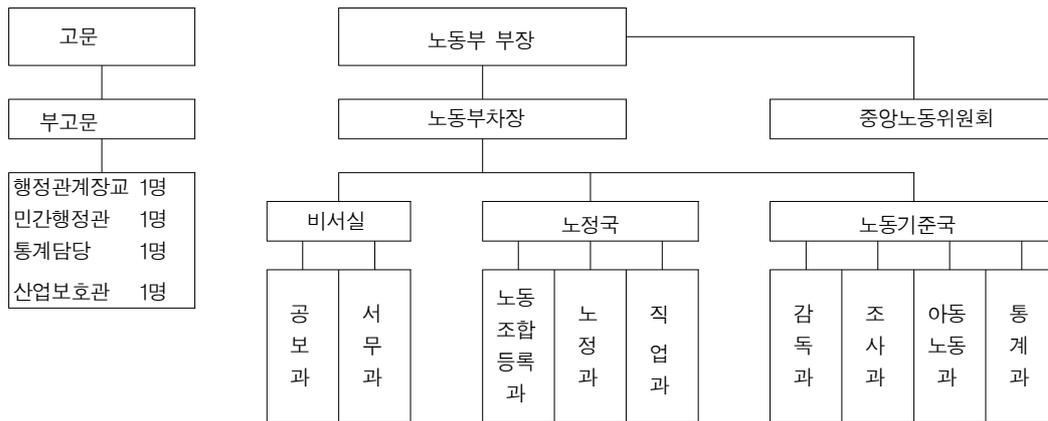
3) to aid the efficient functioning of the economy of Korea, to foster, promote, and develop the welfare of the wage earners of Korea, to improve their working conditions and to advance their opportunities for profitable employment.

4) 법령 제90호(1946년 5월 28일 발표)는 군정장관 관할하에 있는 경제관계기관의 책임과 범위를 규정하고 이를 통괄하는 중앙경제위원회를 창설한 법령임.

로 발휘하지 못했던 것으로 파악되고 있다.

노동부가 독립부서로 확대개편된 후 1년이 경과한 1947년 중반 미군정 노동부의 조직기구를 보면 노동부장 관할하에 비서실, 노정국, 그리고 노동기준국 등이 편제되어 있었다.

[그림 II-1] 노동부행정기구표(1947년 6월 현재)



자료 : Meacham(1947:38).

노동기준국 산하에는 감독과, 조사과, 아동노동과, 통계과가 편제되어 근로감독행정을 담당하는 것으로 보인다. 그러나 노동부의 인원은 미군 고문관과 기능직 등을 포함하여 60명<sup>5)</sup>을 넘지 않았으며, 미국측 요원으로는 미군 장교 1명이 부장 고문관으로, 그리고 미국적의 민간인이 부고문관으로 배속되었다. 이밖에도 노동부 소속 미국인으로는 행정면에서 고문관을 지원하는 미군 장교 1명, 민간행정관 1명, 통계전문요원 1명, 노동관계보조 1명, 산업보건관 1명, 속기사 그리고 타자수 1명 등이었던 것으로 파악되고 있다(Meacham 1947:38).

특히 지방정부(도) 노동행정부서의 경우 노동분야의 전문적 지식이나 행정경험이 있는 전문요원은 전무한 실정이어서 1946년 11월 노동부(실제로는 지방노동국)가 실시하여 집계한 실업통계마저 전문요원 부족과 감독 부재로 전혀 신뢰할 수 없다고까지 평가되고 있는 실정이었다(Meacham 1947:13). 노동행정요원 부족, 특히 전문인력 부족현상은 1946년 10월 23일까지도 각 도 노동국에 중앙정부의 요원이 전혀 배치되지 못하였다는 사실에서도

5) 미군정 노동부의 시기별 인원변동상황을 보면 1947년 4월 필요인원 182명 중 실제로 배치된 인원은 60명에 지나지 않은 것으로 파악되고 있다. 이와 같은 인원부족 현상은 1948년 4월 16일까지도 개선되지 않아 필요인원 132명중 배치된 인원은 61명에 지나지 않았다(조순경·이숙진 1995:132).

미루어 짐작할 수 있다.

군정기간 중 제정된 대표적인 개별적 근로관계법으로는 1945년 10월 10일 공포된 군정법령 제14호 “일반노동임금에 관한 법령”, 1946년 9월 18일 공포된 군정법령 제112호 “아동노동법규”, 그리고 1946년 11월 7일에 공포된 법령 제121호 “최고노동시간에 관한 법령” 등을 들 수 있다. 그러나 이들 개별 근로관계법은 모두 당시의 정치경제적 상황과는 괴리된 내용을 담고 있어 시행이 유보되거나 효력이 정지되어 사실상 효력을 상실한 법령으로 평가되고 있다.

군정기간 중 제정된 대표적인 집단적 노동관계법으로는 1945년 10월 30일 공포된 군정법령 제19호 “국가적 비상시기의 선언”중 제2조 “노동자의 보호”를 비롯하여 1945년 12월 8일 공포된 군정법령 제34호 “노동조정위원회법”, 그리고 1946년 7월 23일 공포된 군정법령 제97호 “노동문제에 관한 공공정책 및 노동부 설치에 관한 법령” 등을 들 수 있다<sup>6)</sup>.

정부 설립 후 근로감독행정은 1948년 7월 17일 헌법 및 정부조직법(법률 제1호)이 공포되고 사회부내에 노동국이 설치되면서 시작된다. 노동국 내에 노정과, 직업과, 복리과, 조정과가 설치되었으며, 근로기준행정은 복리과에서 담당하였다. 1950년 3월 31일 복리과와 조정과를 폐지하고 조합지도과가 신설되었다<sup>7)</sup>.

1953년 5월 10일에는 근로기준법(법률 제286호)이 제정·시행(동년 8월 8일)되면서 본격적인 근로감독행정이 시작되었다<sup>8)</sup>. 1955년 2월 17일에는 보건부와 사회부가 통합되어 보건사회부로 개편됨에 따라 노동행정은 보건사회부 노동국에서 담당하였다. 노동국내에 노정과, 기준과, 직업과, 조사지원과 등 4개 과가 편제되었다.

1957년 6월에는 근로감독 사무축탁(55명)이 각 시·도에 주재하여 근로기준업무를 직접 수행하는 일선기관으로서 잠정적인 근로감독사무를 담당해왔고, 1961년 2월 20일 국무령 제205호로 「근로감독관 규정」이 공포되고, 동년 6월 25일에 특별사법경찰관의 지위를 갖는 근로감독관(55명)이 각 시·도에 상주하면서 본격적인 근로감독행정업무를 수행하게 되었다. 근로감독관의 직무, 예를 들면 사업장감독, 신고사건 처리, 법령질의 처

6) 직접 노동관계법률로 제정되지는 않았지만 일제하에서 노동운동을 억압하던 제반 악법의 철폐를 내용으로 하는 법령 제11호(1945.10.9), 법령 제55호 “정당규제법”(1946.2.13), 법령 제72호 “군정반대에 관한 범죄”(1946.5.14), 법령 제90호 경제통제(1946.5.28), 행정명령 제9호 비상시전력위원회(1947.12.15), 행정명령 제10호 노동에 관한 규정의 임시정지(1947.12.24), 태평양미국육군총사령관 포고 제2호 범죄 또는 법규위반(1945.9.7) 등도 노동조합과 노동운동에 영향을 미친 법으로 거론될 수 있다.

7) 조합지도과는 1953년 11월 2일 폐지되었다.

8) 근로감독행정기구의 변천에 관한 자세한 내용은 한익만(1988 : 47~51) 참조.

리, 사법경찰관의 집무, 인·허가 및 승인사무, 취업규칙 등의 심사, 노동동향 파악 및 노사분규 예방 등에 대해서는 1965년 7월 12일 노동부 훈령 제23호 "근로감독관집무규정"을 제정한 이후 최근에 이르기까지 환경변화에 조응하여 개정하고 있다.

1963년 9월 1일 노동청이 중앙독립기구로 발족하고 난 뒤 노정국 근로기준과에서 근로감독관을 지휘·감독하였고, 1966년 12월 7일에는 노정국에 산업안전과를 신설하여 근로기준업무 중 산업안전 및 보건업무를 분리·전담케 하였다. 1970년 4월 7일에는 근로기준과를 노정국에서 분리하여 근로기준업무를 전담하는 근로기준담당관을 차장 직속으로 신설하고, 그 밑에 부녀소년보호담당, 산업안전보건담당을 두었다. 또한 동년 4월 15일 지방사무소 직제의 통합에 따라 근로감독관이 지방사무소 소속으로 변경되었고, 1972년 2월 16일 본청의 근로기준담당관을 근로기준관으로, 노정국의 근로지도과를 근로기준관 밑으로 조정하는 직제개정이 있었다. 1974년 10월 2일에는 산업재해보상보험지방사무소 17개소와 직업안정소 24개소를 통폐합하여 34개 노동청 지방사무소(1급지 15개소, 2급지 19개소)로 개편하였다. 1979년 6월에는 산업안전관을 신설하여 기존의 근로기준관 밑의 산업안전담당을 산업안전관 밑으로 조치하였다.

1981년 4월 8일 노동청이 노동부로 승격하면서 직제개정이 단행되었다. 본부의 근로기준관 및 산업안전관을 폐지하는 대신 근로기준국을 신설하여 그 아래에 근로기준과, 임금과, 부녀소년과, 산업안전과, 부녀담당관을 두었고, 노정국에는 노사협의과를 신설하였다. 1983년 4월 8일에는 근로감독관의 자질향상과 전문성 제고를 위하여 근로감독직렬을 일반행정직렬과 분리·운영하였으나 1992년 12월 2일 근로감독관규정 개정으로 폐지되었다. 1989년 2월에는 본부에 산업안전국, 지방관서에 산업안전과를 신설하였다.

1995년 5월 6개 지방노동청에 근로여성과를 신설하였고, 1996년 6월 근로여성국이 신설되면서 지방노동청 근로여성과에 대한 지휘를 담당하게 되었다. 1998년 12월 31일 근로감독관규정을 개정하여 근로감독관의 업무를 실제로 행하는 자만이 근로감독관이 될 수 있도록 하는 등 그 자격·임면에 대한 기준을 현실화하고자 하였다. 특히 1998년 2월 24일에는 근로기준법 시행령을 개정하여 4인 이하 사업장으로 근로기준법의 일부 조항을 적용확대(시행은 1999년 1월 1일)하였다.

2000년 5월에는 본부의 근로여성정책국은 고용평등국으로, 지방사무소의 근로여성과는 고용평등과로 명칭을 변경하였다. 2003년 12월 8일에는 외국인근로자의고용등에관한법률의 제정(2003.8.16)으로 외국인에 대한 고용허가 및 관리업무가 늘어남에 따라 외국인력정책과를 고용정책실장 소속으로 신설하였다. 2004년 1월 29일에는 근로자파견업무가 기존의 고

<표 II-2> 근로감독관 관련제도의 변화

연도별	내용	비고
1945. 9	미군정 광공국 노동과 설치	근로자 권익보호 행정기관
1945.10.10	일반노동임금에 관한 법령 제정	근대적인 우리나라 최초의 개별적 근로관계법
1945.10.30	노무보호령 제정	
1946. 4	미군정 상공부 노동국으로 개편	
1946. 7	미군정 노동부로 개편	
1946. 9.18	아동노동법규 제정	
1946.11. 7	최고노동시간법 제정	
1948.11. 4	대한민국 사회부 노동국으로 개편	복지과에서 근로기준행정 담당
1953. 3. 8	노동조합법및노동쟁의조정법 제정	
1953. 5.10.	근로기준법 제정	
1953.11. 2	근로기준과 신설	
1955. 2. 7	보건사회부 노동국 근로기준과로 개편	
1957. 6.10.	근로감독 사무축탁, 각 시·도에 주재	55명
1961. 2.20	근로감독관규정 제정	근로감독관(55명)에게 특별사법경찰권 부여
1961. 6.25	근로감독관 각 시·도에 주재	근로감독업무 정상궤도 진입
1961.12. 4	근로기준법 개정	해고예고제도 도입, 퇴직금제도 신설
1962. 3. 4	근로기준법시행령 개정	해고예고제도 신설
1962. 9.25	근로기준법시행령 개정	퇴직금제도, 월차유급휴가, 시간외근무를 30인 이상 사업장에 적용
1963. 9. 1.	노동청 발족	중앙행정기구로 독립
1966.12. 7.	노동국에 산업안전과 신설	산업안전 및 보건업무 분리
1970. 4. 7	부녀소년담당, 근로기준담당관 신설	
1970. 4.15	각 시·도 주재 근로감독관을 지방사무소 소속으로 변경	각 지방사무소 직제통합
1972. 2.16	근로기준관 직제 개정	
1974.10.31	산재사무소 및 직업안정소 통합	노동청 지방사무소 직제 단일화
1975. 4. 8	근로기준법시행령 개정	16인 이상 사업장으로 적용확대
1979. 6. 4	산업안전관 신설	
1980.12.31	노사협의회법 제정	
1981. 4. 8	노동부 승격 ·근로기준관 및 산업안전관 폐지 ·근로기준국(근로기준과, 임금과, 부녀소년과, 산업안전과, 부녀담당관) 신설 ·노동국 노사협의회 신설	
1981.7.28	근로감독관 직무규정에 집단적 노사관계법의 사법처리 추가	1981.5.13 법무부 유권해석에 의해 인정

연도별	내용	비고
1981.12.31	산업안전보건법 제정	
1982.12.31	공무원임용령개정	근로감독직렬 신설
1983. 4. 8	행정직 15명 근로감독직으로 조정	
1984.12.31	진폐의 예방과 진폐근로자 보호에 관한 법 제정	진폐근로자 특별보호
1986.12.31	최저임금법 제정	
1987.12. 4	남녀고용평등법 제정	
1987.12.31	근로기준법시행령 개정	10인이상 사업장으로 적용확대
1988. 1.13	최저임금제 실시 남녀고용평등법 실시	10인이상 제조업체 10인이상 사업장
1989. 2.16	산업안전국 신설(지방관서 산업안전과)	
1989. 3.29	근로기준법 개정	5인이상 사업장으로 적용확대
1991. 3.25	노동국 및 노사지도관을 노사정책실로 개편	
1992.12. 2	근로감독관규정 개정	근로감독관 직렬 폐지
1994. 5.21	노사정책실 노정과 및 국제협력과에 근로감독관 신설	
1995. 5. 1	노사조정과를 차관실 소속으로 개편 지방노동청에 근로여성과 신설	
1996. 6.29	근로여성국(근로여성정책과, 부녀소년지원과) 신설	지방노동청 근로여성과에 대한 지휘
1997. 3.13	근로기준법, 노동조합및노동관계조정법, 근로자참여및협력증진에관한법률 제정	
1998. 2.20	임금채권보장법 제정	
1998. 2.24	근로기준법시행령 개정	4인 이하 사업장으로 적용확대
1998. 7. 1	임금채권보장법 시행	
1998.12.31	근로감독관규정 개정	
1999. 1. 1	근로기준법 적용범위 확대	4인 이하 적용 실시
1999. 3.17	최저임금법시행령 개정	5인이상 사업장으로 적용확대
1999. 9. 1	최저임금법적용범위 확대	5인이상 적용실시
1999.12.31	임금채권보장법 개정	전사업장으로 적용확대
2000. 7. 1	임금채권보장법 적용범위 확대	전사업장 적용실시
2000.10.23	최저임금법 개정	전사업장으로 적용확대
2000.11.24	최저임금법적용범위 확대	전사업장 적용실시
2001. 8.14	근로자복지기본법 제정	
2002. 1. 1	근로자복지기본법 시행	
2003. 8.16	외국인근로자의고용등에관한법률 제정	2003.12.3 필요인력 72명 증원
2003.12.8	외국인력정책과를 고용정책실장 소속으로 신설	외국인 근로자고용관리기능 전담

연도별	내용	비고
2004.1.29	근로자파견업무 전담부서를 고용정책실에서 근로기준국으로 이관	
2004.2.9	근로기준국 밑의 근로복지과를 비정규대책과로 명칭 변경	파견사업 수행
2005.9.9	본부, 탑재 운용	
2006.3.2.	지방노동사무소의 명칭을 OO지방노동청 OO지청으로 변경 근로감독과를 노사지원과와 근로감독과로 분과	
2006.7.1	광주지방노동청 제주지청, 제주지노위 폐지	

자료 : 정인수정병석(1992 : 18), 노동부 홈페이지, 노동부 근로기준국 내부자료 참조.

용정책실에서 근로기준국으로 이관되었으며, 2004년 2월 9일 근로기준국 근로복지과를 비정규대책과로 변경하여 파견업무를 전담하도록 하였다.

2004년 11월에는 직제를 개정하여 비정규직 대책과를 6개 지방사무소에 설치하였다.

2006년 3월 2일에는 지방사무소의 명칭을 OO지방노동청 OO지청으로 명칭을 변경하고, 아울러 지방노동관서의 근로감독조직을 개편하였다.

이상에서 살펴본 바와 같이 우리나라 근로감독행정은 노동관계법의 제정 및 개정, 이에 따른 법 적용범위의 확대 등 대내외 환경변화에 대응하여 조직구조의 변화, 근로감독관 증원, 근로감독관련 제도 혁신 등을 통해 근로자의 기본적인 근로조건 보호에 만전을 기해 왔다.

### 3. 근로감독행정조직

근로감독행정은 근로기준법을 위시하여 임금채권보장법, 최저임금법, 산업안전보건법, 남녀고용평등법 등의 개별적 근로관계법과 노사협의회법, 노동조합및노동관계조정법 등 집단적 노사관계법의 집행을 통하여 근로자의 기본적인 근로조건 확보 등 근로자의 권익보호 및 향상을 위한 노동행정의 중추적인 기능을 수행하고 있다. 이와 같은 근로감독행정의 중요성은 최근 비정규직 등 취약계층의 증가로 더욱 증대되고 있다.

현행 근로감독행정 업무는 노동부 본부(3국 1관 15팀)와 지방관서(6개청 40개 지방지청)의 계통적 조직체계 하에 이루어지고 있다. 우리나라의 근로감독행정조직은 근로감독에 관한 국제기준에 잘 부응하여 조직된 것으로 평가된다. 제81호 근로감독협약 제1조는 사업장

에 대한 근로감독제도를 갖출 것을 정하고, 제4조 제1항에서는 근로감독제도가 회원국의 행정관행에 반하지 않는 한 중앙행정기관의 감독 및 관리 하에 두어야 한다고 명시하고 있다. 특히, 1923년에 채택된 제20호 권고는 제8항에서 “감독기관은 국가 중앙기관의 직접적이고도 전속배타적인(direct and exclusive) 관할 아래 두어야 하고, 이를 지방기관의 관할 아래 두거나, 그 직무집행에 관하여 지방기관에게 일체의 책임을 지워서는 아니 된다”고 구체적으로 밝히면서, 제7항에서는 이러한 중앙일원화의 원칙이 법 집행의 통일성과 효율성을 위한 것임을 암시하고 있다. 제129호 협약도 제7조제1항에서 동일한 원칙을 규정하고 있으며, 제3항에서는 그 원칙 하에 4가지의 가능한 부서 형태를 제시하고 있다. 이러한 국제기준에 따라 대부분의 국가에서는 일반적으로 협약의 중앙정부 일원화의 원칙에 따르고 있는 것으로 보인다<sup>9)</sup>.

<표 II-3> 근로감독기능이 중앙정부에 속해야 하는 이유

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>① 효과적이고 통일적인 감독을 지향하는 근로감독협약의 제정 취지에 부합하지 않음</li> <li>② 공익보호를 우선으로 하는 행정기능을 이양할 경우 행정기관의 책임성이 약화될 우려</li> <li>③ 민간감독기관은 그 행위에 대한 재정적 손해배상 책임 등에 항상 민감하여 비용이 많이 드는 결정이나 감독행위를 꺼리는 문제가 발생할 여지가 큼</li> <li>④ 정부 감독기관에 대한 불만제기나 소송이 계약 민간감독기관에 대해서는 폭증할 것으로 예상</li> <li>⑤ 노동조합이나 사용자의 근로감독활동에 대한 신뢰도가 전반적으로 저하할 우려</li> <li>⑥ 산업별로는 민간감독기관에 지불해야 할 위탁 등의 비용이 종전보다 더욱 커지는 경우도 있을 수 있고, 예방감독의 경우 그 대상선정이 임의적으로 이루어질 경우 감독행위의 공정성에 손상을 입게 될 우려</li> </ul> |
|---|

자료 : Richthofen(2002:67).

노동부 본부는 근로기준국(4팀), 노사정책국(5팀), 산업안전보건국(3팀) 및 고용평등심의관(3과)으로 조직되어 일반 근로감독행정 업무는 근로기준국 및 노사정책국에서 담당하고 있고, 산업안전보건국에서는 산업안전관련 행정총괄을, 그리고 고용평등심의관에서는 근로여성 평등관련 업무를 수행하고 있다.

한편 지방노동청 및 지방지청의 근로감독행정조직은 2006년 3월 이전에는 근로감독과에서 근로감독행정업무를 전담하였다. 그러나 경제위기 이후 비정규직 등 취약계층이 급

9) 물론, 근로감독 조직의 문제는 앞에서 살펴본 바와 같이 경제활동분야에 따라 서로 다른 중앙행정기관이 분담하거나, 감독대상이나 그 기능별로 특정한 업무기능은 전문기관이 전담하기도 하기 때문에 일률적으로 모든 근로감독기관이 중앙행정기관화 되어 있다고 말하기는 어려울 것이다. 다만, 특정 경제활동분야와 전문기관 담당기능의 존재에도 불구하고 해당국가별로 가장 대표적인 형태로 감독권을 행사하는 기관을 관찰할 경우 이러한 원칙은 일반적인 수준에서 적용되고 있음을 알 수 있다.

격히 증대하자 정부는 "취약근로자의 기본적인 근로조건 보호를 통한 양극화 해소 및 사회통합 실현"을 도모하기 위한 방안으로 2006년 3월 2일 근로감독과를 노사지원과와 근로감독과로 개편하였다. 노사지원과는 사업장감독과 노사관계를 전담하여 취약계층의 근로조건을 보호·강화하는 역할을, 근로감독과는 임금체불 등 신고사건을 전담처리하도록 함으로써 신고사건 처리기간 단축 등 근로자의 신속한 권리구제를 위한 기반을 조성하였다.

근로감독과와 노사지원과는 업무의 완결성(task identity), 팀원에 대한 자율성 부여, 통솔범위, 권한위임(empowerment) 등을 고려하여 기능을 재설계하였다. 노사지원과는 팀별 지역별 분장제를 원칙으로 의무적으로 지역에 따른 담당업무별 팀을 구성하였다. 팀별 인원은 3~5명으로 구성토록 하되 팀 인원별로 각 노동관계법령을 담당토록 하였다. 노사지원과의 하부조직으로 관할사업장수, 근로자수 등을 기초로 지역 1팀, 지역 2팀 등으로 설치하고 감독관은 법령에 따라 자기 전문분야를 담당(A 감독관 : 최저임금, 파견법, B 감독관 : 근로기준법 등)하도록 하여 전문성을 강화하였다. 또 팀 명칭은 가급적 민원인이 알아보기 쉽도록 담당 지역명을 사용하는 것을 원칙으로 하였다.

반면 근로감독과는 사건 배당방식이 팀별 순번제를 원칙으로 함에 따라 지청별로 팀별 인원은 3~5명으로 구성하였다. 민원실, 체불임금청산팀, 임금채권보장팀을 필요에 따라 근로감독과에 설치하고, 팀원은 감독관 경력 및 업무능력에 따라 팀장, 중간경력자, 신참자 등으로 구성함과 아울러 팀간의 신고사건 수는 차이가 나지 않도록 과장은 팀별 신고사건 수를 안배하고 팀장은 팀안에서 감독관의 경력, 능력 등을 고려하여 신고사건 수를 안배하여 팀별 업무량의 형평성을 도모하였다. 팀장(mentor)은 해당 팀을 통솔하여 신입근로 감독관(mentee)에 대한 교육, 업무처리가 용이하지 않은 신고사건의 처리 등을 담당하도록 하였다.

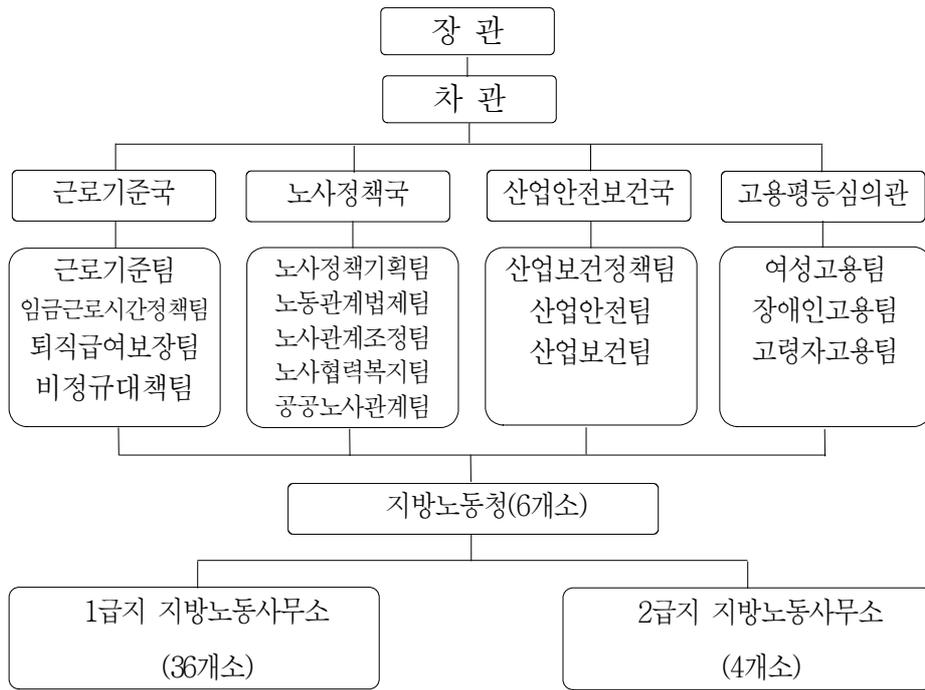
직제개편에 따라 2006년 말 현재 지방의 근로감독행정조직은 노사지원과(30개소), 근로감독과(30개소)<sup>10)</sup>, 산업안전과(36개과) 및 고용평등과(6개과)<sup>11)</sup> 체계로 편제되어 관할지역별로 노동행정 업무를 수행하고 있다.<sup>12)</sup> 관련 행정기구의 계통적 구조는 [그림 II-1]과 같다.

10) 근로감독과가 근로감독 1과와 2과, 근로감독 1과, 2과, 3과로 편제된 지방지청 포함.

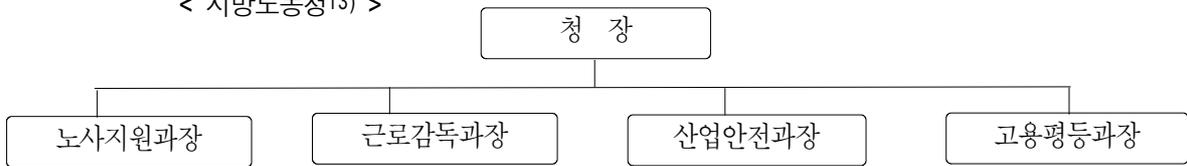
11) 현행 직제상 고용평등과는 6개청(서울청, 부산청, 대구청, 경인청, 광주청, 대전청)에만 편성되어 있다.

12) 본고에서는 산업안전감독관 및 근로여성감독관은 제외하고 일반 근로감독행정 업무를 담당하고 있는 근로감독관에 대한 논의로만 제한하고자 한다.

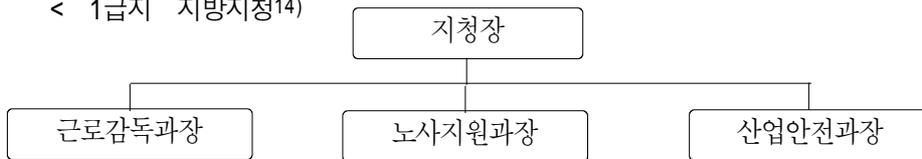
[그림 II-2] 근로감독행정기구(2006년)



< 지방노동청13 >



< 1급지 지방지청14 >



< 2급지 지방지청 >



13) 서울, 부산, 경남, 광주청은 근로감독1과, 2과로 편제.

14) 1급지 지방지청 중 12개소는 근로감독과만, 16개소는 노사지원과와 근로감독과로, 7개소는 노사지원과와 근로감독1과, 2과, 1개소는 노사지원과와 근로감독 1,2,3과로 편제.

#### 4. 근로감독관의 직무

ILO는 제81호 협약에서 근로감독제도는 다음의 기능을 수행하여야 한다고 규정하고 있다(제3조 제1항)

① 근로시간, 임금, 안전, 건강 및 복지, 아동 및 연소자의 고용, 그 밖의 관련사항에 관한 규정 등 근로조건 및 작업중인 근로자 보호에 관한 법규정을 근로감독관의 권한 범위 안에서 집행하도록 확보할 것

② 사용자 및 근로자에게 법규정을 준수하는 가장 효과적인 방법에 관하여 기술적 정보와 조언을 제공할 것

③ 현행 법규정에 구체적으로 규정되지 아니한 흠결 또는 폐해에 관하여 권한 있는 기관에 주의를 환기시킬 것

전술한 업무 이외에도 근로감독관은 노사관계업무, 고용 및 사회보장업무 등의 업무를 수행한다. 노사관계업무에는 단체교섭에 대한 법령 해설 및 해석, 단체협약의 이행, 노사분규의 예방활동, 노사분규 조정, 노사관계 개선 등의 업무가 포함된다. 고용 및 사회보장관련업무로는 근로조건의 규율, 불법고용 문제, 고용상의 차별, 노동시장 조사 등이다.

근로감독관에게 부여된 추가적 임무는 ILO 협약 제81호에 의하면 근로감독관이 주된 임무를 효과적으로 수행하는 데 지장을 주어서는 아니 되며, 사용자 및 근로자와의 관계에서 근로감독관에게 필요한 권위 및 공정성을 어떠한 경우에도 해하여서는 안된다(제4조 제2항)라고 규정되어 있다.

우리나라 근로감독관의 직무에 대해서는 근로감독관 직무규정에 상세하게 규정되어 있다. 근로감독관의 직무는 크게 일곱가지 책무(duty)로 이루어져 있다. 사업장감독, 신고사건 처리, 법령질의 회시, 인허가 및 승인사무, 취업규칙 등의 심사, 노동동향 파악 및 노사분규 예방, 상부기관 및 유관기관 하달업무 및 협조업무 등이다.

7가지 책무 중에서도 가장 기본적인 책무는 근로기준법 등 법정근로조건을 보장하기 위한 업무로서 특히 비정규직, 여성 및 연소근로자 등 취약근로자의 근로조건 보호를 위한 사업장 지도·감독업무, 근로기준법 등 노동관계법령 위반 진정·고소·고발에 대한 수사 등 사법경찰관의 직무가 대표적인 직무라고 할 수 있다.

<표 II-4> 근로감독관의 직무

대분류	중분류	소분류
사업장 감독: 근로조건 개선을 위한 노동관계법령 위반여 부 사전점검 및 감독 실시 (예방/정기/특별 점검)	근로기준법 관련 점검 및 노무관리 지도점검	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 정기감독 계획 수립</li> <li>· 감독계획 사전 통보</li> <li>· 감독반 편성 및 지휘</li> <li>· 사업장 임검 및 검진준비</li> <li>· 사업장 임검 및 검진 실시</li> <li>· 감독결과 보고</li> <li>· 감독결과 조치</li> <li>· 조치결과 확인</li> </ul>
	근로자 참여 및 협력증진법 관련 지도점검	
	남녀고용 평등법 관련 지도점검	
	최저 임금법 관련 지도점검	
	사내 근로복지 기금법 관련 지도점검	
	우리 사주법 관련 지도점검	
	근로자 복지 기금법 관련 지도점검	
신고사건처리: 근로기준법 및 기타 노동관계법령의 위반 행위로 권익을 침해당 한 자들의 신고에 대 한 문제해결	행정처리 업무: 진정 등 민원처리 업무	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 신고사건 접수</li> <li>· 사건의 관할 및 이송</li> <li>· 사건조사</li> <li>· 사건조사 결과의 처리 (고소 고발 및 범죄인지사건 제외)</li> <li>· 고소고발 및 범죄인지사건 처리</li> <li>· 재신고 사건처리</li> </ul>
	고소고발 처리 업무 (사법경찰관의 직무수행 업무)	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 범죄인지 기준 판단</li> <li>· 범죄수사 착수</li> <li>· 구속영장 신청</li> <li>· 노동쟁의 중 불법행위에 대한 사법경찰권 행사</li> <li>· 수사공조</li> <li>· 구속결과 보고</li> <li>· 피의자 출국금지 및 정지 및 해제조치</li> <li>· 지명수배 통보 및 해제</li> <li>· 사건의 송치</li> </ul>
법령질의 처리	법령/규정 업무	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 법령질의 답변</li> <li>· 법령질의 관련 사실관계 조사</li> <li>· 법령질의 관련 본부해석 의뢰</li> </ul>
	판례/사례 업무	

대분류	중분류	소분류
인허가 및 승인사무	15세 미만인자의 취직 인허가	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인허가 신청서 접수</li> <li>· 인허가 적정여부 사실확인</li> <li>· 인허가서 발부</li> <li>· 인허가 승인상황보고</li> </ul>
	미성년자에게 불리한 근로계약 해지	
	임산부 및 18세 미만인자의 야업, 휴일근로 인가	
	감시적/단속적 적용제외인가	
	기준미달의 휴업수당지급승인	
	근로시간연장 인가 또는 승인	
	정신신체 장애로 인한 최저임금 적용제외 인가	
	수습사용 중에 있는자의 최저임금적용 제외 인가	
취업규칙 등의 심사	취업규칙 신고지도	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 취업규칙 미신고 사업장 파악</li> <li>· 취업규칙 신고지도</li> </ul>
	취업규칙 심사와 변경명령	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 취업규칙 심사</li> <li>· 심사현황, 변경지기 사항 및 변경보고여부 기록 관리</li> </ul>
	경영상 이유에 의한 해고계획 신고처리	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 법 준수여부 검토 및 대응</li> <li>· 해고회피노력 지도</li> </ul>
노동동향 파악 및 노사분규 예방	노동동향 파악	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 동향사건 입수</li> <li>· 현지파악</li> <li>· 동향분석 및 작성</li> <li>· 동향보고</li> </ul>
	임/단협 교섭 지도	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 노조사업장 파악 및 교섭지도</li> <li>· 교섭개시 지도</li> </ul>
	노사분규 예방 및 수습지도	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 노사분규 취약요인 사업장 파악 및 사업장 관리카드 작성</li> <li>· 정기점검</li> <li>· 노사분규 발생 시 분규지도</li> </ul>
기타	상부기관 및 유관기관 하달 및 협조업무	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 대응업무 접수</li> <li>· 업무계획 수립</li> <li>· 조사실시</li> <li>· 결과보고</li> </ul>

## 5. 근로감독행정의 수요 및 공급요인

### 가. 근로감독행정의 수요요인

근로감독행정을 둘러싼 환경은 크게 수요요인과 공급요인으로 구분된다.

수요요인으로서 먼저 노동관계법 적용범위확대에 따른 근로감독행정대상의 급증을 들 수 있다.

1997년말 IMF 외환위기와 구조조정 과정을 겪으면서 노사간의 대립·갈등관계가 사회적으로 급격히 분출하였고,<sup>15)</sup> 이에 따라 노동보호입법으로서의 근로기준법을 비롯한 노동관계법을 보장하기 위한 노동행정 대책이 절실히 요청되었다. 특히 위에서 언급한 최근의 노동관계법 제·개정과 그에 따른 적용사업장 확대 및 취약계층 근로자 보호강화 등 노동행정수요가 양적으로 급증하고 질적으로 복잡화됨에 따라 근로감독행정 대상은 더욱 폭증하게 되었다.

근로감독관의 정원속도에 비해 근로감독행정대상은 상대적으로 매우 크게 증가해왔다. 사업장규모를 기준으로 하여 근로기준법의 적용범위를 정한 근로감독행정 대상은 초창기인 1963년에는 16인 이상의 사업장에 적용되었으나<sup>16)</sup>, 1987년 6·29 민주화 이후 근로기준법 적용사업장을 확대하여 1988년에는 10인 이상의 사업체에까지, 1989년에는 5인 이상의 사업체에까지 적용하게 되었다<sup>17)</sup>. 그리고 1998년 2월에는 근로기준법시행령을 개정

15) 연도별 노사분규 현황은 아래 표와 같다.

(단위: 건, 천명, 천일, 일)

구분	쟁의조정신청건수	노사분규발생건수	분규참가자수	근로손실일수	분규지속일수
1995	711	88	49	392	22.6
96	731	85	79	892	28.6
97	630	78	43	444	22.7
98	850	129	146	1,452	26.1
99	862	198	92	1,366	19.2
2000	1,036	250	178	1,893	30.2
01	1,096	235	89	1,083	31.7
02	1,042	322	94	1,580	30.2
03	896	320	137	1,299	29.0
04	868	462	185	1,199	24.7
2005	891	287	118	848	48.6

자료: 노동부(2006).

16) 그러나 상시 16인 이상 30인미만의 사업장에 대해 당시 근로기준법 제28조(퇴직금제도), 제47조(월차유급 휴가)와 제57조(시간외근무)의 규정을 배제하였다. 근로기준법시행령(1962. 9. 25, 각령 제977호) 참조.

17) 1997년 이전 우리나라 근로기준법의 적용범위를 규정하고 있는 동법시행령의 변천에 대해서는 이철수

하여 1999년 1월부터 4인 이하의 사업체에까지 근로기준법의 핵심조항을 적용하기에 이르렀다<sup>18)</sup>.

〈표 II-3〉 근로감독행정대상 사업체수 및 근로자수 추이

(단위 : 개소, 명, %)

기준년도	사업체수		근로자수			
	증감	증감률	증감	증감률		
1997	202,095 (968,086)	-	-	6,342,071 (3,928,829)	-	-
98	199,272 (817,874)	-2,823 (-150,212)	-1.4 (-15.5)	5,785,664 (2,836,537)	-556,407 (-1,092,292)	-8.8 (-27.8)
99	1,197,133	997,861	500.8	9,463,590	3,677,926	63.6
2000	1,282,814	85,681	7.2	10,324,747	861,157	9.1
01	1,308,396	25,582	2.0	10,920,005	595,258	5.8
02	1,375,601	57,205	5.1	11,186,763	266,758	2.4
03	1,394,596	18,955	1.4	11,231,898	45,135	0.4
04	1,382,768	-11,828	-0.8	11,305,674	73,776	0.7

주 : ( )안의 수치는 4인이하 사업체수와 근로자수 및 증감률을 나타냄.  
자료 : 노동부.

유경준(1997 : 22~32) 참조.

18) 근로기준법시행령(대통령령 제 15682호, 1998. 2. 24) 제1조의2(적용범위)에서 “근로기준법 제10조제2항의 규정에 의하여 상시 4인이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정을 별도로 명시”하는 조항을 신설하였고, 이듬해 1월 1일부터 시행하였다.

〈참조〉 상시 4인이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정(제1조의2 관련)

구분	적용법 규정
제1장 총칙	제1조 내지 제12조, 제14조 내지 제21조
제2장 근로계약	제22조, 제24조, 제25조, 제26조제1항, 제27조 내지 제29조, 제30조제2항, 제32조, 제35조 내지 제41조
제3장 임금	제42조 내지 제44조, 제46조 내지 제48조
제4장 근로시간과 휴식	제53조, 제54조, 제61조
제5장 여자와 소년	제62조, 제63조(18세미만자에 한함), 제64조 내지 제67조, 제68조(18세미만자에 한함), 제70조(18세 미만자에 한함), 제72조
제6장 안전과 보건	제76조
제8장 재해보상	제81조 내지 제95조 제82조 내지 제85조의 규정
제11장 근로감독관 등	제104조 내지 제109조
제12장 벌칙	제110조 내지 제116조(제1장 내지 제6장, 제8장, 제11장의 규정 중 상시 4인이하 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 규정을 위반한 경우에 한한다)

1999년 1월부터 4인이하 사업체 및 근로자에 대해서도 근로기준법의 핵심조항을 적용하게 됨에 따라 근로감독행정대상 사업체와 근로자는 폭증하게 되었다. <표 II-3>를 보면, 1999년의 사업체수는 1,197천개소로 1998년(199천 개소)에 비해 5배까지 폭증했고, 2004년 말에는 1,3828천개소로 늘어났다. 이와 함께 근로감독행정대상 근로자수도 1998년 말 5,786천명에서 1999년 말 9,464천명으로 63.6% 증가하였으며, 2004년 말 현재 기준으로 11,305천명으로서 큰 폭으로 늘어났다.

근로기준법의 적용확대 이외에도 산업재해보상보험법(00.7), 임금채권보장법(00.7), 산업안전보건법(00.8), 최저임금법(00.11), 남녀고용평등법(01.11) 등 주요 노동관계법의 적용범위를 크게 확대함에 따라 근로감독에 대한 수요는 큰 폭으로 증가되었다.

두 번째 수요요인으로 들 수 있는 것은 근로자의 권리의식의 증대를 들 수 있다. 고학력화의 진전으로 자신의 권리에 대한 주장과 근로자 요구의 다양화 및 전문화되면서 근로감독행정에 대한 수요는 급증하였다.

<표 II-5> 교육단계별 진학률 추이(1970~2006)

	중학교 진학률	고등학교 진학률	고등교육기관 진학률		
			전체	일반고	실업고
1970	66.1	70.1	26.9	40.2	9.6
1980	95.8	84.5	27.2	39.2	11.4
1990	99.8	95.7	33.2	47.2	8.3
2000	99.9	99.6	68.0	83.9	42.0
2005	99.9	99.7	82.1	88.3	67.6
2006	99.9	99.7	82.1	87.5	68.6

주 : 1) 진학률=[(당해년도 졸업자중 진학자수/당해년도 졸업자수)×100].

2) 고등교육기관은 대학, 교육대학, 대학교를 포함한 것임.

자료 : 교육인적자원부.

근로자 권리의식의 증대는 신고사건의 증가로 이어져 연도별 신고사건을 보면 1998년 111천건에 지나지 않았으나 2001년 130천건, 2002년 138천건, 2004년 215천건, 2005년 229천건으로 지속적으로 증대하고 있다.

<표 II-6> 연도별 신고사건 추이

(단위 : 천건)

연도	'98	'99	2000	'01	'02	'03	'04	2005	06.6
건수	111	101	108	130	138	189	215	229	114

근로감독행정의 세 번째 수요요인으로는 사회의 양극화 심화에 따른 취약근로계층의 급증을 들 수 있다. 성장과 고용, 고용과 복지간 연계고리가 단절되면서 우리나라 경제사회의 각 분야가 양극화를 경험하고 있다. 글로벌화, 기술변화, 구조조정 등과 같은 환경변화 속에서 글로벌 수출 대기업과 영세 중소기업간 경제적 격차가 심화되고, 성장의 분배효과(trickle down effects)가 사라지면서 양극화가 심화되고 있다. 특히 고용양극화 현상은 우리 사회의 통합을 저해하는 요인으로 작용하고 있다. 취약근로계층으로는 비정규직, 특수형태근로종사자, 영세자영업자, 여성, 고령자, 장애인 등을 들 수 있다. 이들 취약계층 근로자는 고용이 불안정하고 자신들의 이익을 대변할 수 있는 노동조합을 거의 조직하지 못해 권리가 침해된 경우에도 적극적인 대응수단이 미흡한 실정이다. 고용불안 및 고용불안심리의 증대는 거시경제적으로 소비와 투자를 위축시키고 미시적으로 노사관계의 불안정요인이 되면서 양극화를 촉진한 경향도 있다. 그러므로 양극화는 사회통합의 관점에서든 문제일 뿐 아니라 우리 사회의 통합적 경쟁력 향상을 위해서도 긴요한 과제라는 점을 감안하면 정부가 적극적으로 취약계층 근로자 보호를 위한 정책적 노력이 필요함을 시사한다.

전술한 근로감독행정 수요요인 이외에도 중소·영세사업주의 법 중수의식 미흡, 신기술의 발전과 작업과정상 새로운 위험요소의 등장 등의 요인도 근로감독행정에 대한 수요를 초래하는 요인으로 작용하고 있다.

#### 나. 근로감독행정의 공급요인

전술한 바와 같이 근로감독에 대한 수요가 급증하면서 정부는 특히 취약계층 근로자의 실질적인 보호와 최소한의 기본적인 근로조건 보호를 위해 다양한 노력을 경주하고 있다.

정부의 정책적 노력을 정리하면 다음과 같다. 근로감독행정 수요에 대한 정부의 정책적 노력은 제도 개선, 업무프로세스 재설계(BPR) 그리고 근로감독행정 시스템 보강 등을 들 수 있다.

##### 1) 제도 개선

###### 가) 체불행정 시스템 혁신

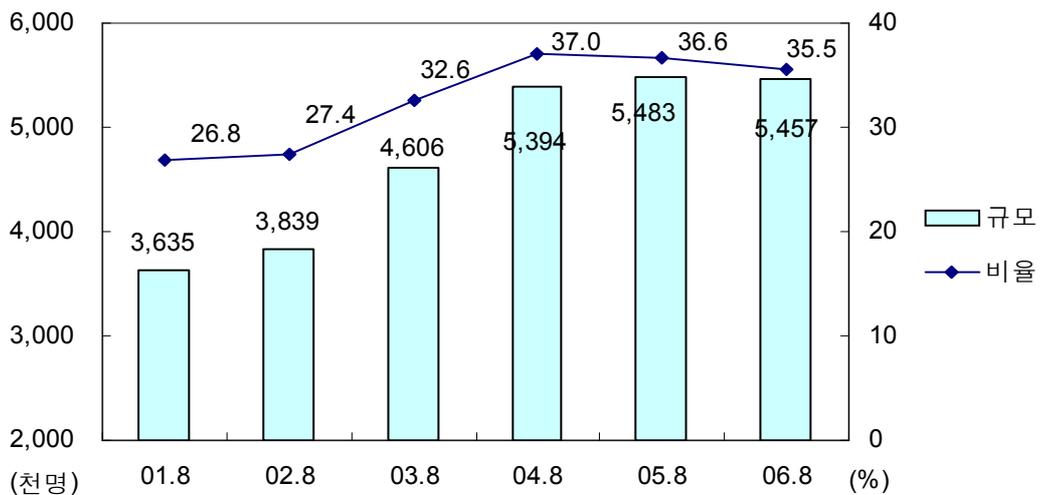
임금체불행정에 대한 민원인의 만족도는 전체 근로감독행정 전체에 대한 만족도로 이어질만

큼 중요한 요인이다. 경제위기 이후 급증한 임금체불사건은 취약근로자의 생계불안을 가중시킬 뿐 아니라 근로감독행정의 부담으로 작용하게 되었다. 정부는 2004년 체불행정혁신T/F를 구성하여 노사단체 및 지방관서 의견수렴 등을 거쳐 2005년 7월 지연이자제·반의사불벌죄 및 무료법률구조사업을 도입하여 임금체불의 예방, 신속한 사건 처리 및 임금채권 보호강화 등 임금체불 근로자의 실질적인 권리구제를 강화하는 방향으로 체불행정을 혁신하였다. 또한 체불이 많이 발생하는 지방관서에는 체불임금청산팀(8개소) 및 임금채권보장 전담팀(18개소)을 설치하여 민원인의 권리 구제를 지원하였다. 실제로 체불임금청산 및 임금채권보장 팀을 운영한 사례를 보면 신고사건(150만원 미만) 중 82.4%가 12일 이내에 처리(관서 평균 처리일수 41일)되고, 권리구제율도 65%(관서 평균 43.4%)에 이르며, 임금채권업무 처리기일도 21일이나 단축(61일→40일)된 것으로 나타나 체불행정 시스템의 혁신성고가 두드러지게 나타난 것으로 평가된다.

나) 비정규직 등 취약계층 종사자 보호를 위한 제도 마련

경제위기 이후 기업은 경쟁력을 높이기 위한 여러 방안 중 주로 수량적 유연성에 중점을 둔 결과 근로자 내 격차가 확대되고 있다. 비정규직에 대한 차별과 남용은 우리 사회의 대표적인 사회 양극화 현상의 하나로서 사회통합을 위해서도 반드시 치유해야할 사회적 현상이다.

[그림 Ⅱ-3] 연도별 비정규직 근로자 규모 추이



비정규직의 규모는 2001년 8월 26.8%에서 지속적으로 증가하여 2006년 8월에는 전체 임금근로자(‘06.8, 1,535만명)의 35.5%를 차지하고 있다.

<표 II-7>은 종사상 지위와 사업체규모별로 상이한 임금근로자 집단간 임금격차가 최근까지 확대되고 있음을 보여주고 있다. 상용직 대비 임시일용직 임금은 2003년부터는 50% 이하로 감소했고, 대기업 대비 중소기업 근로자의 임금도 계속 하락하여 2006년에는 60% 미만으로 감소하였다.

<표 II-7> 주요 계층별·부문별 임금격차 추이

종사상 지위별	임금근로자 전체	상용근로자	임시일용근로자	상용직 대비 임시일용직 임금 비율(%)
2000	114.3	152.7	78.3	51.3
2001	124.2	164.9	84.3	51.1
2002	132.5	176.9	90.1	51.0
2003	146.6	195.8	95.2	48.6
2004	154.2	203.6	98.9	48.6
2005	159.3	211.7	100.4	47.5
2006	165.6	218.4	104.4	47.8
규모별	임금근로자 전체	300인 이상	300인 미만	대기업 대비 중소기업 임금 비율(%)
2000	114.3	165.1	107.1	64.9
2001	124.2	184.5	115.8	62.8
2002	132.5	200.7	123.6	61.6
2003	146.6	225.3	135.4	60.1
2004	154.2	238.0	142.3	59.8
2005	159.3	246.9	146.6	59.4
2006	165.6	260.1	152.7	58.7

자료 : 통계청, 경제활동인구조사, 각년도 8월 부가조사.

비정규직은 사회보험에서의 제도적 차별은 거의 해소되었으나 실제 적용률이 현저히 낮고, 상여금과 기업복지 측면에서도 비정규직의 소외현상이 나타나고 있다.

이상과 같이 종사상 지위별로 현격한 차이가 존재함에도 불구하고 비정규직을 차별과 남용으로부터 보호할 수 있는 법적·제도적 장치가 없는 실정이다.

비정규직의 고용을 금지하자는 의견도 있지만, 이미 일반적인 고용형태로 자리 잡은 현실을 감안할 때 비정규직 문제를 해소하기 위해서는 비정규직에 대한 적절한 보호를 통하여 고용안정과 노동시장 유연성을 조화시키는 가운데 비정규직에 대한 불합리한 차별 해

소와 남용규제를 위한 입법이 필요하다는 판단하에 정부는 기간제및단시간근로자보호등에 관한법률, 파견근로자보호등에관한법률, 노동위원회법개정법률을 2004년 11월 국회에 제출한 이후 2년만인 2006년 11월 말 우여곡절 끝에 통과되었다.

비정규직 법안을 2004년 11월 국회에 제출하였으나 국회에서의 노사정대화, 홍보 등 다각적 노력에도 불구하고 정치상황 등으로 입법이 지연되자 2006년 7월에는 비정규직 문제의 종합적·구조적 해결을 도모하기 위해 적극적 노동시장 대책으로서 비정규직 고용개선 종합계획을 수립하였다. 동계획은 비정규직에 대한 불합리한 차별해소 및 남용 방지, 비정규직의 정규직 전환 지원, 사회안전망 구축 등으로서, 그동안 단시간일용근로자 고용보험 적용('04), 고용보험 미적용근로자에 대해서도 훈련비 지원('04) 등 부분적으로 지원을 확대해 왔으나 이번 종합적인 대책마련을 통해 보다 체계적인 지원이 가능하게 되었다.

## 2) 업무프로세스 재설계(BPR) 및 일하는 방식 개선

근로감독대상의 급격한 증가와 이들에 대한 기본적인 근로조건보호는 근로감독관을 증원하여 보호하는 방안이 가장 바람직하지만 근로감독관의 증원은 공무원수의 증가와 이에 따른 인건비 증대, 국민 세금의 증대로 이어진다는 점에 유의할 필요성이 있다. 그러므로 취약근로자 근로조건 보호 및 서비스품질 제고를 위해서는 근로감독관 증원 못지않게 근로감독조직운영체제 및 업무프로세스를 혁신할 필요성이 있다. 노동부는 근로감독행정의 혁신은 조직관리의 혁신과 BPR을 통해, 작업과정의 혁신은 업무배분의 적정화 및 책임과 권한, 의무의 명확화 및 조직재설계, 직무단위별 업무처리 방법의 표준화, Business Process Reengineering (BPR)을 통해 이루어지도록 하였다. 고객 중심의 프로세스 재설계(예시)로서 초기상담 프로세서 구축(민원실의 근로감독과 이관, 인터넷 민원의 사전 유선 상담, 체불청산팀 확대 운영 등), 업무프로세스 개선(주장이 일치하는 사건에 대한 불필요한 출석 폐지, 간이 진술서 활용 등), 불필요한 업무 폐지(5인 이상 다수인 진정사건 기관장 선람 폐지, 수사지휘사건 관리대장, 체포 영장신청대장 등의 전산화로 관리대장 폐지 등) 등을 통해 실현하고자 하였다.

또한 '노사누리(근로감독행정전산시스템)' 및 '범죄경력조회시스템'을 구축하여 노동관계법 위반사건 처리 등 업무를 전산화·표준화함으로써 불필요한 일 줄이기(업무대장 관리 및 보고의무 폐지) 및 업무프로세스를 개선하였으며, 2004년 8월에는 종합민원상담센터(콜센터)를 설치하여 민원인 편의성 및 상담업무의 효율성을 제고하였다.

### 3) 근로감독행정 시스템 보강

#### 가) 근로감독관 증원

근로감독관 정원은 독립중앙행정기구로서의 노동청이 발족한 1963년 이래 꾸준히 증가해왔으나<sup>19)</sup>, 1980년대 제5공화국 시절에는 정부의 공무원충원 억제정책으로 근로감독관 정원은 1983년 303명에서 1985년 309명, 1986년 332명으로 거의 증가하지 않았다.

1987년 6·29 민주화선언 이후 근로기준법 적용사업장이 1988년 10인 이상, 1989년 5인 이상으로 확대되면서 근로감독관 정원은 1989년 489명, 1990년 616명으로 증가하였다. 이후 근로감독관 정원은 거의 정체되었으나 1999년 근로기준법의 핵심조항이 근로자 1인 이상 사업체까지 적용됨에 따라 근로감독행정범위는 큰 폭으로 증가하였으나 근로감독관 수는 1999년 681명으로 1998년에 비해 74명 증가하는데 그쳤다. 근로감독관 증원은 참여정부 이후 큰 폭으로 증가하기 시작하여 2004년 841명으로 2003년에 비해 130명이 증가하였으며, 2005년 906명, 2006년 1,272명으로까지 증가하였다.

감독관 1인당 감독행정대상 사업체수는 1997년 353개소에서 1999년에는 1,758개소로 398% 급증하였으나 감독관수는 23.4% 증가에 그쳐 근로감독관의 업무량은 폭증하였다고 할 수 있다. 근로감독관의 정원은 2004년 841명, 2005년 906명, 2006년 1,272명으로 큰 폭으로 증가하고 있으나 근로감독관 1인당 사업체수와 근로자수는 여전히 많은 수준이라고 할 수 있다.

2006년 3월 현재 근로감독관 정원은 1,272명(현원 1,044명)이다. 직급별로는 5급 이상이 135명(10.6%), 8급 이하가 272명(21.4%)이며, 6·7급이 865명(68.01%)으로서 대다수를 점하고 있다. 본부 및 각 지방관서에서 실제로 근로감독행정을 담당하고 있는 현원(1,044명)의 경우도 거의 동일한 직급별 구성비중을 보이고 있다. 이들 중 지방관서장·근로감독과장 등의 5급 이상과 본부 소속직원을 제외한 6·7급 현원은 764명이다. 1999년부터 8급 이하 직원들이 사법경찰관리로서 근로감독관업무를 지원하고 있고 과거에 비해 증가하였으나 일선 감독행정업무는 여전히 6·7급 근로감독관들이 전담하고 있는 실정이다.

19) 1980년대 중반까지의 근로감독관 정원현황에 대해서는 한익만(1988 : 52) 참조.

<표 II-8> 근로감독관 정원 추이 및 근로감독관 1인당 사업체수 및 담당근로자수

(단위 : 개소, 명)

	근로감독관수 (정원 기준)	사업체수 (근로자수)	감독관 1인당 담당 사업체수	감독관 1인당 담당 근로자수
1997	573	202,095 (6,342,071)	353	11,068
1999	681	1,197,133 (9,463,590)	1,758	13,897
2000	707	1,282,814 (10,324,747)	1,814	14,604
2001	707	1,308,396 (10,920,005)	1,851	15,446
2002	700	1,375,601 (11,186,763)	1,965	15,981
2003	701	1,394,596 (11,231,898)	1,989	16,023
2004	841	1,382,768 (11,305,674)	1,644	13,443
2005	906	1,382,768 (11,305,674)	1,526	12,479
2006	1,272	1,382,768 (11,305,674)	1,087	8,888

주 : 2005년과 2006년 사업체수와 근로자수는 2004년 수치 인용.  
 자료 : 노동부, 사업체노동실태 현황.

## 나) 분과

노동부는 수요자 위주의 사전예방 근로감독행정으로 전환하기 위해서는 이를 담당하는 전담조직이 필요하고 또 신고사건 처리의 효율성을 위한 신고사건 전담부서가 필요하다는 판단하에 증원되는 인력이 일정 규모 이상인 지방청(지청)의 근로감독과를 노사지원과와 근로감독과로 2006년 3월 2일 개편하였다. 노사지원과는 지역별 분장제를 원칙으로 사업장 감독과 노사관계를 전담하여 취약계층의 근로조건을 보호·강화하는 역할을 담당하고, 근로감독과는 지역별 분장제를 폐지하고 순번제로 임금체불 등 신고사건만을 전담처리하도록 함으로써 신고사건 처리기간 단축 등 근로자의 신속한 권리구제를 위한 기반을 조성하였다. 전국 46개 지방청(지청) 중 대구청, 서울북부 등 18개소는 노사지원과와 근로감독과로, 서울청, 서울동부지청 등 11개소는 노사지원과/근로감독1과, 2과로, 서울강남지청은 노

사지원과/근로감독1과, 2과, 3과로 분과하였다. 17개소는 종래의 근로감독과를 두는 대신 정원이 8명이상인 경우 원칙적으로 신고사건 전담팀과 사업장감독팀으로 구성하여 업무 효율성을 높이도록 하였다.

근로감독과와 노사지원과는 업무의 완결성(task identity), 팀원에 대한 자율성 부여, 통솔범위, 권한위임(empowerment) 등을 고려하여 기능을 재설계하였다. 노사지원과는 팀별 지역별 분장제를 원칙으로 의무적으로 지역에 따른 담당업무별 팀을 구성하였다. 팀별 인원은 3~5명으로 구성토록 하되 팀 인원별로 각 노동관계법령을 담당토록 하였다. 노사지원과의 하부조직으로 관할사업장수, 근로자수 등을 기초로 지역 1팀, 지역 2팀 등으로 설치하고 감독관은 법령에 따라 자기 전문분야를 담당(A 감독관 : 최저임금, 파견법, B 감독관 : 근로기준법 등)하도록 하여 전문성을 강화하였다. 또 팀 명칭은 가급적 민원인이 알아보기 쉽도록 담당 지역명을 사용하는 것을 원칙으로 하였다.

반면 근로감독과는 사건 배당방식이 팀별 순번제를 원칙으로 함에 따라 지청별로 팀별 인원은 3~5명으로 구성하였다. 민원실, 체불임금청산팀, 임금채권보장팀을 필요에 따라 근로감독과에 설치하고, 팀원은 감독관 경력 및 업무능력에 따라 팀장, 중간경력자, 신참자 등으로 구성함과 아울러 팀간의 신고사건 수는 차이가 나지 않도록 과장은 팀별 신고사건 수를 안배하고 팀장은 팀안에서 감독관의 경력, 능력 등을 고려하여 신고사건 수를 안배하여 팀별 업무량의 형평성을 도모하였다. 팀장(mentor)은 해당 팀을 통솔하여 신임근로 감독관(mentee)에 대한 교육, 업무처리가 용이하지 않은 신고사건의 처리 등을 담당하도록 하였다.

이외에도 2003년부터 사업장근로감독 종합계획을 수립하여 비정규직 등 타켓그룹별로 특화된 사항에 대하여 점검을 지속적으로 확대함과 아울러 사업장감독 매뉴얼 작성, 멘토링 제도 등을 도입하여 취약계층 근로자의 기본적인 근로조건 보호를 도모하고 있다.

## 6. 주요업무 추진실적

이상에서 설명한 바와 같이 노동시장의 양극화에 따른 취약근로계층의 증대는 노동보호입법으로서의 근로기준법을 위시한 제반 노동관계법을 보장하기 위하여 최저기준을 사전적으로 점검하고 근로자의 법적 권리구제를 신속히 처리하여 궁극적으로는 노사관계의 안정을 통한 국가경쟁력 제고에 기여하는 것을 주된 목적으로 하는 근로감독행정에 대한 수요를 더욱 증대시키고 있다. 근로감독행정 대상의 급증은 곧바로 일선 근로감독관의 업

무에 직접적인 영향을 미치게 된다. 근로감독관의 주된 업무는 각종 진정·고소(발) 등 신고사건 처리업무, 정기·특별·수시감독 등 사업장 감독업무, 체불임금의 청산 및 예방 업무, 노동관계법령 위반에 대한 사법처리 업무 등 근로조건 보호를 위한 권리구제 업무라 할 수 있다. 또한 노사분규의 예방 및 조정업무, 임금교섭지도업무, 노동동향 파악 및 지도업무 등 집단적 노사관계의 안정을 위한 노사분규의 조정 및 수습지도업무가 있다. 아울러 사내복지기금 설립운영 지원, 신노사문화 정착사업의 추진, 근로감독행정분야 각종 통계자료 조사업무 등 매우 다양하다.

이하에서는 근로조건 보호를 위한 권리구제 업무에 대한 연도별 추진실적에 대해 중점적으로 살펴보고자 한다.

### 가. 사업장 근로감독 및 지도업무

사업장감독은 근로자의 근로조건 개선 및 사업주의 법 준수의를 고취시키기 위하여 근로기준법 등 사업장의 노동관계법령 준수 여부에 대해 점검하는 것으로서 근로감독관의 가장 기본적이고 오래된 업무의 하나이다. 사업장 감독은 새로운 형태의 기업 발생, 근무형태 및 근로조건이 다양화되는 추세이고 기업 및 근로자간 양극화문제 심각 등 시장경제에서 열악한 지위에 있는 취약계층근로자의 근로조건 침해가능성이 높아지고 있어 이들에 대한 보호의 필요성이 증대되고 있다는 점에서 사업장감독의 필요성은 더욱 증대되고 있다. 사업장에 대한 감독활동은 노동관계법 위반 사항을 적발하여 의법조치하는 집행적 기능뿐만 아니라 노사 모두의 책임있는 법 준수 노력을 조장하고, 노사관계를 둘러싼 다양한 문제의 발생을 사전에 예방하여 궁극적으로는 기업의 생산성 향상에도 도움을 주는 역할을 담당한다.

사업장근로감독에는 예방감독, 정기감독, 특별감독(특별조사)이 있다. 정기감독은 행정의 비효율화와 규제완화 차원에서 1995년부터 유예하고 있다. 예방점검은 1997년에 신설된 것으로서 지방관서장이 본부의 업무계획에 따라 특정업종 및 일정규모의 사업장에 대해 노동관계법령 준수여부를 점검하여 법령위반사항을 시정하도록 하는 감독으로서 시정여부 확인 후 불이행시에는 특별감독을 실시한다. 연도별로 예방점검 실적을 보면 2000년에는 608개 사업장을 감독한 이후 2001년에는 527개소로 약간 감소하였으나 2002년부터 증가하기 시작하여 2003년 9,701건, 2005년 15,128건으로 크게 증가하였다. 범위반 사업장에 대해서는 주로 사법처리 대신 행정처리하고 있다.

<표 II-9> 연도별 예방점검 실적

(단위 : 개소, 건)

구분	감독 사업체	위반업체			법위반내용별 적출 개선건수						
		계	사법 처리	행정처 리	계	금품 청산	해고 제한	근로시 간휴가	노사 협의를	안전 보건	기타
2000	608	449	5	444	1,032	228	-	179	252	-	373
01	527	378	6	372	821	192	-	186	119	-	324
02	1,135	462	6	456	808	157	4	148	83	-	416
03	9,701	3,177	27	3,150	5,287	230	-	335	1,306	-	3,416
04	6,086	3,246	50	3,196	5,693	709	1	1,019	876	-	3,088
2005	15,128	7,468	104	7,364	13,850	1128	3	1,369	1,336	-	10,014

주 : 2002년까지는 근로기준국 소관 예방점검만 포함하였으나 2003년부터 각 실국의 사업장 지도점검(모성 보호, 연소근로자, 노사협의회 등)을 실적에 포함.

자료: 노동부.

특별감독은 노동관계법령·단체협약·취업규칙 및 근로계약 등에 규정된 근로조건을 이행하지 아니하여 노사분규가 발생하였거나 발생할 우려가 있는 사업장, 임금 등 법정 금품을 지급하지 아니하여 민원이 발생하는 등 사회적 물의를 일으킨 사업장, 예방점검에 따른 시정조치를 따르지 않는 사업장 등에 대하여 실시하는 감독이다(<표 II-10> 참조).

<표 II-10> 연도별 특별감독 실적

(단위: 건)

구분	감독 사업체 (개소)	처분내용(개소)		법위반내용별 적출 개선건수						
		사법처리	행정처리	계	금품 청산	해고 제한	근로시간 및 휴가	노사 협의를	안전 보건	기타
1995	370	21	349	951	224	-	150	236	-	341
96	324	25	299	1,030	287	-	128	259	-	356
97	232	29	203	556	204	-	103	167	-	82
98	114	61	53	320	107	-	37	66	-	110
99	76	21	55	360	121	-	70	70	-	99
2000	26	7	19	170	49	-	31	31	-	59
01	47	29	18	245	62	-	55	44	-	84
02	32	21	24	307	113	15	89	24	-	66
03	50	12	38	307	47	-	52	40	-	168
04	20	2	18	181	39	-	19	21	-	102
2005	90	12	60	297	46	-	27	36	-	188

주: '97. 6. 4부터 종전의 수사감독과 특별감독을 「특별감독」으로 기능통합 및 명칭변경함.

자료: 노동부.

## 나. 신고사건 처리업무

<표 II-11>를 살펴보면 신고사건 건수는 1995년 54,682건에서 1998년 110,752건으로 두 배 이상 대폭 증가한 이후 2000년 107,841건, 2001년 130,218건, 2002년 138,118건, 으 2005년 229,229건으로 지속적으로 증가하고 있다. 이는 근로기준법이 4인 이하 사업장으 로까지 확대적용되면서 소규모영세사업장의 민원이 증가하고, 특히 최근 근로자의 권리 의식 증대와 함께 인터넷 이용에 따른 사이버민원 급증 등 권리구제방식의 다양화도 이 의 주요한 측면으로 작용하고 있다. 보다 중요한 문제는 이와 같은 신고사건 처리를 위 해 근로감독 행정력이 지나치게 집중되고 있다는 점이다.

<표 II-11> 연도별 노동관계법 위반 신고사건 접수 및 처리 실적

(단위: 건)

구분	신고건수	처리내역				위반내용별				
		위법건수			법적용 제외	계	금품 청산	해고 제한	근로시간 및휴가	기타
		계	행정처리	사법처리						
1995	58,840	54,192	33,894	20,298	4,648	56,509	53,752	1,547	151	1,059
96	56,084	50,757	31,783	18,974	5,327	52,012	49,483	1,329	208	992
97	61,951	57,055	33,748	23,307	4,896	57,029	54,366	1,485	149	1,029
98	110,752	88,631	50,861	37,770	7,534	90,699	84,792	4,117	218	1,572
99	101,188	83,276	49,153	34,123	5,817	84,754	79,231	3,311	255	1,957
2000	107,841	89,662	55,050	34,612	5,319	89,061	83,285	3,188	467	2,121
01	130,218	115,555	74,269	41,286	6,160	110,322	103,025	4,391	466	2,440
02	138,118	120,154	74,282	38,410	7,462	107,692	101,501	3,672	292	2,187
03	189,013	173,818	91,527	71,768	10,523	153,475	143,194	1,840	296	8,145
04	214,564	211,541	107,755	92,178	11,608	184,172	178,013	1,554	432	4,173
2005	229,229	237,657	135,023	97,134	5,500	197,933	193,484	1,836	702	1,911

자료: 노동부.

## 다. 체불임금 예방·청산지도 업무

근로감독관은 근로자의 임금체불을 예방하기 위하여 체불취약사업장에 대해 매월 확인 점검하고 있다. 특히 체불임금이 많이 발생하는 추석·연말연시 및 설날 이전에는 일정 기간 비상근무 및 특별기동반을 편성 운영하는 등 체불임금 발생 예방 및 청산에 주력하

고 있다. 특히 근로기준법 제37조(임금채권 우선변제)에 의거, 임금채권확보방안을 중점 지도하여 체불임금이 신속히 청산될 수 있도록 하고 있다. 또한 「임금채권보장법」이 제정(1998. 2. 20)·시행(동년 7월 1일)됨에 따라 도산한 기업에서 퇴직한 근로자가 임금 및 퇴직금을 지급받지 못한 경우 사업주를 대신하여 일정범위(최종 3개월분의 임금 및 최종 3년간의 퇴직금)의 체불임금을 임금채권보장기금을 통해 지급할 수 있도록 하였다.

<표 II-12>를 보면 체불임금 발생업체수와 근로자수가 증가추세인 것은 체불임금 통계기준이 1997년 7월 이후에는 체불근로자 5인이상, 2004년 이후에는 상시근로자 1인 이상 사업체로 확대되었기 때문이다. 이에 따라 체불임금액이 2004년과 2005년에는 각각 1조원으로 급증하였다. 2004년과 2005년 청산율은 각각 69.3%와 74.4%이다. 체불청산 기준은 ① 지방관서가 지도하여 체불임금이 청산된 경우, ② 사법처리 후 민사절차에 의해 체불임금이 청산된 경우, ③ 사법처리 후 검찰의 청산지도에 의해 청산된 경우, ④ 임금채권보장제도(체당금)에 따라 체불임금이 청산된 경우, ⑤ 기타 장기체불근로자 생계비 대부사업 등으로 체불임금이 청산된 경우이다. 아울러 임금을 체불하고 잠적한 사업주에 대해서는 구속수사 등 강력한 사법처리를 하고 있다.

<표 II-12> 연도별 체불임금 발생 및 처리 현황

(단위: 개소, 명, 억원)

구분	발생			청산			미청산			청산율 (B/A)
	사업체	근로자수	금액(A)	사업체	근로자수	금액(B)	사업체	근로자수	금액	
1995	763	70,045	2,068	475	40,319	1,169	288	29,726	899	56.5
1996	768	76,052	2,239	383	40,927	1,310	385	65,125	929	58.5
1997	3,213	180,613	6,582	1,454	96,627	2,744	1,759	83,536	3,838	41.7
1998 <sup>2)</sup>	7,035	311,965	12,185	3,862	193,422	7,048	3,173	118,543	5,137	57.8
1999 <sup>3)</sup>	4,458	136,221	5,704	3,524	111,868	4,876	934	24,353	828	85.5
2000	4,222	161,079	6,118	3,326	112,673	3,679	896	48,406	2,439	60.1
2001	4,638	180,711	8,897	3,869	149,943	7,863	769	30,769	1,034	88.4
2002	4,374	109,410	3,461	3,764	96,201	2,843	610	13,209	618	82.1
2003 <sup>4)</sup>	7,689	155,023	5,211	3,881	94,298	3,551	3,808	60,725	2,233	68.1
2004	100,607	301,032	10,426	68,116	182,816	7,221	32,491	118,216	3,205	69.3
2005	101,101	292,329	10,291	74,107	233,190	7,660	26,994	59,139	2,631	74.4

주 : 1) 1997년 7월 이전에는 근로자 30인 이상(또는 체불금액 3,000만원 이상), 1997년 7월 이후에는 체불근로자 5인 이상, 2004년에는 상시 1인 이상으로 기준 확대.

2) 1998년부터 체당금을 체불통계에 포함(근로복지공단의 체당금지급을 청산액으로 간주).

체당금지급액(억원) : '98년 161, '99년 388, '00년 459, '01년 704, '03년 1,220, '04년 1,591.

3) 1999년부터 체불청산기준 확대(실제 체불임금 수령여부에 관계없이 소액심판절차에 따라 판결을 받은 경우, 경매·배당에 참가한 경우, 법원의 전부 명령 또는 추심명령을 받은 경우 청산한 것으로 간주).

자료: 노동부.

### Ⅲ. 근로감독행정 실태조사 : 근로감독관 대상

정부는 2006년 3월 2일 근로감독조직을 노사지원과와 근로감독과로 개편하였다. 노사지원과는 사업장 지도·감독, 노사관계 전담함으로써 취약계층의 근로조건 보호를 강화하고, 근로감독과는 임금체불 등 신고사건을 전담함으로써 근로자의 신속한 권리구제를 위한 기반을 조성하였다. 이에 노동부에서는 조직 개편 후 조직 및 관리·운영시스템의 문제점을 파악하고, 바람직한 개선방안을 모색하고자 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 근로감독과와 노사지원과로 분리된 지청과 미분리지청으로 나누어 진행되었고, 노동부본부 소속을 제외한 전국 46개 지방노동청(지청) 소속 근로감독관을 대상으로 총 1,100부를 배부하여, 그 중 404부(36.7%)를 회수하였다(설문지는 부록 참조). 설문조사 결과를 분과된 근로감독과와 노사지원과를 살펴본 다음 미분리지청의 순으로 살펴본다.

#### 1. 근로감독과

##### 가. 근로감독관의 인적특성

근로감독과 소속 감독관들의 인적 특성을 살펴보면, 근로감독관들 중 약 80% 정도가 5년 미만의 감독관 경력을 지니고 있으며, 10년 이상의 장기 경력을 보유한 경우는 13명(8.3%)인 것으로 조사되었다. 아울러 근로감독관의 80% 이상이 4년제 대졸 이상의 학력을 나타냈고, 직급별로는 6, 7급이 129명으로 전체 응답자의 82.7%를 차지하였다.

설문에 응한 근로감독관들의 소속을 지방관청별로 보면 사업장과 종사자수가 많은 서울청이 27.9%로 가장 많고, 그 다음으로 경인청(27명, 16.4%), 부산청(25명, 15.2%), 대전청(25명, 15.2%) 등의 순이다.

<표 Ⅲ-1> 근로감독관의 인적 특성

(단위 : 명, %)

구 분		빈 도	구 분		빈 도
전 체		165(100.0)	성별	남자	111(71.2)
				여자	45(28.8)
연령별	30세 미만	27(17.3)	지방 관청별	서울청	46(27.9)
	30~39세	75(48.1)		부산청	25(15.2)
	40~49세	45(28.8)		대구청	24(14.5)
	50세 이상	9(5.8)		경인청	27(16.4)
학력별	고졸이하	8(5.2)		광주청	18(10.9)
	전문대졸	7(4.5)		대전청	25(15.2)
	4년대졸	127(82.5)	직급별	4~5급	1(0.6)
대학원이상	12(7.8)	6급		56(35.9)	
감독관 경력별	1년 미만	68(43.6)		7급	73(46.8)
	1~3년 미만	35(22.4)		8급이하	26(16.7)
	3~5년 미만	21(13.5)	노동부 경력별	1년 미만	49(31.4)
	5~10년 미만	19(12.2)		1~3년 미만	12(7.7)
	10년 이상	13(8.3)		3~5년 미만	10(6.4)
		5~10년 미만		29(18.6)	
			10년 이상	56(35.9)	

나. 수행업무 현황

현재 근로감독과 소속 근로감독관들은 자신의 업무 중 신고사건 조사처리(74.7%)에 가장 많은 시간과 노력을 투입하고 있으며, 다음으로는 체당금 지급업무(13.9%), 기타 일반행정업무(11.5%) 등의 순으로 나타났다. 특히, 대구청과 대전청은 체당금 지급업무의 비중이 각각 22.5%와 46.7%로 다른 지청에 비해 높은 것으로 조사되었다.

<표 Ⅲ-2> 단위업무별 시간 및 노력 투입 비중

(단위 : %)

유 형	신고사건 조사·처리	임금체불 예방 및 지도해결	체당금 지급업무	민원 등 상담업무	기타 일반행정 업무	
전 체	160(74.72)	49(9.82)	77(13.86)	127(10.13)	122(11.50)	
소속	서울청	44(73.55)	11(8.09)	17(13.71)	35(12.06)	38(11.02)
	부산청	24(82.83)	10(10.40)	19(9.05)	16(7.06)	13(9.46)
	대구청	24(70.12)	8(10.00)	11(22.45)	21(9.62)	19(10.00)
	경인청	26(83.27)	7(4.28)	13(10.69)	19(6.89)	18(7.50)
	광주청	17(72.24)	7(16.14)	14(9.71)	15(9.53)	14(12.86)
	대전청	25(66.20)	6(10.83)	3(46.66)	21(13.09)	20(17.75)

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

근로감독관들은 현재의 각종 신고사건의 접수 및 처리량에 대해서는 응답자의 23.4%가 ‘너무 과다하다’라고 응답하였고, 44.8%가 ‘조금 과다하다’고 응답한 반면, ‘적절하다’고 응답한 경우는 31.8%에 불과하였다. 특히, 경인청 소속 감독관들의 경우 다른 지역에 비해 ‘너무 과다하다’(46.2%)는 응답이 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 III-3〉 신고사건의 접수 및 처리량의 적정성에 대한 인식

(단위 : 명, %)

유형		너무 과다하다	조금 과다하다	적정하다	적다	아주적다	계
전체		23.38	44.81	31.82	0.00	0.00	100
소속	서울청 (N=45)	33.33	51.11	15.56	0.00	0.00	100
	부산청 (N=25)	16.00	60.00	24.00	0.00	0.00	100
	대구청 (N=22)	18.18	31.82	50.00	0.00	0.00	100
	경인청 (N=26)	46.15	34.62	19.23	0.00	0.00	100
	광주청 (N=18)	11.11	33.33	55.56	0.00	0.00	100
	대전청 (N=25)	0.00	44.00	56.00	0.00	0.00	100
직급별	4~5급 (N=1)	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00	100
	6급 (N=55)	29.09	41.82	29.09	0.00	0.00	100
	7급 (N=71)	22.54	50.70	26.76	0.00	0.00	100
	8급이하 (N=26)	15.38	30.77	53.85	0.00	0.00	100
성별	남성 (N=111)	24.32	45.95	29.73	0.00	0.00	100
	여성 (N=43)	20.93	41.86	37.21	0.00	0.00	100
학력별	고졸이하 (N=8)	37.50	50.00	12.50	0.00	0.00	100
	전문대졸 (N=7)	28.57	28.57	42.86	0.00	0.00	100
	4년대졸 (N=126)	23.02	45.24	31.75	0.00	0.00	100
	대학원이상 (N=11)	18.18	45.45	36.36	0.00	0.00	100
근로감독관 경력	1년 미만 (N=67)	20.90	43.28	35.82	0.00	0.00	100
	1년-3년미만 (N=34)	23.53	52.94	23.53	0.00	0.00	100
	3년-5년미만 (N=21)	23.81	38.10	38.10	0.00	0.00	100
	5년 - 10년 미만 (N=19)	21.05	52.63	26.32	0.00	0.00	100
	10년 이상 (N=13)	38.46	30.77	30.77	0.00	0.00	100
노동부 경력	1년 미만 (N=48)	22.92	41.67	35.42	0.00	0.00	100
	1년-3년미만 (N=11)	18.18	54.55	27.27	0.00	0.00	100
	3년-5년미만 (N=10)	10.00	40.00	50.00	0.00	0.00	100
	5년 - 10년 미만 (N=29)	34.48	44.83	20.69	0.00	0.00	100
	10년 이상 (N=56)	21.43	46.43	32.14	0.00	0.00	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

근로감독관들은 신고사건의 접수 및 처리량이 과다한 이유에 대해서는 사실관계의 확인이 어렵다는 점(36.3%)과 근로자의 권리의식 신장(18.8%), 처리기간 짧음(16.%), 업무에 대한 전문성 및 숙련도 낮음(13.9%) 등을 주요 원인으로 인식하고 있다.

〈표 Ⅲ-4〉 신고사건의 접수 및 처리량이 과다한 이유(복수응답)

(단위 : %)

유형	법 적용범위 지나치게 넓음	사실관계 확인 어려움	처리기간 짧음	업무처리 절차 복잡	업무에 대한 전문성 및 숙련도 낮음	외부의 압력 또는 청탁	근로자의 권리의식 신장	기타	계 (응답자수)	
전체	3.16	36.34	16.01	2.59	13.90	1.25	18.79	7.93	100	
직급별	4~5급	0.00	7.14	0.00	0.00	0.00	92.86	0.00	100	
	6급	3.40	29.63	16.98	4.32	4.01	0.00	28.40	13.27	100
	7급	3.36	41.98	17.72	0.00	14.93	2.43	12.13	7.46	100
	8급이하	2.37	33.73	10.06	7.69	30.77	0.00	15.38	0.00	100
성별	남성	3.36	38.36	13.46	3.63	8.88	1.75	22.88	7.67	100
	여성	2.67	31.33	22.33	0.00	26.33	0.00	8.67	8.67	100
학력별	고졸이하	3.39	28.81	22.03	0.00	0.00	0.00	0.00	45.76	100
	전문대졸	3.45	51.72	44.83	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100
	4년대졸	3.11	35.10	16.11	1.61	16.57	1.50	21.06	4.95	100
	대학원이상	3.49	48.84	1.16	15.12	1.16	0.00	15.12	15.12	100
근로감독관 경력	1년 미만	3.35	36.61	12.95	0.00	23.66	2.90	11.61	8.93	100
	1년-3년미만	3.45	50.19	16.09	4.98	4.98	0.00	14.94	5.36	100
	3년-5년미만	2.86	31.43	13.33	0.95	12.38	0.00	38.10	0.95	100
	5년-10년미만	2.82	23.24	36.62	0.00	0.00	0.00	36.62	0.70	100
	10년 이상	2.30	20.69	1.15	14.94	14.94	0.00	14.94	31.03	100
노동부 경력	1년 미만	3.33	39.09	13.33	0.00	24.24	3.94	7.88	8.18	100
	1년-3년미만	2.25	24.72	14.61	0.00	29.21	0.00	29.21	0.00	100
	3년-5년미만	1.75	26.32	26.32	0.00	22.81	0.00	22.81	0.00	100
	5년-10년미만	3.23	41.94	24.88	5.99	5.99	0.00	17.97	0.00	100
	10년 이상	3.43	34.86	11.71	4.00	3.71	0.00	26.29	16.00	100

주 : 계(응답자수)의 단위는 명임.

근로감독관들이 현재 처리 중에 있는 신고사건은 평균적으로 58.1건으로 조사되었다.

이를 지방관청별로는 살펴보면 뚜렷한 차이가 나타나고 있다. 서울청과 경인청은 신고사건이 각각 78건, 71.9건으로 전체 평균보다 많은 반면, 부산청(51.8건)과 대구청(49.9건), 광주청(44.4건), 대전청(29.5건)은 평균보다 상대적으로 낮게 나타났다. 대전청의 경우에는 처리건수가 서울청과 경인청에 비해 약 1/3정도 밖에 되지 않는 것으로 조사되었다.

<표 III-5> 현재 처리하여야 할 신고건수 및 1개월 기준 적정 처리건수

(단위 : 건)

유 형		처리 대상 건수 (A)	1개월 기준 적정 처리건수 (B)	초과 처리건수 (A-B)
전 체		58.09	32.20	25.89
소속	서울청	78.02	32.44	45.58
	부산청	51.83	30.33	21.50
	대구청	49.86	33.70	16.16
	경인청	71.88	36.48	35.40
	광주청	44.38	30.31	14.07
	대전청	29.54	28.80	0.74

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

감독관들이 신고사건을 처리할 때 가장 어려운 점으로는 사실관계 확인(48.2%)을 꼽았고, 다음으로 처리기간 짧음(17.9%)을 지적하였다. 여비, 통신장비 등 행정지원이 미흡하다는 점도 애로사항 중의 하나로 조사되었고, 기타 의견으로는 민원상담 통화업무, 진정인의 지식 습득 증가, 지나치게 여론을 의식하는 관리자의 태도 등을 제시하였다.

바람직하다고 생각하는 신고처리 방식에 대해서는 지역을 원칙으로 하되 순번제 보완(34.2%), 순번제 원칙으로 하되 지역 보완(31.6%)등의 순으로 조사되어 순번제나 지역담당제와 같은 개별적 방법보다는 상호보완적인 방법이 바람직한 것으로 조사되었다.

2006년 3월 근로감독과에서 근로감독과와 노사지원과로 분과된 이후의 업무량 변화정도를 살펴보면 증가(27.8%)와 아주 증가(20.4%)가 감소(27.8%)와 아주 감소(1.9%)되었다는 비율보다 높게 나타나 대부분 지청에서 분과이후 오히려 업무량이 늘었음을 알 수 있다. 특히, 경인청(55%)과 부산청(35%)은 업무량이 아주 증가했다는 비율이 높게 나타났다.

<표 III-6> 신고사건 처리시 애로사항(복수응답)

(단위 : %)

유형	피신고인의 출석기피	피신고인의 시정지시 불이행	여비, 통신장비 등 행정지원 미흡	처리기간 짧음	사실관계확인	기타	계 (응답자수)	
전체	9.96	11.83	8.22	17.98	48.20	3.81	100	
직급별	4~5급	0.00	0.00	8.33	0.00	91.67	0.00	100
	6급	11.65	19.22	10.87	19.42	34.37	4.47	100
	7급	9.43	9.43	7.86	16.00	52.43	4.86	100
	8급이하	8.55	4.46	4.09	21.19	23.02	0.00	100
성별	남성	9.68	8.70	9.98	21.94	44.07	5.63	100
	여성	10.54	18.39	4.55	9.71	56.82	0.00	100
학력별	고졸이하	15.38	0.00	21.15	21.15	42.31	0.00	100
	전문대졸	8.22	30.14	30.14	0.00	16.44	15.07	100
	4년대졸	9.21	10.84	5.54	21.03	49.71	3.67	100
	대학원이상	16.67	18.33	9.17	0.00	55.00	0.83	100
근로감 독관 경력	1년 미만	8.91	13.44	3.47	18.58	53.78	1.81	100
	1년-3년미만	12.73	3.33	10.00	17.27	53.33	3.33	100
	3년-5년미만	10.15	11.17	22.34	5.58	45.18	5.58	100
	5년-10년미만	8.21	16.92	6.15	23.08	34.36	11.28	100
	10년 이상	10.74	18.64	9.76	16.73	9.29	38.60	100
노동부 경력	1년 미만	9.00	9.41	4.60	16.53	57.95	2.51	100
	1년-3년미만	9.02	9.02	9.02	9.02	54.92	9.02	100
	3년-5년미만	10.34	12.64	0.00	51.72	25.29	0.00	100
	5년-10년미만	12.46	0.00	4.27	19.93	59.43	3.91	100
	10년 이상	9.66	20.83	14.77	14.77	35.61	4.36	100

주 : 계(응답자수)의 단위는 명임.

<표 III-7> 바람직하다고 생각하는 신고처리방식

(단위 : %)

유 형		순번제	순번제 원칙으로 하되 지역 보완	지역담당제	지역을 원칙으로 하되 순번제 보완	기타	계 (응답자수)
전 체		18.06	31.61	14.84	34.19	1.29	100
소속	서울청 (N=44)	6.82	22.73	27.27	40.91	2.27	100
	부산청 (N=25)	24.00	16.00	12.00	44.00	4.00	100
	대구청 (N=23)	13.04	39.13	4.35	43.48	0.00	100
	경인청 (N=27)	18.52	37.04	18.52	25.93	0.00	100
	광주청 (N=18)	16.67	33.33	22.22	27.78	0.00	100
대전청 (N=25)	32.00	48.00	0.00	20.00	0.00	100	
직급별	4~5급 (N=1)	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100
	6급 (N=54)	22.22	20.37	27.78	29.63	0.00	100
	7급 (N=73)	17.81	41.10	8.22	31.51	1.37	100
	8급이하 (N=26)	11.54	30.77	7.69	46.15	3.85	100
성별	남성 (N=110)	17.27	31.82	20.00	30.91	0.00	100
	여성 (N=45)	20.00	31.11	2.22	42.22	4.44	100
학력별	고졸이하 (N=8)	0.00	12.50	37.50	50.00	0.00	100
	전문대졸 (N=7)	57.14	28.57	0.00	14.29	0.00	100
	4년대졸 (N=126)	15.87	31.75	15.08	35.71	1.59	100
	대학원이상 (N=12)	16.67	50.00	8.33	25.00	0.00	100
근로감독관 경력	1년 미만 (N=68)	14.71	41.18	7.35	35.29	1.47	100
	1년-3년미만 (N=35)	22.86	34.29	11.43	28.57	2.86	100
	3년-5년미만 (N=21)	14.29	33.33	19.05	33.33	0.00	100
	5년 - 10년 미 만 (N=19)	21.05	5.26	15.79	57.89	0.00	100
	10년 이상 (N=12)	25.00	8.33	58.33	8.33	0.00	100
노동부 경력	1년 미만 (N=49)	16.33	40.82	8.16	32.65	2.04	100
	1년-3년미만 (N=12)	25.00	33.33	8.33	33.33	0.00	100
	3년-5년미만 (N=10)	0.00	30.00	10.00	60.00	0.00	100
	5년 - 10년 미 만 (N=29)	13.79	34.48	17.24	31.03	3.45	100
	10년 이상 (N=55)	23.64	21.82	21.82	32.73	0.00	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 III-8> 분과 이후 업무량 변화정도

(단위 : %)

유 형		이주 증가	증가	변화없음	감소	이주 감소	계 (응답자수)
전 체		20.37	27.78	22.22	27.78	1.85	100
소속	서울청 (N=34)	11.76	38.24	32.35	14.71	2.94	100
	부산청 (N=20)	35.00	40.00	5.00	20.00	0.00	100
	대구청 (N=12)	0.00	25.00	16.67	50.00	8.33	100
	경인청 (N=20)	55.00	15.00	20.00	10.00	0.00	100
	광주청 (N=11)	0.00	45.45	27.27	27.27	0.00	100
	대전청 (N=16)	0.00	0.00	25.00	75.00	0.00	100
직급별	4~5급 (N=0)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100
	6급 (N=49)	20.41	32.65	22.45	24.49	0.00	100
	7급 (N=45)	17.78	22.22	24.44	33.33	2.22	100
	8급이하 (N=13)	30.77	30.77	15.38	15.38	7.69	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

다. 인력 적정성 및 직무만족도

현재 지방노동청(사무소) 소속 근로감독관의 인원은 평균 13.9명으로 조사되었다.

근로감독관들의 약 90%가 노동행정 담당인력(현원)에 대해 절대적으로 부족하다고 인식하고 있으며, 인력이 부족하여 어려움이 많다고 응답한 경우도 무려 58.3%에 달하고 있다. 반면 현재의 인력이 적정하다고 응답한 경우는 불과 9%에 지나지 않았다.

<표 III-9> 소속 사무소(청)의 근로감독관 인력 적정성에 대한 인식

(단위 : %)

유 형	적정하다	부족하지만 참을만하다	부족하여 많은 어려움이 있다	계	
전 체	8.97	32.69	58.33	100	
소속	서울청 (N=45)	2.22	31.11	66.67	100
	부산청 (N=25)	8.00	24.00	68.00	100
	대구청 (N=24)	8.33	33.33	58.33	100
	경인청 (N=27)	14.81	14.81	70.37	100
	광주청 (N=18)	0.00	55.56	44.44	100
	대전청 (N=25)	20.00	52.00	28.00	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

또한 근로감독관의 적정인력에 대해서는 평균 20.7명으로 응답하였는데, 이는 결국 현원 대비 평균 6.8명의 증원이 필요하다는 요구수준을 드러내고 있다. 지방관청별로는 서울청(10명)과 경인청(8.4명)이 가장 많은 수의 증원을 요구하고 있고, 대구청(5.4명), 대전청(4.7명), 광주청(4.4명), 부산청(4.2명)등에서도 인력보강을 희망하는 것으로 나타났다.

<표 III-10> 소속 사무소(청)의 근로감독관 인원 현황 및 적정 희망 인원

(단위 : 명)

유 형	현재 인원(A)	적정 희망 인원(B)	증원 희망 인원(B-A)	
전 체	13.94	20.74	6.80	
소속	서울청	16.59	26.62	10.03
	부산청	10.38	14.57	4.19
	대구청	15.35	20.70	5.35
	경인청	10.87	19.27	8.40
	광주청	11.12	15.56	4.44
	대전청	17.71	22.35	4.64

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

나아가 근로감독관들의 직무만족도를 조사한 결과 매우 낮은 수준으로 나타났다. 근로감독관들은 거의 대다수(80.4%)가 현재의 직무에 만족하지 않고 있으며, 응답자중 약 50%는 불만이 많은 것으로 나타났다. 이에 비해 만족한다고 응답한 경우는 19.6%에 그치고 있다. 직무에 대한 불만족 수준은 소속관청, 직급, 학력, 감독관 경력에 상관없이 고른 양상을 나타내고 있다.

불만족 수준을 구체적으로 보면, 근로감독관을 지원한 경우는 36%가 정도가 대체로 만족한 반면, 발령의 경우에는 약 12% 정도만이 만족한다고 응답해 근로감독관을 지원한 경우가 발령받은 것보다 약 3배 정도 직무만족도가 높은 것으로 조사되었다.

〈표 III-11〉 근로감독관의 직무 만족도

(단위 : %)

유 형		크게 만족한다	대체로 만족한다	만족스럽지 않지만 불만은 없다	불만이 많다	불만이 아주 많다	계
전 체		0.65	18.95	30.72	36.60	13.07	100
선택동기	지 원 (N=50)	0.00	36.00	32.00	28.00	4.00	100
	발 령 (N=108)	0.93	11.11	32.41	40.74	14.81	100
소속	서울청 (N=45)	0.00	15.56	28.89	42.22	13.33	100
	부산청 (N=24)	0.00	12.50	20.83	45.83	20.83	100
	대구청 (N=24)	0.00	16.67	45.83	37.50	0.00	100
	경인청 (N=27)	0.00	33.33	14.81	29.63	22.22	100
	광주청 (N=16)	6.25	6.25	50.00	31.25	6.25	100
	대전청 (N=25)	0.00	24.00	40.00	28.00	8.00	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

근로감독관들이 본인의 직무에 만족하는 요인으로는 긍지와 자부심(42.8%), 능력 발휘 가능(24.3%), 업무처리의 명확성(9.4%)등으로 나타났다. 4~5급에서는 보람 느낌(50%)과 긍지와 자부심(50%)이 다른 직급에 비해 훨씬 높았다.

또한, 근로감독관 직무에 대해 만족하지 못하는 가장 주요한 이유로는 기관평가, 감사활동 등 부대적인 업무 과중(43.2%)과 민원인(노사)의 무리한 요구(28.3%)를 꼽고 있다. 다음으로는 업무량 과다(6.3%), 승진적체(4.8%), 단순반복적 업무(4.4%), 고압적인 사무실 분위기(4%) 등의 순으로 나타났다.

<표 III-12> 근로감독관의 직무만족 이유(복수응답)

(단위 : %)

유 형		보람 느낌	업무자율성 많음	능력발휘 가능	공지와 자부심	업무처리의 명확성	출장 많음	계 (응답자수)
전 체		6.68	8.42	24.26	42.08	9.41	9.16	100
직급별	4~5급	50.00	0.00	0.00	50.00	0.00	0.00	100
	6급	6.30	4.72	29.13	29.92	15.75	14.17	100
	7급	7.57	11.35	21.62	59.46	0.00	0.00	100
	8급이하	4.44	7.78	23.33	23.33	20.00	21.11	100
성별	남성	6.87	7.76	28.66	34.33	11.34	11.04	100
	여성	5.80	11.59	2.90	79.71	0.00	0.00	100
학력별	고졸이하)	5.00	5.00	0.00	90.00	0.00	0.00	100
	전문대졸	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100
	4년대졸	7.00	9.00	20.33	44.67	6.67	12.33	100
	대학원이상	4.84	6.45	30.65	29.03	29.03	0.00	100
근로감독관 경력	1년 미만	6.02	9.24	24.50	45.38	7.23	7.63	100
	1년-3년미만	33.33	41.67	0.00	16.67	8.33	0.00	100
	3년-5년미만	4.92	1.64	1.64	60.66	1.64	29.51	100
	5년-10년미만	6.56	4.92	29.51	29.51	29.51	0.00	100
	10년 이상	4.76	9.52	85.71	0.00	0.00	0.00	100
노동부 경력	1년 미만	5.95	10.27	12.97	50.81	9.73	10.27	100
	1년-3년미만	50.00	50.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100
	3년-5년미만	9.09	9.09	81.82	0.00	0.00	0.00	100
	5년-10년미만	9.09	6.82	40.91	43.18	0.00	0.00	100
	10년 이상	5.37	5.37	25.50	38.26	13.42	12.08	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 III-13> 근로감독관의 직무불만족 이유(복수응답)

(단위 : %)

유형	업무량 과다	예산, 장비 등 업무 수행 여건 미비	단순 반복적 업무	승진 적체	민원인(노 사)의 무리한 요구	상급자와 의 갈등	기관평가, 감사활동 등 부대적인 업무 과중	근로감독관 에 대한 부정적 시각	출장 많음	고압적인 사무실 분위기	계 (응답자 수)	
전체	6.29	2.12	4.36	4.81	28.29	2.05	43.23	3.91	0.96	3.98	100	
직급별	4~5급	0.00	0.00	0.00	0.00	50.00	0.00	50.00	0.00	0.00	100	
	6급	5.86	1.89	6.62	6.24	23.63	5.67	44.05	2.84	0.00	3.21	100
	7급	6.46	1.88	1.62	5.38	33.65	0.13	40.65	6.19	0.00	4.04	100
	8급이하	6.67	3.16	7.37	0.70	22.81	0.35	48.42	0.00	5.26	5.26	100
성별	남성	6.13	2.08	5.38	5.38	23.02	3.02	46.23	4.34	1.42	3.02	100
	여성	6.61	2.20	2.20	3.61	39.48	0.00	36.87	3.01	0.00	6.01	100
학력별	고졸이하	8.45	2.82	22.54	22.54	42.25	0.00	0.00	0.00	0.00	1.41	100
	전문대졸	4.23	2.82	1.41	0.00	26.76	0.00	63.38	1.41	0.00	0.00	100
	4년대졸	6.19	2.01	3.95	3.17	26.63	2.48	45.05	4.64	1.16	4.72	100
	대학원이상	7.69	2.20	0.00	3.30	51.65	0.00	35.16	0.00	0.00	0.00	100
근로감독관 경력	1년 미만	6.78	2.31	3.39	3.70	26.81	0.31	42.84	6.93	2.31	4.62	100
	1년-3년미만	6.48	1.69	2.82	5.07	36.62	0.00	43.10	0.00	0.00	0.00	100
	3년-5년미만	5.74	2.87	8.61	0.00	24.40	14.35	43.54	0.48	0.00	0.00	100
	5년-10년미만	5.02	1.67	7.53	12.97	28.45	0.00	38.08	6.28	0.00	0.00	100
	10년 이상	6.54	1.87	0.00	1.87	16.82	0.00	57.01	0.00	0.00	15.89	100
노동부 경력	1년 미만	6.24	2.01	1.21	4.63	30.38	0.40	40.04	6.04	3.02	6.04	100
	1년-3년미만	4.52	2.58	2.58	0.65	41.29	0.00	38.71	9.68	0.00	0.00	100
	3년-5년미만	10.53	6.58	21.05	0.00	1.32	0.00	40.79	0.00	0.00	19.74	100
	5년-10년미만	6.57	1.14	6.00	4.86	24.86	4.29	52.00	0.29	0.00	0.00	100
	10년 이상	6.03	2.08	4.37	7.07	28.69	3.12	42.00	3.12	0.00	3.53	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

위와 같은 결과로 인하여 현재의 근로감독관들은 대부분 보직을 전환하거나 타부처로의 진출을 강력히 희망하고 있는 실정이다. 응답자의 77.6%가 현재의 근로감독행정업무에서 벗어나고 싶어하는 반면, 현 업무를 유지하고자 하는 응답은 고작 22.4%에 그치고 있다. 이 경우 단순한 보직전환보다는 타부처로의 진출을 보다 많이 원하는 것으로 나타났다.

<표 III-14> 보직전환 및 타부처로의 진출 의사

(단위 : 명, %)

유형	있다	없다	계	
전체	77.56	22.44	100	
소속	서울청 (N=45)	71.11	28.89	100
	부산청 (N=25)	92.00	8.00	100
	대구청 (N=24)	83.33	16.67	100
	경인청 (N=26)	76.92	23.08	100
	광주청 (N=18)	66.67	33.33	100
	대전청 (N=25)	76.00	24.00	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

보직전환을 할 경우 희망하는 업무에 대해서는 지방관청별, 감독관 경력별, 직급별로 약간의 차이는 있으나 대체적으로 타부처전출, 고용지원 업무, 산업안전업무, 노동위원회 업무, 관리업무 순으로 나타났다.

<표 Ⅲ-15> 보직전환시 희망하는 업무

(단위 : %)

유 형		관리업무	산업안전 업무	고용지원 업무	노동위원회 업무	희망업무없 음(타부처 전출)	계
전 체		8.94	15.45	16.26	9.76	49.59	100
소속	서울청 (N=32)	6.25	6.25	15.63	18.75	53.13	100
	부산청 (N=24)	0.00	20.83	20.83	4.17	54.17	100
	대구청 (N=20)	25.00	5.00	25.00	5.00	40.00	100
	경인청 (N=21)	9.52	33.33	0.00	19.05	38.10	100
	광주청 (N=13)	0.00	15.38	23.08	7.69	53.85	100
	대전청 (N=19)	15.79	15.79	21.05	0.00	47.37	100
직급별	4~5급 (N=1)	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100
	6급 (N=41)	9.76	29.27	17.07	12.20	31.71	100
	7급 (N=57)	8.77	7.02	12.28	12.28	59.65	100
	8급이하 (N=23)	8.70	13.04	26.09	0.00	52.17	100
성별	남성 (N=84)	7.14	21.43	19.05	8.33	44.05	100
	여성 (N=39)	12.82	2.56	10.26	12.82	61.54	100
학력별	고졸이하 (N=7)	0.00	28.57	28.57	0.00	42.86	100
	전문대졸 (N=5)	0.00	40.00	40.00	0.00	20.00	100
	4년대졸 (N=100)	10.00	12.00	14.00	11.00	53.00	100
	대학원이상 (N=9)	11.11	22.22	22.22	11.11	33.33	100
근로감 독관 경력	1년 미만 (N=52)	9.62	9.62	13.46	13.46	53.85	100
	1년-3년미만 (N=31)	9.68	12.90	22.58	0.00	54.84	100
	3년-5년미만 (N=15)	0.00	13.33	20.00	20.00	46.67	100
	5년-10년미만 (N=15)	6.67	26.67	20.00	13.33	33.33	100
	10년 이상 (N=10)	20.00	40.00	0.00	0.00	40.00	100
노동부 경력	1년 미만 (N=36)	8.33	11.11	13.89	13.89	52.78	100
	1년-3년미만 (N=10)	30.00	0.00	20.00	0.00	50.00	100
	3년-5년미만 (N=6)	16.67	0.00	0.00	16.67	66.67	100
	5년-10년미만 (N=25)	0.00	12.00	12.00	12.00	64.00	100
	10년 이상 (N=46)	8.70	26.09	21.74	6.52	36.96	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

라. 개선사항

근로감독관들은 현재의 수행업무 중 가장 개선해야 할 업무로 신고사건 조사·처리절차(53.4%)를 지적하고 있다. 이는 앞서 나타난 바와 같이 신고사건이 근로감독관들의 업무에서 차지하는 비중이 가장 높을 뿐만 아니라 업무량 과다의 직접적인 원인이 되기 때문이다. 수행업무 중 개선이 필요한 다음 사항으로는 체당급 지급업무(16.2%), 임금체불 예방 및 지도해결(14.9%) 등으로 나타나고 있다.

<표 III-16> 수행업무 중 개선이 가장 필요한 업무 비중

(단위 : %)

유 형		신고사건 조사·처리	임금체불 예방 및 지도해결	체당급 지급업무	민원 등 상담업무	기타 일반행정 업무
전 체		53.38	14.86	16.22	8.11	7.43
소속	서울청 (N=43)	44.19	11.63	20.93	11.63	11.63
	부산청 (N=22)	50.00	22.73	27.27	0.00	0.00
	대구청 (N=24)	62.50	8.33	12.50	4.17	12.50
	경인청 (N=25)	60.00	20.00	8.00	8.00	4.00
	광주청 (N=18)	50.00	16.67	27.78	5.56	0.00
	대전청 (N=24)	62.50	12.50	0.00	16.67	8.33
직급별	4~5급 (N=1)	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	6급 (N=50)	46.00	8.00	28.00	8.00	10.00
	7급 (N=70)	51.43	22.86	11.43	8.57	5.71
	8급이하 (N=26)	73.08	7.69	3.85	7.69	7.69
성별	남성 (N=106)	51.89	11.32	17.92	8.49	10.38
	여성 (N=42)	57.14	23.81	11.90	7.14	0.00
학력별	고졸이하 (N=7)	42.86	14.29	42.86	0.00	0.00
	전문대졸 (N=7)	57.14	14.29	28.57	0.00	0.00
	4년대졸 (N=123)	53.66	13.82	13.82	9.76	8.94
	대 학 원 이 상 (N=10)	60.00	20.00	20.00	0.00	0.00
근로감독 관 경력	1년 미만 (N=67)	61.19	14.93	10.45	7.46	5.97
	1년 - 3년 미만 (N=30)	53.33	20.00	10.00	3.33	13.33
	3년 - 5년 미만 (N=21)	38.10	19.05	19.05	19.05	4.76
	5년 - 10년 미만 (N=18)	38.89	11.11	38.89	5.56	5.56
	10년 이상 (N=12)	58.33	0.00	25.00	8.33	8.33
노동부 경력	1년 미만 (N=48)	58.33	18.75	6.25	10.42	6.25
	1년 - 3년 미만 (N=10)	60.00	20.00	20.00	0.00	0.00
	3년 - 5년 미만 (N=10)	50.00	0.00	0.00	20.00	30.00
	5년 - 10년 미만 (N=27)	59.26	11.11	25.93	0.00	3.70
10년 이상 (N=53)	45.28	15.09	22.64	9.43	7.55	

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

또한, 근로감독관들의 처우개선과 관련해서는 근로감독관(보조요원포함) 증원(57.5%), 별도수당 신설 등 보수 우대(20.9%), 사무실 환경개선 및 기자재추가 보급(8.4%), 근무평정 등 인사상 우대(6.5%)등을 원하고 있는 것으로 조사되었다.

〈표 III-17〉 근로감독관의 처우개선사항(복수응답)

(단위 : %)

유 형	근무평정 등 인사상 우대	별도수당 신설 등 보수 우대	근로감독관 (보조요원포 함) 증원	사무실 환경 개선 및 기자재 추가 보급	근로감독관 개인포상 확대	기타	계 (응답자수)
전 체	6.49	20.95	57.54	8.44	4.30	2.27	100

주 : 계(응답자수)의 단위는 명임.

민원환경개선을 위해 필요한 사항으로는 칸막이 등 프라이버시 보호시설 설치 확충(33.7%), 대기 장소 확충(25.9%), 주차장 확충(13.5%) 등의 시설 및 설비에 관한 사항이 높은 비중을 차지하였다. 반면에 근로감독관의 친절(3.6%)과 제출 서류의 간소화·단순화(3%)는 낮은 비중을 차지하는 것으로 조사되었다.

〈표 III-18〉 민원환경개선을 위해 필요한 사항(복수응답)

(단위 : %)

유 형	대기장소 확충	칸막이 등 프라이버시 보호시설 설치 확충	주차장 확충	대기시간 단축	근로감독관 의 친절	민원신청 절차 개선	제출 서류의 간소화·단 순화	기타
전 체	25.89	33.69	13.48	5.67	3.55	10.99	3.02	3.55
직급별	4~5급	50.00	50.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	6급	26.26	35.35	13.13	5.05	2.02	8.08	5.05
	7급	26.36	34.88	13.18	6.98	3.10	11.63	0.00
	8급이하	23.08	26.92	15.38	3.85	7.69	15.38	7.69
성별	남성	25.00	35.64	12.77	5.32	3.72	11.70	2.66
	여성	27.66	29.79	14.89	6.38	3.19	9.57	4.26
학력별	고졸이하	30.00	60.00	10.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	전문대졸	33.33	25.00	8.33	8.33	0.00	8.33	8.33
	4년대졸	25.11	34.47	13.19	6.38	4.26	11.06	2.98
	대학원이상	27.27	13.64	22.73	0.00	0.00	18.18	4.55
근로감독관 경력	1년 미만	27.56	32.28	14.96	4.72	3.15	11.02	3.15
	1년-3년미만	22.58	30.65	11.29	6.45	6.45	16.13	0.00
	3년-5년미만	37.50	40.63	9.38	6.25	0.00	3.13	0.00
	5년-10년미만	13.89	36.11	13.89	8.33	2.78	13.89	11.11
	10년 이상	28.00	36.00	16.00	4.00	4.00	4.00	4.00
노동부 경력	1년 미만	25.84	28.09	14.61	4.49	4.49	14.61	3.37
	1년-3년미만	18.18	50.00	9.09	0.00	9.09	13.64	0.00
	3년-5년미만	23.53	35.29	17.65	5.88	0.00	11.76	5.88
	5년-10년미만	26.92	30.77	13.46	9.62	5.77	7.69	1.92
	10년 이상	27.45	36.27	12.75	5.88	0.98	8.82	3.92

주 : 계(응답자수)의 단위는 명임.

근로감독관들은 취약계층 사업주에 대한 교육훈련방법으로는 집체교육(42.1%)과 순회교육(29%), 개별교육(20.4%)등의 오프라인 교육이 사이버 교육(4.6%)보다 바람직하다고 생각하는 것으로 나타났다.

〈표 III-19〉 취약계층 사업주에 대한 바람직한 교육훈련방법(복수응답)

(단위 : 건, %)

유 형	집체교육	개별교육	사이버 교육	순회교육	기타	계 (응답자수)	
전 체	42.11	20.39	4.61	28.95	3.95	100	
소속	서울청 (N=45)	46.67	17.78	4.44	26.67	4.44	100
	부산청 (N=24)	33.33	25.00	4.17	29.17	8.33	100
	대구청 (N=22)	40.91	22.73	4.55	31.82	0.00	100
	경인청 (N=26)	23.08	19.23	7.69	42.31	7.69	100
	광주청 (N=17)	41.18	17.65	5.88	35.29	0.00	100
	대전청 (N=25)	60.00	20.00	8.00	12.00	0.00	100

주 : 계(응답자수)의 단위는 명임.

## 2. 노사지원과

### 가. 근로감독관의 인적 특성

노사지원과 소속 감독관들의 인적 특성을 살펴보면, 근로감독관의 약 31.5%만이 감독관 경력이 5년 이상인 것으로 나타났다. 약 68% 정도는 5년 미만의 감독관 경력을 지니고 있으며, 10년 이상의 장기 경력을 보유한 경우는 17명(10.8%)인 것으로 조사되었다. 아울러 근로감독관의 80% 이상이 4년제 대졸 이상의 학력을 나타냈고, 직급별로는 6, 7급이 134명으로 전체 응답자의 84.8%를 차지하였다. 성별은 남자가 124명으로 78%, 여자가 35명으로 22%로 조사되었다.

설문에 응한 근로감독관들의 지방관청별 소속 현황은 사업장과 종사자수가 많은 서울청(35명, 21.2%)·경인청(40명, 24.2%)이 46%에 달하고, 다음으로는 부산청(29명, 17.6%), 대전청(21명, 12.7%) 순으로 나타났다.

<표 III-20> 근로감독관의 인적 특성

(단위 : 명, %)

구분		빈도	구분		빈도	
전체		165(100.0)	성별	남자	124(78)	
				여자	35(22)	
연령별	30세 미만	20(12.6)	지방 관청별	서울청	35(21.2)	
	30~39세	73(45.9)		부산청	29(17.6)	
	40~49세	54(34.0)		대구청	12(7.3)	
	50세 이상	12(7.5)		경인청	40(24.2)	
학력별	고졸이하	17(10.8)		광주청	28(17.0)	
	전문대졸	11(7.0)		대전청	21(12.7)	
	4년대졸	119(75.8)		직급별	4~5급	1(0.6)
	대학원이상	10(6.4)			6급	76(48.1)
		7급	58(36.7)			
		8급이하	23(14.6)			
감독관 경력별	1년 미만	52(32.7)	노동부 경력별	1년 미만	34(21.4)	
	1~3년 미만	33(20.8)		1~3년 미만	10(6.3)	
	3~5년 미만	24(15.1)		3~5년 미만	9(5.7)	
	5~10년 미만	33(20.8)		5~10년 미만	34(21.4)	
	10년 이상	17(10.7)		10년 이상	72(45.3)	

나. 수행업무 현황

현재 노사지원과 소속 근로감독관들은 자신의 업무 중 사업장 감독·지도업무(42%)에 가장 많은 시간과 노력을 투입하고 있으며, 다음으로는 노사분규 관련업무(22.7%), 기타 기능 업무(18.6%), 질의회시, 신고·인허가 업무(13.%) 등의 순으로 나타났다. 업무수행에 투입하는 시간과 노력의 비중은 각 지청별로 큰 차이 없이 비슷한 비중으로 나타나고 있다.

<표 III-21> 단위업무별 시간 및 노력 투입 비중

(단위 : %)

유형	사업장 감독·지도업무	노동관계법 위반사항 처리	질의회시, 신고 ·인허가 업무	노사분규 관련업무	기타 기능 업무	
전체	158(41.96)	139(12.87)	144(12.95)	136(22.65)	150(18.56)	
소속	서울청 (N=149)	32(42.18)	28(11.25)	30(16.50)	26(24.42)	33(21.96)
	부산청 (N=135)	29(42.41)	25(11.80)	26(10.38)	26(19.23)	29(20.52)
	대구청 (N=51)	11(35.91)	10(14.00)	10(12.50)	10(23.00)	10(21.00)
	경인청 (N=177)	40(45.13)	35(14.54)	34(13.14)	32(22.31)	36(14.58)
	광주청 (N=121)	26(44.04)	24(11.04)	24(10.33)	24(24.25)	23(17.40)
	대전청 (N=94)	20(35.25)	17(15.58)	20(14.00)	18(23.33)	19(17.37)

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

근로감독관들은 이러한 자신들의 업무 중 이양하거나 제외시켜야 할 업무로 노동관계법 위반사항 처리(36.4%), 기타 기능 업무(31.1%), 질의회시 신고·인허가 업무(25.8%)등을 들 수 있다.

<표 III-22> 이양하거나 제외시켜야 할 업무(복수응답)

(단위 : %)

유 형	사업장 감독·지도업무	노동관계법 위반사항 처리	질의회시, 신고·인허가 업무	노사분규 관련업무	기타 기능 업무
전 체	3.03	36.36	25.76	3.79	31.06

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 III-23> 분과 이후 업무량 변화정도

(단위 : 건, %)

유 형		아주 증가	증가	변화없음	감소	아주 감소	계 (응답자수)
전 체		11.84	40.13	23.68	21.71	2.63	100
소속	서울청 (N=33)	12.12	51.52	24.24	12.12	0.00	100
	부산청 (N=27)	25.93	40.74	18.52	11.11	3.70	100
	대구청 (N=11)	18.18	27.27	27.27	27.27	0.00	100
	경인청 (N=36)	5.56	44.44	19.44	25.00	5.56	100
	광주청 (N=25)	4.00	32.00	32.00	32.00	0.00	100
	대전청 (N=20)	10.00	30.00	25.00	30.00	5.00	100
직급별	4~5급 (N=1)	0.00	0.00	0.00	100.00	0.00	100
	6급 (N=74)	12.16	45.95	16.22	24.32	1.35	100
	7급 (N=50)	12.00	42.00	34.00	6.00	6.00	100
	8급이하 (N=23)	8.70	21.74	30.43	39.13	0.00	100
성별	남성 (N=118)	13.56	40.68	24.58	19.49	1.69	100
	여성 (N=31)	6.45	38.71	22.58	25.81	6.45	100
학력별	고졸이하 (N=17)	5.88	52.94	23.53	17.65	0.00	100
	전문대졸 (N=10)	0.00	60.00	20.00	20.00	0.00	100
	4년대졸 (N=110)	13.64	36.36	25.45	20.91	3.64	100
	대학원이상 (N=10)	20.00	40.00	20.00	20.00	0.00	100
근로감독관 경력	1년 미만 (N=44)	13.64	36.36	18.18	25.00	6.82	100
	1년-3년미만 (N=33)	15.15	27.27	45.45	9.09	3.03	100
	3년-5년미만 (N=23)	8.70	47.83	26.09	17.39	0.00	100
	5년-10년미만 (N=32)	9.38	43.75	18.75	28.13	0.00	100
	10년 이상 (N=17)	11.76	58.82	5.88	23.53	0.00	100
노동부 경력	1년 미만 (N=28)	7.14	50.00	17.86	21.43	3.57	100
	1년-3년미만 (N=10)	0.00	40.00	10.00	40.00	10.00	100
	3년-5년미만 (N=9)	11.11	0.00	44.44	44.44	0.00	100
	5년-10년미만 (N=33)	18.18	30.30	36.36	12.12	3.03	100
	10년 이상 (N=69)	13.04	46.38	20.29	18.84	1.45	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

또한, 근로감독과와 노사지원과로 분과된 이후 업무량 변화정도에 대한 설문에서는 증가(40.1%)와 아주 증가(11.8%)가 감소(21.7%)와 아주 감소(2.6%)되었다는 비율보다 높게 나타나 대부분 분과이후 오히려 업무량이 늘었음을 알 수 있다. 특히, 부산청(25.9%)은 근로감독과 감독관들에게 조사한 결과(35%)와 같이 업무량이 아주 증가했다는 비율이 높게 나타났다.

〈표 Ⅲ-24〉 사업장감독방법으로 바람직한 방법

(단위 : 건, %)

유 형	종합감독 (전체 근로자 근로조건 종합점검)	부분(특화) 감독(해당 취약계층에 한정점검)	중점점검사 항위주 점검	전체법령 점검	종합감독원 칙+부분감독	기타	계 (응답자수)
전 체	16.91	24.15	33.33	1.93	21.26	2.42	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

〈표 Ⅲ-25〉 사업장감독 대상사업장 선정시 선정기준

(단위 : 건, %)

유 형	신고사건 다발 사업장	취약근로자 다수고용 사업장	언론보도, 노동단체, 유관기관(국회) 등에서 문제를 제기한 사업장	산업별·업종별 로 일정규모 이상 근로자를 고용한 사업장	기타	계 (응답자수)
전 체	17.70	38.23	12.39	16.11	15.58	100
직급별	4~5급 (N=1)	0.00	100.00	0.00	0.00	100
	6급 (N=273)	19.05	40.66	13.19	12.82	100
	7급 (N=193)	17.10	39.38	11.92	18.13	100
	8급이하 (N=98)	15.31	28.57	11.22	21.43	100
성별	남성 (N=450)	17.78	38.44	12.00	14.89	100
	여성 (N=118)	16.95	37.29	13.56	22.03	100
학력별	고졸이하 (N=50)	22.00	48.00	12.00	14.00	100
	전문대졸 (N=46)	17.39	39.13	8.70	10.87	100
	4년대졸 (N=435)	17.01	35.86	12.64	17.24	100
	대학원이상 (N=32)	18.75	50.00	12.50	18.75	100
근로감독 관 경력	1년 미만 (N=174)	15.52	33.33	11.49	25.29	100
	1년-3년미만 (N=121)	18.18	39.67	9.92	12.40	100
	3년-5년미만 (N=105)	17.14	37.14	11.43	11.43	100
	5년-10년미만 (N=99)	22.22	48.48	14.14	13.13	100
	10년 이상 (N=69)	15.94	34.78	17.39	13.04	100
노동부 경력	1년 미만 (N=)	16.16	38.38	13.13	29.29	100
	1년-3년미만 (N=)	16.67	50.00	8.33	25.00	100
	3년-5년미만 (N=)	12.73	27.27	9.09	10.91	100
	5년-10년미만 (N=)	18.49	35.29	11.76	15.16	100
	10년 이상 (N=)	18.82	40.59	13.28	12.55	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

한편 사업장감독의 바람직한 방법으로는 중점점검사항 위주의 점검(33.3%)이 가장 높았고, 그 다음으로 부분(특화)감독(24.2%), 종합감독원칙+부분감독(21.3%), 종합감독(17%) 등의 순으로 나타났다.

<표 III-26> 사업장감독계획 수립시 가장 바람직한 방안

(단위 : 건, %)

유 형	본부가 세부적인 계획까지 수립하여 하달	본부는 점검방침, 점검목표 등 전국적으로 필요한 사항만 제시하고 세부적인 계획은 관서의 실정을 고려하여 지방자체계획 수립	지방청별 중점점검대상을 제출받아 본부계획에 반영 시달	기타	계 (응답자수)
전 체	7.98	85.28	4.29	2.45	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 III-27> 사업장감독의 실시시기

(단위 : %)

유 형	연중(지방 자율)	시기 특정 (전국적 통일성)	기타	계	
전 체	74.69	23.46	1.85	100	
소속	서울청 (N=35)	82.86	14.29	2.86	100
	부산청 (N=29)	68.97	31.03	0.00	100
	대구청 (N=12)	75.00	25.00	0.00	100
	경인청 (N=40)	90.00	7.50	2.50	100
	광주청 (N=25)	48.00	48.00	4.00	100
	대전청 (N=21)	71.43	28.57	0.00	100
직급별	4~5급 (N=1)	100.00	0.00	0.00	100
	6급 (N=75)	78.67	18.67	2.67	100
	7급 (N=57)	70.18	28.07	1.75	100
	8급이하 (N=24)	70.83	29.17	0.00	100
성별	남성 (N=124)	77.42	20.97	1.61	100
	여성 (N=34)	64.71	32.35	2.94	100
학력별	고졸이하 (N=17)	76.47	23.53	0.00	100
	전문대졸 (N=11)	72.73	27.27	0.00	100
	4년대졸 (N=118)	74.58	22.88	2.54	100
	대학원이상 (N=10)	70.00	30.00	0.00	100
근로감독관 경력	1년 미만 (N=52)	78.85	19.23	1.92	100
	1년-3년미만 (N=33)	63.64	33.33	3.03	100
	3년-5년미만 (N=24)	75.00	25.00	0.00	100
	5년-10년미만 (N=32)	78.13	18.75	3.13	100
	10년 이상 (N=17)	76.47	23.53	0.00	100
노동부 경력	1년 미만 (N=34)	82.35	14.71	2.94	100
	1년-3년미만 (N=10)	60.00	40.00	0.00	100
	3년-5년미만 (N=9)	66.67	33.33	0.00	100
	5년-10년미만 (N=34)	82.35	17.65	0.00	100
10년 이상 (N=71)	70.42	26.76	2.82	100	

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

근로감독관들이 사업장감독 대상사업장을 선정하는 기준으로는 취약근로자 다수고용사업장(38.2%), 신고사건 다발 사업장(17.7%), 산업별·업종별로 일정규모 이상 근로자를 고용한 사업장(16.1%), 언론보도, 노동단체, 유관기관(국회) 등에서 문제를 제기한 사업장(12.4%) 등의 순으로 나타났다.

또한, 사업장감독계획 수립 시 가장 바람직하게 생각하는 방안은 본부는 점검방침, 점검목표 등 전국적으로 필요한 사항만 제시하고 세부적인 계획은 관서의 실정을 고려하여 지방자체계획을 수립(85%)하는 것으로 85% 이상의 비율을 나타내었다.

사업장감독의 실시 시기에 관해서는 지방 자율에 따라 연중 실시하는 것이 바람직하다는 응답이 74.7%로, 전국적으로 시기를 특정지어 실시(23.5%)하자는 응답보다 3배 정도 높게 나왔다. 다만, 광주청은 지방 자율에 따른 연중 실시와 전국적 통일성을 가질 수 있는 시기 특정이 같은 비율로 조사되었다.

#### 다. 인력 적정성 및 직무만족도

노사지원과 소속 근로감독관들의 약 90%가 노동행정 담당인력(현원)에 대해 절대적으로 부족하다고 인식하고 있으며, 인력이 부족하여 어려움이 많다고 응답한 경우도 무려 57.5%에 달하고 있다. 반면 현재의 인력이 적정하다고 응답한 경우는 불과 10%에 지나지 않았다.

또한 근로감독관의 적정인력에 대해서는 평균 19.3명으로 응답하였는데, 이는 결국 현원 대비 평균 5.7명의 증원이 필요하다는 요구수준을 드러내고 있다. 지방관청별로는 경인청(7.5명)과 광주청(7.1명)이 가장 많은 수의 증원을 요구하고 있고, 서울청(5.8명), 부산청(4.3명), 대구청(3.6명), 대전청(2.5명) 등에서도 인력보강을 희망하는 것으로 나타났다.

이러한 이유에서 노사지원과 소속 근로감독관들의 직무만족도는 낮은 수준으로 나타났다. 근로감독관들의 65.8%가 현재의 직무에 만족하지 않고 있으며, 응답자중 약 34%는 불만이 많은 것으로 조사되었다. 이에 비해 만족한다고 응답한 경우는 33.5%에 그치고 있다. 직무에 대한 불만족 수준은 소속관청, 직급, 학력, 감독관 경력에 상관없이 고른 양상을 나타내고 있다. 다만 근로감독과 소속 감독관들은 대다수인 80.4%가 현재의 직무에 만족하지 않고, 응답자중 약 50%는 불만이 있는 것으로 나타난 것에 비하면, 노사지원과 소속 근로감독관들의 직무만족도는 근로감독과 소속 감독관들 보다 높은 편이라 할 수 있다.

불만족 수준을 구체적으로 보면, 근로감독관을 지원한 경우에는 56.1% 정도가 만족한 반면, 발령의 경우에는 약 25.6% 정도만이 만족한다고 응답해 근로감독관을 지원한 경우가 발령받은 것보다 약 2배 정도 직무만족도가 높은 것으로 조사되었다.

<표 III-28> 소속 사무소(청)의 근로감독관 인력 적정성에 대한 인식

(단위 : 명, %)

유 형		적정하다	부족하지만 참을만하다	부족하여 많은 어려움이 있다	계
전 체		10	32.50	57.50	100
소속	서울청 (N=34)	2.50	6.25	12.50	100
	부산청 (N=28)	10.71	28.57	60.71	100
	대구청 (N=12)	0.00	33.33	66.67	100
	경인청 (N=39)	5.13	38.46	56.41	100
	광주청 (N=26)	3.85	34.62	61.54	100
	대전청 (N=21)	28.57	28.57	42.86	100
직급별	4~5급 (N=1)	0.00	0.00	0.00	100
	6급 (N=75)	12.00	32.00	56.00	100
	7급 (N=55)	12.73	30.91	56.36	100
	8급이하 (N=24)	0.00	37.50	62.50	100
성별	남성 (N=122)	10.66	31.15	58.20	100
	여성 (N=34)	8.82	35.29	55.88	100
학력별	고졸이하 (N=17)	17.65	23.53	58.62	100
	전문대졸 (N=11)	9.09	27.27	63.64	100
	4년대졸 (N=116)	9.48	34.48	56.03	100
	대학원이상 (N=10)	10.00	30.00	60.00	100
근로감독 관 경력	1년 미만 (N=51)	3.92	31.37	64.71	100
	1년-3년미만 (N=33)	9.09	36.36	54.55	100
	3년-5년미만 (N=24)	29.17	33.33	37.50	100
	5년-10년미만 (N=31)	12.90	25.81	61.29	100
	10년 이상 (N=17)	0.00	35.29	64.71	100
노동부 경력	1년 미만 (N=33)	6.06	30.30	63.64	100
	1년-3년미만 (N=10)	10.00	30.00	60.00	100
	3년-5년미만 (N=9)	22.22	44.44	33.33	100
	5년-10년미만 (N=34)	11.76	26.47	61.76	100
	10년 이상 (N=70)	10.00	34.29	55.71	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 III-29> 소속 사무소(청)의 근로감독관 인원 현황 및 적정 희망 인원

(단위 : 명)

유 형		현재 인원(A)	적정 희망 인원(B)	증원 희망 인원(B-A)
전 체		136	19.3	5.7
소속	서울청	16.0	21.8	5.8
	부산청	11.7	16.0	4.3
	대구청	7.7	11.3	3.6
	경인청	12.8	20.3	7.5
	광주청	17.4	24.5	7.1
	대전청	11.8	14.3	2.5

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 III-30> 근로감독관의 직무만족도

(단위 : 명, %)

유형		크게 만족한다	대체로 만족한다	만족스럽지 않지만 불만은 없다	불만이 많다	불만이 아주 많다	계
전체		2.53	31.01	32.28	25.32	8.86	100
선택동기	지원 (N=41)	7.32	48.78	31.71	9.76	2.44	100
	발령 (N=117)	0.85	24.79	32.48	30.77	11.11	100
소속	서울청 (N=35)	2.86	20.00	34.29	31.43	11.43	100
	부산청 (N=29)	3.45	31.03	17.24	41.38	6.90	100
	대구청 (N=12)	0.00	25.00	25.00	41.67	8.33	100
	경인청 (N=40)	5.00	47.50	40.00	7.50	0.00	100
	광주청 (N=25)	0.00	32.00	32.00	12.00	24.00	100
	대전청 (N=20)	0.00	20.00	40.00	35.00	5.00	100
직급별	4~5급 (N=0)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100
	6급 (N=75)	2.67	32.00	34.67	21.33	9.33	100
	7급 (N=57)	1.75	31.58	31.58	26.32	8.77	100
	8급이하 (N=24)	0.00	29.17	25.00	37.50	8.33	100
성별	남성 (N=122)	2.46	31.97	31.97	23.77	9.84	100
	여성 (N=35)	0.00	28.57	31.43	34.29	5.71	100
학력별	고졸이하 (N=17)	11.76	17.65	41.18	17.65	11.76	100
	전문대졸 (N=11)	0.00	36.36	36.36	18.18	9.09	100
	4년대졸 (N=118)	0.85	32.20	31.36	26.27	9.32	100
	대학원이상 (N=9)	0.00	44.44	22.22	33.33	0.00	100
근로감독관 경력	1년 미만 (N=52)	0.00	38.46	26.92	28.85	5.77	100
	1년-3년미만 (N=33)	3.03	21.21	36.36	30.30	9.09	100
	3년-5년미만 (N=24)	4.17	25.00	50.00	8.33	12.50	100
	5년 - 10년 미만 (N=31)	3.23	29.03	22.58	35.48	9.68	100
	10년 이상 (N=17)	0.00	41.18	29.41	17.65	11.76	100
노동부 경력	1년 미만 (N=34)	0.00	35.29	23.53	35.29	5.88	100
	1년-3년미만 (N=10)	0.00	40.00	40.00	20.00	0.00	100
	3년-5년미만 (N=9)	11.11	0.00	33.33	44.44	11.11	100
	5년 - 10년 미만 (N=33)	0.00	24.24	42.42	18.18	15.15	100
	10년 이상 (N=71)	2.82	35.21	29.58	23.94	8.45	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

근로감독관들이 자신의 직무에 대해 만족하는 요인을 보면 긍지와 자부심이 49.9%로 가장 많고 그 뒤를 이어 업무처리의 명확성(17.1%), 능력 발휘가능(16.9%) 등의 순으로 나타났다. 근로감독관들의 주된 직무만족 요인이 내재적 직무만족요인(intrinsic job satisfaction)이라는 점을 감안할 필요성이 있다.

<표 III-31> 근로감독관의 직무만족 이유(복수응답)

(단위 : %)

유형	보람 느낌	업무의 자율성 많음	능력 발휘 가능	공지와 자부심	업무처리의 명확성	출장 많음	기타	계
전체	3.37	2.24	16.90	49.86	17.11	8.42	2.10	100
직급별	4~5급	3.13	0.00	3.13	93.75	0.00	0.00	100
	6급	3.54	1.84	10.37	60.50	11.94	7.87	100
	7급	3.21	3.00	33.62	27.41	19.91	12.85	100
	8급이하	3.03	2.42	2.42	55.76	36.36	0.00	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

한편, 근로감독관들이 직무에 만족하지 못하는 가장 주요한 이유로는 기관평가, 감사활동 등 부대적인 업무 과중(61.6%)과 민원인(노사)의 무리한 요구(13.1%)등을 들 수 있다. 근로감독과 소속 감독관들의 응답(업무량 과다 6.3%, 승진적체 4.8%)과 반대로 승진적체(7.5%)가 업무량 과다(3.1%)보다 직무만족을 저하시키는 비중이 큰 것으로 나타났다.

<표 III-32> 근로감독관의 직무불만족 이유(복수응답)

(단위 : %)

유형	업무량 과다	예산, 장비 등 업무 수행 여건 미비	단순 반복적 업무	승진 적체	민원인(노사)의 무리한 요구	상급자와의 갈등	기관평가, 감사활동 등 부대적인 업무과중	근로 감독관 에 대한 부정적 시각	출장 많음	고압적 인 사무실 분위기	계 (응답 자수)
전체	3.06	1.69	0.08	7.47	13.12	1.18	61.65	4.24	3.26	4.24	100
직급별	4~5급	0.00	3.45	0.00	3.45	0.00	93.10	0.00	0.00	0.00	100
	6급	2.98	1.69	0.08	7.98	14.59	2.42	63.74	2.18	2.18	100
	7급	3.49	1.69	0.11	9.92	16.35	0.00	53.21	6.09	6.09	100
	8급이하	2.58	1.55	0.00	0.52	2.06	0.00	71.91	6.96	0.52	13.92
성별	남성	3.19	1.82	0.05	9.09	14.49	1.47	60.61	2.65	3.98	2.65
	여성	2.60	1.30	0.19	0.93	7.25	0.00	67.29	10.04	0.37	10.04
학력별	고졸이하	3.03	1.89	0.00	10.23	1.52	0.76	62.12	10.23	10.23	0.00
	전문대졸	5.00	3.33	0.00	22.50	0.83	0.00	68.33	0.00	0.00	0.00
	4년대졸	2.91	1.64	0.05	4.04	15.38	0.05	64.79	2.76	2.86	5.52
근로감독관 경력	대학원이상	3.43	1.71	0.57	32.00	0.00	15.43	31.43	15.43	0.00	0.00
	1년 미만	3.08	2.06	0.13	7.71	11.83	0.00	57.71	6.94	3.60	6.94
	1년-3년미만	2.70	1.44	0.00	5.40	6.29	0.18	64.39	4.86	9.89	4.86
	3년-5년미만	3.64	1.04	0.26	0.78	16.10	7.27	70.91	0.00	0.00	0.00
	5년-10년미만	2.89	2.04	0.00	10.87	24.28	0.00	50.76	4.58	0.00	4.58
노동부 경력	10년 이상	3.38	1.50	0.00	12.41	0.75	0.38	81.58	0.00	0.00	0.00
	1년 미만	3.01	1.95	0.18	10.28	15.25	0.00	50.00	9.57	4.96	4.79
	1년-3년미만	2.67	0.67	0.00	1.33	20.00	0.00	38.67	0.00	0.67	36.00
	3년-5년미만	3.38	0.00	0.00	2.03	20.27	0.00	56.08	18.24	0.00	0.00
	5년-10년미만	3.42	1.71	0.00	4.66	22.20	0.16	59.47	0.00	8.39	0.00
10년 이상	2.90	1.97	0.09	9.08	4.21	2.72	73.97	2.53	0.00	2.53	

주 : 1) 계(응답자수)의 단위는 명임.

2) 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

위와 같은 결과로 인하여 현재의 근로감독관들은 대부분 보직을 전환하거나 타부처로의 전출을 희망하고 있는 실정이다. 응답자의 66.9%가 현재의 근로감독행정업무에서 벗어나고 싶어하는 반면, 현 업무를 유지하고자 하는 응답은 고작 33.1%에 그치고 있다.

〈표 III-33〉 보직전환 및 타부처로의 전출 의사

(단위 : 명, %)

유 형		있다	없다	계
전 체		66.87	33.13	100
소속	서울청 (N=35)	68.57	31.43	100
	부산청 (N=29)	62.07	37.93	100
	대구청 (N=12)	83.33	16.67	100
	경인청 (N=40)	55.00	45.00	100
	광주청 (N=26)	76.92	23.08	100
	대전청 (N=21)	71.43	28.57	100
직급별	4~5급 (N=1)	0.00	100.00	100
	6급 (N=76)	69.74	30.26	100
	7급 (N=57)	64.91	35.09	100
	8급이하 (N=24)	62.50	37.50	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

이 경우 단순한 보직전환보다는 타부처로의 전출(41.3%)을 보다 많이 원하는 것으로 나타났다. 지방관청별로는 서울청(54.2%)과 광주청(40.0%)이 가장 타부처로의 전출 의사가 높게 나타났다. 반면 감독관 경력이 길수록, 직급이 높을수록 현직을 유지하고자 하는 응답이 많은 것으로 조사되었다.

〈표 III-34〉 보직전환시 희망하는 업무

(단위 : 명, %)

유 형		관리업무	산업안전 업무	고용지원 업무	노동위원회 업무	희망업무 없음 (타부처 전출)	계
전 체		11.01	17.43	11.93	18.35	41.28	100
소속	서울청 (N=24)	25.00	4.17	8.33	8.33	54.17	100
	부산청 (N=18)	11.11	33.33	0.00	16.67	38.89	100
	대구청 (N=9)	11.11	0.00	15.38	5.00	11.11	100
	경인청 (N=24)	12.50	16.67	4.17	33.33	33.33	100
	광주청 (N=20)	0.00	35.00	5.00	20.00	40.00	100
	대전청 (N=14)	0.00	7.14	50.00	14.29	28.57	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

라. 개선사항

근로감독관들은 현재의 수행업무 중 가장 개선해야 할 사항으로 기타 기능 업무(46.7%)를 지적하고 있다. 이는 현재 감독관이 본연의 업무를 수행함에 있어 불필요한 일로 업무에 집중하기 어려움을 의미한다고 할 수 있다. 또한, 업무 수행에 있어 노사분규 관련업무(16.2%)와 질의회시 신고·인허가 업무도 개선이 필요한 사항으로 응답하였다.

<표 III-35> 개선이 가장 필요한 업무(복수응답)

(단위 : %)

유 형	사업장 감독·지도업무	노동관계법 위반사항 처리	질의회시, 신고·인허가 업무	노사분규 관련업무	기타 기능 업무	
전 체	9.03	13.71	14.39	16.16	46.71	
직급별	4~5급	3.85	0.00	0.00	0.00	96.15
	6급	10.37	15.40	11.74	27.44	35.06
	7급	8.94	11.71	12.79	8.47	58.09
	8급이하	4.23	17.61	36.62	2.11	39.44
성별	남성	9.19	13.90	10.60	18.46	47.84
	여성	8.00	12.50	38.50	1.50	39.50
학력별	고졸이하	6.52	0.00	0.72	18.84	73.91
	전문대졸	7.32	60.98	0.00	30.49	1.22
	4년대졸	9.57	10.77	18.03	15.90	45.73
	대학원이상	6.10	31.71	0.00	1.22	60.98
근로감독 관 경력	1년 미만	53.77	18.27	25.72	0.48	49.76
	1년-3년미만	4.77	6.63	7.69	20.95	59.95
	3년-5년미만	20.10	12.89	12.89	26.80	27.32
	5년-10년미만	13.23	8.00	15.69	24.00	39.08
	10년 이상	5.59	31.06	0.00	16.77	46.58
노동부 경력	1년 미만	6.32	10.28	31.23	0.79	51.38
	1년-3년미만	3.66	0.00	2.44	31.71	62.20
	3년-5년미만	3.76	0.00	19.55	38.35	38.35
	5년-10년미만	5.33	25.00	18.00	26.00	25.67
	10년 이상	13.19	14.33	7.23	11.49	53.76

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

또한, 근로감독관들의 처우개선과 관련해서는 근로감독관(보조요원포함) 증원(30.1%), 별도수당 신설 등 보수 우대(28.7%), 인사상 우대(27%)등을 원하고 있는 것으로 조사되었다.

<표 III-36> 근로감독관의 처우개선사항(복수응답)

(단위 : 건, %)

유형	근무평정 등 인사상 우대	별도수당 신설 등 보수 우대	근로감독관 (보조요원포 함) 증원	사무실 환경 개선 및 기자재 추가 보급	근로감독관 개인포상 확대	기타	계 (응답자수)
전체	26.99	28.72	30.10	6.92	5.54	1.73	100
직급별	4~5급	0.00	0.00	100.00	0.00	0.00	100
	6급	30.71	25.00	27.86	5.71	8.57	100
	7급	25.71	33.33	27.62	8.57	3.81	100
	8급이하	18.60	30.23	41.86	6.98	0.00	100
성별	남성	28.63	26.43	30.40	7.05	5.29	100
	여성	20.31	37.50	29.69	6.25	6.25	100
학력별	고졸이하	32.26	16.13	29.03	12.90	9.68	100
	전문대졸	28.57	28.57	38.10	0.00	0.00	100
	4년대졸	25.57	31.05	28.77	6.85	5.94	100
	대학원이상	25.00	25.00	43.75	6.25	0.00	100

주 : 계(응답자수)의 단위는 명임.

민원환경 개선을 위해 필요한 사항으로는 칸막이 등 프라이버시 보호시설 설치 확충(25.2%), 대기 장소 확충(24.69%), 주차장 확충(22.4%) 등의 시설 및 설비에 관한 사항이 높은 비중을 차지하였다. 반면에 근로감독관의 친절(5.1%)과 민원신청 절차 개선(8.8%) 등은 낮은 비중을 차지하는 것으로 조사되었다.

<표 III-37> 민원환경개선을 위해 필요한 사항(복수응답)

(단위 : 건, %)

유형	대기장소 확충	칸막이 등 프라이버시 보호시설 설치 확충	주차장 확충	대기시간 단축	근로감독관 의 친절	민원신청 절차 개선	제출 서류의 간소화·단 순화	기타
전체	24.61	25.24	22.40	1.26	5.05	8.83	11.36	1.26
직급별	4~5급	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	6급	27.45	25.49	22.22	1.96	6.54	5.23	9.80
	7급	20.91	22.73	21.82	0.91	4.55	13.64	14.55
	8급이하	24.53	28.30	24.53	0.00	1.89	9.43	9.43
성별	남성	25.85	25.85	22.03	0.85	4.66	8.47	11.02
	여성	21.69	24.10	22.89	2.41	6.02	9.64	12.05
학력별	고졸이하	24.32	24.32	24.32	0.00	10.81	5.41	10.81
	전문대졸	11.11	27.75	22.22	0.00	11.11	11.11	11.11
	4년대졸	27.27	25.21	22.73	1.24	4.13	7.85	10.33
	대학원이상	5.56	27.78	11.11	5.56	0.00	27.78	22.22
근로 감독관 경력	1년 미만	24.55	26.36	20.00	0.00	2.73	12.73	12.73
	1년-3년미만	22.22	20.63	23.81	1.59	7.94	6.35	12.70
	3년-5년미만	24.49	32.65	24.49	2.04	4.08	80.16	4.08
	5년-10년미만	24.24	24.24	19.70	3.03	7.58	6.06	15.15
	10년 이상	32.26	22.58	29.03	0.00	3.23	6.45	6.45
노동부 경력	1년 미만	26.39	20.83	18.06	0.00	1.39	15.28	16.67
	1년-3년미만	15.00	35.00	15.00	0.00	0.00	20.00	15.00
	3년-5년미만	14.29	33.33	28.57	0.00	4.76	14.29	4.76
	5년-10년미만	26.67	25.00	24.67	0.00	5.00	8.33	11.67
	10년 이상	26.03	25.34	24.66	2.74	7.53	3.42	8.90

주 : 계(응답자수)의 단위는 명임.

### 3. 미분리 지청

#### 가. 미분리 지청 근로감독관의 인적특성

미분리 지청 소속 감독관들의 인적 특성을 살펴보면, 감독관들 중 약 85% 정도가 5년 미만의 감독관 경력을 지니고 있으며, 10년 이상의 장기 경력을 보유한 경우는 4명(5.7%)인 것으로 조사되었다. 아울러 감독관의 85% 이상이 4년제 대졸 이상의 학력을 나타냈고, 직급별로는 6, 7급이 58명으로 전체 응답자의 82.9%를 차지하였다.

설문에 응한 감독관들의 지방관청별 소속 현황은 사업장과 종사자수가 많은 서울청(20명, 27%)·경인청(14명, 18.9%)이 46%에 달하고, 다음으로는 부산청(6명, 8.1%), 대전청(10명, 13.5%) 순으로 나타났다.

〈표 III-38〉 근로감독관의 인적 특성

(단위 : 명, %)

구 분		빈 도	구 분		빈 도
전 체		74(100)	성별	남자	59(84.3)
				여자	11(15.7)
연령별	30세 미만	8(11.4)	지방 관청별	서울청	20(27.0)
	30~39세	39(55.7)		부산청	6(8.1)
	40~49세	20(28.6)		대구청	7(9.5)
	50세 이상	3(4.3)		경인청	14(18.9)
학력별	고졸이하	7(10.0)		광주청	17(23.0)
	전문대졸	3(4.3)		대전청	10(13.5)
	4년대졸	58(82.9)		직급별	4~5급
	대학원이상	2(2.9)	6급		21(30.0)
감독관 경력별	1년 미만	26(37.1)	7급		37(52.9)
	1~3년 미만	21(30.0)	8급이하		10(14.3)
	3~5년 미만	12(17.1)	노동부 경력별	1년 미만	14(20.3)
	5~10년 미만	7(10.0)		1~3년 미만	9(13.0)
	10년 이상	4(5.7)		3~5년 미만	8(11.6)
		5~10년 미만		18(26.1)	
			10년 이상	20(29.0)	

#### 나. 수행업무 현황

미분리 지청에 소속된 감독관들은 자신의 업무 중 신고사건 조사처리(48.71%)에 가장 많은 시간과 노력을 투입하고 있으며, 다음으로는 사업장 감독·지도 업무(20.52%), 기타 일반행정업무(17.14%) 등의 순으로 나타났다. 특히, 경인청은 사업장 감독·지도 업무(47%)의 비중이 다른 지청에 비해 높았으며, 대전청은 신고사건 조사처리(62%)의 비중이 다른 지청에 비해 높은 것으로 조사되었다.

<표 III-39> 단위업무별 시간 및 노력 투입 비중

(단위 : %)

유 형	신고사건 조사·처 리	임금체불 예방 및 지도해결	체당금 지급업무	민원 등 상담업무	사업장 감독·지 도업무	노동관계법 위반사항 처리	질의회시, 신고·인 허가 업무	노사분규 관련업무	기타 기능 업무
전 체	67(48.71)	26(8.03)	32(8.11)	49(10.67)	48(20.52)	28(9.89)	32(6.59)	31(12.74)	54(17.14)
소속	서울청	20(43.00)	10(7.20)	11(6.86)	17(9.70)	14(22.50)	8(9.37)	10(8.00)	16(15.31)
	부산청	6(31.66)	3(3.33)	4(4.75)	3(8.33)	4(17.5)	5(14.80)	4(5.50)	5(30.00)
	대구청	6(43.33)	2(7.50)	3(6.66)	3(8.33)	7(17.85)	3(11.66)	2(5.00)	5(17.00)
	경인청	14(58.21)	0(0.00)	3(23.33)	6(14.16)	5(47.00)	3(10.00)	4(7.50)	3(10.00)
	광주청	16(51.81)	7(10.28)	8(6.25)	13(9.46)	14(11.78)	5(4.60)	9(5.33)	7(12.42)
대전청	5(62.00)	4(10.00)	3(8.33)	7(14.28)	4(18.75)	4(10.00)	3(7.00)	3(10.33)	

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

현재 수행하고 있는 업무 중 가장 개선이 필요한 부분이 무엇인가에 대한 질문에 미분리 지청 소속 감독관들의 29.55%가 ‘신고사건 조사처리’를 꼽았으며, ‘체당금 지급업무’(13.64%), ‘사업장 감독·지도 업무’(11.36%), ‘임금체불 예방 및 지도해결’(9.09%)이라는 응답도 보였다. 이러한 응답 분포는 대다수 지청에서 유사한 결과를 보였으나, 대전청은 ‘질의회시, 신고·인허가 업무’라는 응답이 가장 많은 비율을 보인 것으로 조사되었다.

감독관들은 현재 각종 신고사건의 접수 및 처리량과 관련하여 응답자의 60.29%가 ‘적절하다’라고 응답하였다. ‘너무 과다하다’라고 응답한 경우는 4.41%에 불과하였으며 ‘조금 과하다’라고 응답한 경우도 30.88%에 머물러, ‘너무 과하다’(23.38%), ‘조금 과하다’(44.81)라고 응답한 근로감독관과 비교하여 신고사건의 접수 및 처리량에 대해 적절한 수준이라고 인식하고 있음을 보여준다. 반면, 부산청 소속 감독관들의 경우 다른 지역에 비해 ‘조금 과하다’(66.67%)라는 응답이 상대적으로 높게 나타났다.

<표 III-40> 수행업무중 개선이 필요한 업무

(단위 : %)

유형		신고사건 조사·처리	임금체불 예방 및 지도해결	체당금 지급업무	민원 등 상담업무	사업장 감독·지 도업무	노동관계법 위반사항 처리	질의회시, 신고·인 허가 업무	노사분규 관련업무	기타 기능 업무
전체		29.55	9.09	13.64	4.55	11.36	0.00	6.82	4.55	20.45
소속	서울청 (N=11)	36.36	9.09	18.18	0.00	9.09	0.00	0.00	0.00	27.27
	부산청 (N=5)	40.00	0.00	0.00	0.00	20.00	0.00	0.00	0.00	40.00
	대구청 (N=4)	50.00	0.00	0.00	25.00	0.00	0.00	0.00	0.00	25.00
	경인청 (N=7)	28.57	0.00	0.00	0.00	14.29	0.00	14.29	0.00	42.88
	광주청 (N=13)	15.38	23.08	30.77	0.00	15.38	0.00	15.38	15.38	0.00
	대전청 (N=4)	25.00	0.00	0.00	25.00	0.00	0.00	50.00	0.00	0.00
직급별	4~5급 (N=1)	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	6급 (N=18)	22.22	11.11	22.22	5.56	11.11	0.00	5.56	5.56	16.67
	7급 (N=16)	43.75	6.25	6.25	0.00	12.50	0.00	12.50	0.00	18.75
	8급이하 (N=7)	28.57	14.29	14.29	14.29	0.00	0.00	0.00	14.29	14.29
성별	남성 (N=34)	29.41	8.82	14.71	2.94	14.71	0.00	8.82	5.88	14.71
	여성 (N=90)	33.33	11.11	11.11	11.11	0.00	0.00	0.00	0.00	33.33
학력별	고졸이하 (N=5)	20.00	0.00	40.00	20.00	0.00	0.00	0.00	0.00	20.00
	전문대졸 (N=1)	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	4년대졸 (N=35)	27.78	11.11	11.11	2.78	13.89	0.00	8.33	5.56	19.44
	대학원이상 (N=1)	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
근로감독 관 경력	1년 미만 (N=10)	40.00	10.00	0.00	10.00	10.00	0.00	0.00	0.00	30.00
	1년-3년미만 (N=14)	21.43	21.43	14.29	0.00	7.14	0.00	14.29	7.14	14.29
	3년-5년미만 (N=10)	20.00	0.00	30.00	0.00	20.00	0.00	0.00	0.00	30.00
	5년-10년미만 (N=4)	50.00	0.00	0.00	0.00	25.00	0.00	25.00	0.00	0.00
	10년 이상 (N=4)	25.00	0.00	25.00	25.00	0.00	0.00	0.00	25.00	0.00
노동부 경력	1년 미만 (N=6)	33.33	0.00	0.00	16.67	0.00	0.00	0.00	0.00	50.00
	1년-3년미만 (N=6)	50.00	33.33	0.00	0.00	0.00	0.00	16.67	0.00	0.00
	3년-5년미만 (N=5)	40.00	0.00	0.00	0.00	20.00	0.00	0.00	20.00	20.00
	5년 - 10년 미 만 (N=10)	20.00	20.00	10.00	0.00	20.00	0.00	20.00	0.00	10.00
	10년 이상 (N=16)	25.00	0.00	31.25	6.25	12.50	0.00	0.00	6.25	18.75

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 III-41> 신고사건의 접수 및 처리량의 적정성에 대한 인식

(단위 : 명, %)

유형		너무 과다하다	조금 과다하다	적정하다	적다	아주 적다	계
전체		4.41	30.88	60.29	4.41	0.00	100
소속	서울청 (N=20)	5.00	40.00	55.00	0.00	0.00	100
	부산청 (N=6)	16.67	66.67	16.67	0.00	0.00	100
	대구청 (N=6)	0.00	0.00	100.00	0.00	0.00	100
	경인청 (N=14)	7.14	21.43	71.43	0.00	0.00	100
	광주청 (N=16)	0.00	18.75	68.75	12.50	0.00	100
	대전청 (N=6)	0.00	50.00	33.33	16.67	0.00	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

근로감독관들은 신고사건의 접수 및 처리량이 과다한 이유에 대해서는 외부의 압력 또는 청탁(44.19%)과 사실 관계 확인의 어려움(21.71%), 처리기간 짧음(19.12%), 업무에 대한

전문성 및 숙련도 낮음(6.46%), 업무 처리 절차의 복잡성(6.46) 등의 순으로 응답하였다.

<표 III-42> 신고사건의 접수 및 처리량이 과다한 이유(복수응답)

(단위 : 건, %)

유 형	법 적용범위 지나치게 넓음	사실관계 확인 어려움	처리기간 짧음	업무처리 절차 복잡	업무에 대한 전문성 및 숙련도 낮음	외부의 압력 또는 청탁	근로자의 권리의식 신장	기타	계 (응답자수)
전 체	1.55	21.71	19.12	6.46	6.46	44.19	0.52	0.00	100
직급별	4~5급	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100
	6급	2.47	34.57	0.00	0.00	0.00	61.73	1.23	100
	7급	1.56	21.09	28.91	9.77	9.77	0.00	28.52	100
	8급이하	0.00	4.00	0.00	0.00	0.00	0.00	96.00	100

주 : 계(응답자수)의 단위는 명임.

감독관들이 신고사건을 처리할 때 가장 어려운 점으로는 사실관계 확인(47.09%)을 꼽았으며 이는 근로감독관이나 노사지원과와 마찬가지로의 결과이다. 다음으로 피신고인의 시정지시 불이행(18.31%), 여비, 통신장비 등 행정지원의 미흡(12.39%), 처리기간 짧음(10.11%)을 지적하였다. 피신고인이 출석을 기피한다는 점(6.01%)도 애로사항 중의 하나로 조사되었다.

<표 III-43> 신고사건 처리시 애로사항(복수응답)

(단위 : 건, %)

유 형	피신고인의 출석기피	피신고인의 시정지시 불이행	여비, 통신장비 등 행정지원 미흡	처리기간 짧음	사실관계 확인	기타	계	
전 체	6.01	18.31	12.39	10.11	47.09	6.1	100	
직급별	4~5급	4.35	0.00	0.00	0.00	95.65	0.00	100
	6급	4.88	27.13	7.01	0.00	54.27	6.71	100
	7급	7.53	15.24	15.41	15.41	42.64	3.94	100
	8급이하	3.07	14.11	14.11	13.50	41.72	13.50	100
성별	남성	6.47	19.52	12.50	9.76	46.82	4.93	100
	여성	4.28	12.30	11.76	11.76	48.13	11.76	100
학력별	고졸이하	4.21	1.05	23.16	0.00	71.58	0.00	100
	전문대졸	4.00	88.00	4.00	0.00	4.00	0.00	100
	4년대졸	6.43	16.72	9.75	11.90	48.02	7.18	100
근로감독 관 경력	대학원이상	4.35	47.83	47.83	0.00	0.00	0.00	100
	1년 미만	4.26	19.03	19.03	12.78	38.64	6.25	100
	1년-3년미만	3.55	5.84	11.68	11.17	62.18	5.58	100
	3년-5년미만	16.49	23.40	0.00	11.70	47.87	0.53	100
	5년-10년미만	4.21	24.21	24.21	0.00	24.21	23.16	100
	10년 이상	4.29	31.43	0.00	0.00	64.29	0.00	100
노동부 경력	1년 미만	4.22	27.11	27.11	13.25	15.06	13.25	100
	1년-3년미만	2.84	16.31	16.31	0.71	48.23	15.60	100
	3년-5년미만	21.37	18.80	0.85	0.00	58.12	0.85	100
	5년-10년미만	4.30	21.85	7.62	21.85	44.37	0.00	100
	10년 이상	4.86	12.86	6.29	6.29	63.43	6.29	100

최근 신고사건이 증가하는 이유에 대해서는 많은 응답자들이 근로자의 권리의식 신장(38.81%)을 꼽았으며, 관대한 처벌(28.36%), 감독 대상의 확대(10.45%)라고 응답한 경우도 많았다. 그러나 지칭별로 자세히 살펴보면, 부산청(83.33%)과 대전청(50.00%)에서는 관대한 처벌이 가장 큰 이유로 조사되어 근로자의 권익신장이라고 응답한 서울청(55.56%) 및 경인청(50.00%)과 구별된다.

<표 III-44> 최근 신고사건이 증가하는 이유

(단위 : %)

유형	사용자의 준법의식 부족	관대한 처벌	근로자의 권리의식 신장	감독대상 확대	불분명한 근로계약 체결에 따른 분쟁	기타	계 (응답자수)
전체	8.96	28.36	38.81	10.45	8.96	4.48	100
소속	서울청 (N=18)	11.11	22.22	55.56	0.00	11.11	100
	부산청 (N=6)	0.00	83.33	0.00	16.67	0.00	100
	대구청 (N=6)	0.00	50.00	33.33	0.00	16.67	100
	경인청 (N=14)	7.14	21.43	50.00	0.00	7.14	100
	광주청 (N=16)	18.75	25.00	25.00	25.00	6.25	100
	대전청 (N=7)	0.00	0.00	42.86	28.57	14.29	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

또한, 바람직한 신고처리 방법에 대해서는 ‘지역을 원칙으로 하되 순번제로 보완’(40.58%), ‘순번제 원칙으로 하되 지역 보완’(26.09%)라는 응답이 가장 많았다. 다음으로 ‘지역담당제’(20.29%), ‘순번제’(11.59%), ‘기타’(1.45%)의 순으로 조사되었다. 경인청의 경우 ‘지역담당제’(50.00%)에 대해 가장 많은 응답을 보여 다른 지청과 구별된다.

<표 III-45> 바람직한 신고사건처리방식

(단위 : %)

유형	순번제	순번제 원칙으로 하되 지역 보완	지역담당제	지역을 원칙으로 하되 순번제 보완	기타	계	
전체	11.59	26.09	20.29	40.58	1.45	100	
소속	서울청 (N=20)	30.00	35.00	5.00	25.00	5.00	100
	부산청 (N=6)	0.00	0.00	33.33	66.67	0.00	100
	대구청 (N=7)	0.00	14.29	28.57	57.14	0.00	100
	경인청 (N=14)	7.14	14.29	50.00	28.57	0.00	100
	광주청 (N=15)	6.67	26.67	13.33	53.33	0.00	100
	대전청 (N=7)	0.00	57.14	0.00	42.86	0.00	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

사업장 감독 방법으로 바람직한 것으로는 미분리 지청 소속 감독관들의 34.67%가 ‘종합 감독원칙+부분감독원칙’이라고 응답하여 가장 높은 비율을 보였고, ‘중점 점검사항 위주 점검’이라는 응답도 28%로 두 번째로 높은 비율을 보였다. 이 외에도 해당계층에 한정하여 점검하는 ‘부분(특화)감독’(18.67%), 전체 근로자의 근로조건을 종합적으로 점검하는 ‘종합 감독’(17.33%)의 순으로 응답하였다.

<표 III-46> 사업장감독방법으로 바람직한 방법(복수응답)

(단위 : %)

유 형	종합감독 (전체 근로자 근로조건 종합점검)	부분(특화)감독 (해당 취약계층에 한정점검)	중점점검사 항위주 점검	전체법령 점검	종합감독 원칙+부분 감독	기타	계
전 체	17.33	18.67	28.00	1.33	34.67	0.00	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

사업장 감독 대상 사업장 선정시 선정 기준으로는 ‘취약 근로자 다수고용사업장’이라고 응답한 감독관이 35.90%로 가장 높았으며, ‘신고다발 사업장’이라고 응답한 경우는 29.91%로 뒤를 이었으며, ‘산업별·업종별로 일정규모 이상 근로자를 고용한 사업장’이라고 응답한 경우도 23.93%로 비슷한 수준의 결과를 보였다.

<표 III-47> 사업장감독 대상사업장 선정시 선정기준(복수응답)

(단위 : %)

유 형	신고사건 다발 사업장	취약근로자 다수 고용사업장	언론보도, 노동단체, 유관기관(국회 등) 등에서 문제를 제기한 사업장	산업별·업종별로 일정규모 이상 근로자를 고용한 사업장	기타	계
전 체	29.91	35.90	9.40	23.93	0.85	100
직급별	4~5급	0.00	66.67	33.33	0.00	100
	6급	31.58	34.21	13.16	21.05	100
	7급	29.09	36.36	7.27	25.45	100
	8급이하	33.33	33.33	4.76	28.57	100
성별	남성	28.72	38.30	10.64	21.28	100
	여성	55.88	17.65	2.94	23.53	100
학력별	고졸이하	30.77	38.46	15.38	15.38	100
	전문대졸	50.00	50.00	0.00	0.00	100
	4년대졸	37.04	31.48	8.33	22.22	100
	대학원이상	0.00	33.33	0.00	66.67	100
근로감 독관 경력	1년 미만	33.33	27.78	5.56	30.56	100
	1년-3년미만	30.95	35.71	9.52	23.81	100
경력	3년-5년미만	55.17	27.59	2.90	10.34	100
	5년-10년미만	18.18	54.55	9.09	18.18	100
	10년 이상	33.33	33.33	22.22	11.11	100
노동부 경력	1년 미만	62.50	12.50	6.25	18.75	100
	1년-3년미만	20.00	46.67	6.67	26.67	100
	3년-5년미만	20.00	50.00	0.00	30.00	100
	5년-10년미만	32.14	39.29	3.57	21.43	100
	10년 이상	28.57	35.71	16.67	19.05	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

사업장 감독 시, 사업장에 대한 정보 확보 출처를 묻는 설문에 대해서는 감독관들의 67.16%가 '노사누리'라고 응답하여 높은 비율을 보였으며, '고용보험전산망'은 29.85%에 불과한 결과를 보였다. 그러나 부산지청의 경우에는 다른 항목들에 대한 응답 결과에서도 그러하였듯이, '노사누리'에 대한 활용도는 33.33%로 나타나고 '고용보험전산망'의 비중이 66.67%에 이르러 다른 지청과 확연한 차이를 보이는 것으로 조사되었다.

<표 III-48> 사업장 정보 확보출처

(단위 : %)

유형	노사누리	고용보험전산망	노사단체	언론	기타	계
전체	67.16	29.85	1.49	1.49	0.00	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

재진정 사건의 처리방안에 관해서는 감독관을 변경해 처리하거나(63.64%) 민원조정위원회의 자문을 거쳐 처리(22.73%)는 것이 바람직하다는 응답이 많았다. 반면 타기관에서 처리(7.58%)하거나, 그대로 처리(6.06%)한다는 응답은 적은 편으로 나타났다.

<표 III-49> 재진정사건의 처리방안

(단위 : %)

유형	감독관 변경 처리	민원조정위원회의 자문을 거쳐 처리	타기관에서 처리	그대로 처리	계	
전체	63.64	22.73	7.58	6.06	100	
소속	서울청 (N=20)	70.00	20.00	5.00	5.00	100
	부산청 (N=5)	60.00	20.00	20.00	0.00	100
	대구청 (N=7)	71.43	0.00	0.00	28.57	100
	경인청 (N=13)	69.23	15.38	15.38	0.00	100
	광주청 (N=15)	46.67	40.00	6.67	6.67	100
	대전청 (N=6)	66.67	33.33	0.00	0.00	100
직급별	4~5급 (N=2)	100.00	0.00	0.00	0.00	100
	6급 (N=20)	60.00	20.00	20.00	0.00	100
	7급 (N=34)	61.76	26.47	2.94	8.82	100
	8급이하 (N=8)	75.00	25.00	0.00	0.00	100
성별	남성 (N=55)	61.82	23.64	9.09	5.45	100
	여성 (N=10)	80.00	20.00	0.00	0.00	100
학력별	고졸이하 (N=7)	71.43	0.00	14.29	14.29	100
	전문대졸 (N=3)	100.00	0.00	0.00	0.00	100
	4년대졸 (N=53)	64.15	24.53	7.55	3.77	100
	대학원이상 (N=2)	0.00	100.00	0.00	0.00	100
근로감독관 경력	1년 미만 (N=21)	66.67	28.57	0.00	4.76	100
	1년-3년미만 (N=19)	47.37	31.58	15.79	5.26	100
	3년-5년미만 (N=13)	76.92	15.38	0.00	7.69	100
	5년-10년미만 (N=7)	71.43	14.29	14.29	0.00	100
	10년 이상 (N=4)	100.00	0.00	0.00	0.00	100
노동부 경력	1년 미만 (N=12)	83.33	16.67	0.00	0.00	100
	1년-3년미만 (N=9)	33.33	55.56	11.11	0.00	100
	3년-5년미만 (N=7)	71.43	28.57	0.00	0.00	100
	5년-10년미만 (N=16)	62.50	12.50	6.25	18.75	100
	10년 이상 (N=20)	65.00	20.00	15.00	0.00	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

다. 인력 적정성 및 직무만족도

미분리 지청 소속 근로감독관들의 약 88%가 노동행정 담당인력(현원)에 대해 부족하다고 인식하고 있으며, 인력이 부족하여 어려움이 많다고 응답한 경우도 45.21%에 달하고 있다. 반면 현재의 인력이 적정하다고 응답한 경우는 불과 12.33%에 지나지 않았다.

<표 III-50> 소속 사무소(청)의 근로감독관 인력 적정성에 대한 인식

(단위 : 명, %)

유 형		적정하다	부족하지만 참을만하다	부족하여 많은 어려움이 있다	계
전 체		12.33	42.47	45.21	100
소속	서울청 (N=20)	5.00	35.00	60.00	100
	부산청 (N=6)	0.00	50.00	50.00	100
	대구청 (N=7)	0.00	57.14	42.86	100
	경인청 (N=13)	15.38	38.46	46.15	100
	광주청 (N=17)	23.53	35.29	41.18	100
	대전청 (N=10)	20.00	60.00	20.00	100
직급별	4~5급 (N=2)	50.00	50.00	0.00	100
	6급 (N=20)	5.00	35.00	60.00	100
	7급 (N=36)	16.67	41.67	41.67	100
	8급이하 (N=10)	10.00	60.00	30.00	100
성별	남성 (N=57)	14.04	42.11	43.86	100
	여성 (N=12)	8.33	41.67	50.00	100
학력별	고졸이하 (N=6)	16.67	0.00	83.33	100
	전문대졸 (N=3)	0.00	100.00	0.00	100
	4년대졸 (N=58)	12.07	43.10	44.83	100
	대학원이상 (N=2)	50.00	50.00	0.00	100
근로감독 관 경력	1년 미만 (N=25)	24.00	48.00	28.00	100
	1년-3년미만 (N=21)	4.76	47.62	47.62	100
	3년-5년미만 (N=13)	7.69	38.46	53.85	100
	5년-10년미만 (N=6)	16.67	50.00	33.33	100
	10년 이상 (N=4)	0.00	0.00	100.00	100
노동부 경력	1년 미만 (N=14)	35.71	28.57	35.71	100
	1년-3년미만 (N=9)	22.22	33.33	44.44	100
	3년-5년미만 (N=8)	0.00	62.50	37.50	100
	5년-10년미만 (N=18)	0.00	61.11	38.89	100
	10년 이상 (N=19)	10.53	26.32	63.16	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

또한 근로감독관의 적정인력에 대해서는 평균 11.5명으로 응답하였는데, 이는 결국 현원 대비 평균 3.5명의 증원이 필요하다는 요구수준을 드러내고 있다. 증원 희망 인원은 경인청이 7.1명으로 가장 많고, 대구청이 1.7명으로 가장 적었다.

<표 III-51> 소속 사무소(청)의 근로감독관 인원 현황 및 적정 희망 인원

(단위 : 명, %)

유 형	현재 인원(A)	적정 희망 인원(B)	증원 희망 인원(B-A)	
전 체	8.0	11.5	3.5	
소속	서울청	6.0	8.7	2.7
	부산청	6.8	9.2	2.4
	대구청	3.3	5.0	1.7
	경인청	14.1	21.2	7.1
	광주청	8.1	11.0	2.9
	대전청	9.1	12.1	3.0

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 III-52> 근로감독관의 직무만족도

(단위 : 명, %)

유 형	크게 만족한다	대체로 만족한다	만족스럽지 않지만 불만은 없다	불만이 많다	불만이 아주 많다	계	
전 체	2.70	27.03	20.27	36.49	13.51	100	
선택동기	지 원 (N=21)	4.76	47.62	14.29	28.57	4.76	100
	발 령 (N=51)	1.96	17.65	21.57	41.18	17.65	100
	소속	서울청 (N=20)	5.00	30.00	20.00	30.00	15.00
	부산청 (N=6)	0.00	16.67	0.00	66.67	16.67	100
	대구청 (N=7)	0.00	0.00	14.29	71.43	14.29	100
	경인청 (N=14)	7.14	57.14	35.71	0.00	0.00	100
	광주청 (N=17)	0.00	29.41	23.53	35.29	11.76	100
	대전청 (N=10)	0.00	0.00	10.00	60.00	30.00	100
직급별	4~5급 (N=2)	0.00	50.00	50.00	0.00	0.00	100
	6급 (N=21)	4.76	23.81	14.29	38.10	19.05	100
	7급 (N=36)	0.00	33.33	19.44	33.33	13.89	100
	8급이하 (N=10)	0.00	20.00	30.00	50.00	0.00	100
성별	남성 (N=58)	1.72	29.31	22.41	31.03	15.52	100
	여성 (N=12)	0.00	25.00	8.33	58.33	8.33	100
학력별	고졸이하 (N=7)	0.00	14.29	28.57	42.86	14.29	100
	전문대졸 (N=3)	33.33	33.33	0.00	33.33	0.00	100
	4년대졸 (N=58)	0.00	27.59	20.69	36.21	15.52	100
	대학원이상 (N=)	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00	100
근로감독관 경력	1년 미만 (N=25)	0.00	40.00	16.00	32.00	12.00	100
	1년-3년미만 (N=21)	0.00	14.29	23.81	47.62	14.29	100
	3년-5년미만 (N=13)	0.00	30.77	15.38	38.46	15.38	100
	5년-10년미만 (N=7)	14.29	28.57	28.57	28.57	0.00	100
	10년 이상 (N=4)	0.00	25.00	25.00	0.00	50.00	100
노동부 경력	1년 미만 (N=14)	0.00	50.00	7.14	21.43	21.43	100
	1년-3년미만 (N=9)	0.00	11.11	22.22	44.44	22.22	100
	3년-5년미만 (N=8)	0.00	37.50	50.00	12.50	0.00	100
	5년-10년미만 (N=18)	0.00	11.11	16.67	66.67	5.56	100
	10년 이상 (N=20)	5.00	30.00	20.00	25.00	20.00	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

이러한 이유에서 근로감독관들의 직무만족도는 낮은 수준으로 나타났다. 근로감독관들의 70.27%가 현재의 직무에 만족하지 않고 있으며, 응답자중 약 50%는 불만이 많은 것으로 조사되었다. 이에 비해 만족한다고 응답한 경우는 약 30%에 그치고 있다.

불만족 수준을 구체적으로 보면, 근로감독관을 지원한 경우에는 52.38%가 만족한 반면, 발령의 경우에는 약 19.61% 정도만이 만족한다고 응답해 근로감독관을 지원한 경우가 발령받은 것보다 약 3배 정도 직무만족도가 높은 것으로 조사되었다.

근로감독관들이 자신의 직무에 대해 만족하는 요인을 살펴보면 긍지와 자부심이 42%로 가장 많고 그 뒤를 이어 업무처리의 명확성(27.46%), 능력발휘가능(23%) 등의 순으로 나타났다. 근로감독관들의 주된 직무만족 요인이 내재적 직무만족요인(intrinsic job satisfaction)이라는 점을 감안할 필요성이 있다.

<표 III-53> 근로감독관의 직무만족 이유(복수응답)

(단위 : 건, %)

유형	보람 느낌	업무의 자율성 많음	능력발휘 가능	긍지와 자부심	업무처리의 명확성	출장 많음	기타	계 (응답자수)
전체	3.52	3.76	23.00	42.02	27.46	0.23	0.00	100
직급별	4~5급	3.23	0.00	3.23	0.00	93.55	0.00	100
	6급	2.00	4.00	4.00	61.00	29.00	0.00	100
	7급	3.85	4.23	35.38	33.46	22.69	0.00	100
	8급이하	5.71	2.86	2.86	88.57	0.00	0.00	100
성별	남성	3.84	3.32	24.55	45.52	22.51	0.00	100
	여성	0.00	8.57	5.71	2.86	82.86	0.00	100
학력별	고졸이하	3.13	6.25	0.00	90.63	0.00	0.00	100
	전문대졸	1.61	1.61	3.23	93.55	0.00	0.00	100
	4년대졸	4.44	4.07	24.44	34.07	32.59	0.00	100
	대학원이상	1.61	3.23	48.39	0.00	46.77	0.00	100
근로감독관 경력	1년 미만	5.11	5.11	45.26	22.63	21.17	0.00	100
	1년-3년미만	2.11	3.16	2.11	62.11	30.53	0.00	100
	3년-5년미만	3.08	4.62	46.15	0.00	46.15	0.00	100
	5년-10년미만	2.38	2.38	3.17	69.05	23.02	0.00	100
	10년 이상	33.33	0.00	0.00	66.67	0.00	0.00	100
노동부 경력	1년 미만	5.94	2.97	59.41	30.69	0.00	0.99	100
	1년-3년미만	50.00	50.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100
	3년-5년미만	3.08	3.08	47.69	44.62	1.54	0.00	100
	5년-10년미만	1.56	4.69	1.56	46.88	45.31	0.00	100
	10년 이상	2.60	3.13	2.60	46.35	45.31	0.00	100

주 : 1) 계(응답자수)의 단위는 명임.

2) 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

한편, 근로감독관들이 직무에 만족하지 못하는 가장 주요한 이유로는 기관평가, 감사활동 등 부대적인 업무 과중(47.41%)과 근로감독관에 대한 부정적 시각(16.34%), 민원인(노사)의 무리한 요구(13.1%)등을 들 수 있다.

<표 III-54> 근로감독관의 직무불만족 이유(복수응답)

(단위 : 건, %)

유형	업무량 과다	예산, 장비 등 업무 수행 여건 미비	단순 반복적 업무	승진 적체	민원인 (노사)의 무리한 요구	상급자 와의 갈등	기관평가, 감사활동 등 부대적인 업무 과중	근로감독 관에 대한 부정적 시각	출장 많음	고압적 인 사무실 분위기	기타	계 (응답자 수)
전체	3.21	3.21	0.63	8.04	16.52	0.00	47.41	16.34	4.64	0.00	0.00	100
직급별	4~5급	5.00	0.00	0.00	0.00	50.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100
	6급	2.92	6.26	1.04	6.47	17.75	0.00	60.13	5.43	0.00	0.00	100
	7급	3.63	0.85	0.43	7.05	19.66	0.00	34.83	22.44	0.00	0.00	100
	8급이하	2.34	1.17	0.00	15.20	4.09	0.00	46.78	30.41	0.00	0.00	100
성별	남성	3.19	3.71	0.72	9.06	18.23	0.00	43.56	16.17	0.00	0.00	100
	여성	3.39	0.00	0.00	1.69	4.52	14.69	61.02	14.69	0.00	0.00	100
학력별	고졸이하	5.13	23.08	0.00	0.85	1.71	0.00	47.01	22.22	0.00	0.00	100
	전문대졸	2.38	1.19	0.00	1.19	1.19	0.00	63.10	30.95	0.00	0.00	100
	4년대졸	3.07	0.85	0.74	9.42	19.15	2.75	44.66	13.86	0.00	0.00	100
	대학원 이상	0.00	0.00	0.00	0.00	50.00	0.00	50.00	0.00	0.00	0.00	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

위와 같은 결과로 인하여 현재의 근로감독관들은 대부분 보직을 전환하거나 타부처로의 전출을 희망하고 있는 실정이다. 응답자의 74.32%가 현재의 근로감독행정업무에서 벗어나고 싶어하는 반면, 현 업무를 유지하고자 하는 응답은 25.68%에 그치고 있다.

<표 III-55> 보직전환 및 타부처로의 전출 의사

(단위 : 명, %)

유 형		있다	없다	계
전 체		74.32	25.68	100
소속	서울청 (N=20)	85.00	15.00	100
	부산청 (N=6)	83.33	16.67	100
	대구청 (N=7)	85.71	14.29	100
	경인청 (N=14)	35.71	64.29	100
	광주청 (N=17)	70.59	29.41	100
	대전청 (N=10)	100.00	0.00	100
	직급별	4~5급 (N=2)	100.00	0.00
	6급 (N=21)	80.95	19.05	100
	7급 (N=36)	69.44	30.56	100
	8급이하 (N=10)	70.00	30.00	100
성별	남성 (N=58)	74.14	25.86	100
	여성 (N=12)	75.00	25.00	100
학력별	고졸이하 (N=7)	72.15	27.85	100
	전문대졸 (N=3)	66.67	33.33	100
	4년대졸 (N=58)	77.59	22.41	100
	대학원이상 (N=2)	0.00	100.00	100
근로감독 관 경력	1년 미만 (N=25)	60.00	40.00	100
	1년-3년미만 (N=21)	90.48	9.52	100
	3년-5년미만 (N=13)	76.92	23.08	100
	5년-10년미만 (N=7)	71.43	28.57	100
	10년 이상 (N=4)	75.00	25.00	100
노동부 경력	1년 미만 (N=14)	64.29	35.71	100
	1년-3년미만 (N=9)	88.89	11.11	100
	3년-5년미만 (N=8)	62.50	37.50	100
	5년-10년미만 (N=18)	83.33	16.67	100
	10년 이상 (N=20)	75.00	25.00	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

보직전환을 할 경우 희망하는 업무에 대해서는 지방관청별, 감독관 경력별, 직급별로 약간의 차이는 있으나 대체적으로 타부처전출, 고용지원 업무, 산업안전업무, 노동위원회 업무, 관리업무 순으로 나타났다.

<표 III-56> 보직전환시 희망하는 업무

(단위 : 명, %)

유 형	관리업무	산업안전 업무	고용지원 업무	노동위원회 업무	희망하는 업무가 없음 (타부처 전출)	계	
전 체	13.21	13.21	15.09	11.32	47.17	100	
소속	서울청 (N=17)	5.88	11.76	17.65	23.53	41.18	100
	부산청 (N=4)	25.00	0.00	0.00	0.00	75.00	100
	대구청 (N=4)	0.00	0.00	25.00	0.00	75.00	100
	경인청 (N=5)	40.00	20.00	0.00	0.00	40.00	100
	광주청 (N=13)	15.38	30.77	7.69	7.69	38.46	100
	대전청 (N=10)	10.00	0.00	30.00	10.00	50.00	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

라. 개선사항

미분리 지청의 근로감독관들은 감독관의 처우와 관련해 개선해야 할 사항으로 근로감독관(보조요원포함) 증원(40.5%)을 들고 있다. 이는 감독관의 업무량 과다를 해소할 수 있는 직접적인 방법이라고 할 수 있기 때문이다. 또한 감독관들은 처우개선을 위해 별도수당 신설 등 보수 우대(27.03%), 근무평정 등 인사상 우대(25.23%)등을 원하는 것으로 나타나 성과평가에 대한 전반적인 검토가 요구된다.

<표 III-57> 근로감독관의 처우개선사항(복수응답)

(단위 : %)

유형	근무평정 등 인사상 우대	별도수당 신설 등 보수 우대	근로감독관 (보조요원 포함) 증원	사무실 환경 개선 및 기자재 추가 보급	근로감독관 개인포상 확대	기타	계 (응답자수)
전체	25.23	27.03	40.54	2.70	3.60	0.90	100
직급별	4~5급	25.00	50.00	25.00	0.00	0.00	100
	6급	33.33	22.22	38.89	5.56	0.00	100
	7급	22.22	25.93	40.74	1.85	7.41	1.85
	8급이하	17.65	35.29	47.06	0.00	0.00	0.00
성별	남성	26.88	25.81	38.71	3.23	4.30	1.08
	여성	16.67	33.33	50.00	0.00	0.00	0.00
학력별	고졸이하	38.46	23.08	30.77	7.69	0.00	0.00
	전문대졸	16.67	33.33	50.00	0.00	0.00	0.00
	4년대졸	23.60	26.97	41.57	2.25	4.49	1.12
	대학원이상	33.33	33.33	33.33	0.00	0.00	0.00
근로감독관 경력	1년 미만	20.59	29.41	41.18	2.94	2.94	2.94
	1년-3년미만	17.65	32.35	41.18	0.00	8.82	0.00
	3년-5년미만	30.00	20.00	45.00	5.00	0.00	0.00
	5년-10년미만	35.71	35.71	28.57	0.00	0.00	0.00
	10년 이상	50.00	0.00	37.50	12.50	0.00	0.00
노동부 경력	1년 미만	21.05	42.11	26.32	0.00	5.26	5.26
	1년-3년미만	14.29	35.71	42.86	0.00	7.14	0.00
	3년-5년미만	36.36	18.18	45.45	0.00	0.00	0.00
	5년-10년미만	17.24	24.14	51.72	0.00	6.90	0.00
	10년 이상	36.11	22.22	36.11	5.56	0.00	0.00

주 : 계(응답자수)의 단위는 명임.

근로감독관들은 민원환경개선을 위해 필요한 사항으로는 칸막이 등 프라이버시 보호시설 설치 확충(34.45%), 대기 장소 확충(26.89%), 주차장 확충(14.29%) 등의 시설 및 설비에 관한 사항이 높은 비중을 차지하였다. 반면에 근로감독관의 친절(5.88%), 민원신청 절차 개선(7.56%) 등은 낮은 비중을 차지하는 것으로 조사되었다.

<표 III-58> 민원환경개선을 위해 필요한 사항(복수응답)

(단위 : %)

유형	대기장소 확충	칸막이 등 프라이버시 보호시설 설치 확충	주차장 확충	대기시간 단축	근로감독관 의 친절	민원신청 절차 개선	제출 서류의 간소화·단순 화	기타	
전체	26.89	34.45	14.29	0.84	5.88	7.56	7.56	2.52	
직급별	4~5급	33.33	33.33	0.00	0.00	16.67	16.67	0.00	0.00
	6급	23.08	35.90	10.26	0.00	12.82	5.13	7.69	5.13
	7급	27.78	35.19	20.37	1.85	1.85	5.56	7.41	0.00
	8급이하	30.00	30.00	10.00	0.00	0.00	15.00	10.00	5.00
성별	남성	26.04	35.42	13.54	1.04	6.25	7.29	8.33	2.08
	여성	37.93	27.59	13.79	3.45	3.45	6.90	3.45	3.45
학력별	고졸이하	27.27	27.27	9.09	0.00	9.09	9.09	9.09	9.09
	전문대졸	16.67	50.00	16.67	0.00	0.00	0.00	16.67	0.00
	4년대졸	29.81	33.65	13.46	0.96	5.77	7.69	6.73	1.92
	대학원이상	25.00	25.00	25.00	25.00	0.00	0.00	0.00	0.00
근로감독관 경력	1년 미만	24.24	30.30	24.24	3.03	3.03	9.09	6.06	0.00
	1년-3년미만	32.50	35.00	7.50	0.00	7.50	5.00	10.00	2.50
	3년-5년미만	32.14	32.14	10.71	3.57	3.57	14.29	3.57	0.00
	5년-10년미만	33.33	40.00	6.67	0.00	6.67	0.00	13.33	0.00
	10년 이상	14.29	28.57	14.29	0.00	14.29	0.00	0.00	28.57
노동부 경력	1년 미만	35.00	25.00	15.00	10.00	5.00	5.00	5.00	0.00
	1년-3년미만	25.00	31.25	12.50	0.00	0.00	6.25	25.00	0.00
	3년-5년미만	18.75	37.50	12.50	0.00	0.00	18.75	12.50	0.00
	5년-10년미만	29.41	41.18	14.71	0.00	2.94	5.88	2.94	2.94
	10년 이상	29.73	32.43	10.81	0.00	13.51	5.41	2.70	5.41

주 : 계(응답자수)의 단위는 명임.

근로감독관들은 취약계층 사업주에 대한 교육훈련방법으로는 집체교육(28.36%)과 순회교육(38.81%), 개별교육(17.91%)등의 오프라인 교육이 사이버 교육(13.42%)보다 바람직하다고 생각하는 것으로 나타났다.

<표 III-59> 취약계층 사업주에 대한 바람직한 교육훈련방법(복수응답)

(단위 : %)

유형	집체교육	개별교육	사이버교육	순회교육	기타	계 (응답자수)
전체	28.36	17.91	13.43	38.81	1.49	100

주 : 계(응답자수)의 단위는 명임.

## IV. 주요국의 근로감독행정

### 1. 일본

#### 가. 노동기준감독행정조직

일본은 노동기준법을 시행하기 위한 감독기관으로서 노동에 관한 주무성인 후생노동성에 노동기준주관국인 노동기준국을, 47개 도도부현의 행정구역에는 도도부현 노동국을, 도도부현 관내에는 노동기준감독서를 두고 있다(노동기준법 제97조 제1항). 지방노동국과 도도부현 노동기준국 및 노동기준감독서는 후생노동대신이 직접 관할한다(동법 제97조 제3항). 노동기준법의 시행 및 개정에 관한 사항을 심의하기 위해 후생노동성에 중앙노동기준심의회를, 도도부현 노동기준국에 지방노동기준심의회를 설치하도록 되어 있다(동법 제98조 제1항). 노동기준심의회는 노사정을 대표하는 자로서 행정관청이 각각 동수로 구성한다(동법 제98조 4항).

노동기준감독부서의 장의 역할에 대해서는 다음과 같이 노동기준법에 규정되어 있다(노동기준법 제100조)

후생노동성 노동기준국장은 후생노동대신의 지휘감독을 받아 지방노동국장 및 도도부현 노동기준국장을 지휘감독하며, 노동기준에 관한 법령의 제정개폐, 노동기준감독관의 임면 교양, 감독방법에 대한 법령의 제정 및 조정, 감독년보의 작성 및 중앙노동기준심의회 및 노동기준감독관의 분한심의회에 관한 사항 기타 법률의 시행에 관한 사항을 취급하며, 소속 관리를 지휘감독한다.

지방노동국장은 후생노동성 노동기준국장의 지휘감독을 받아 관내의 도도부현 노동기준국장을 지휘감독하고, 감독방법의 조정에 관한 사항을 취급하며, 소속 관리를 지휘감독한다.

도도부현 노동기준국장은 후생노동성 노동기준국장 또는 지방노동국장의 지휘감독을 받아 관내의 노동기준감독서장을 지휘감독하고, 감독방법의 조정 및 지방노동기준심의회에 관한 사항 기타 법률의 시행에 관한 사항을 취급하며, 소속 관리를 지휘감독한다.

노동기준감독서장은 도도부현 노동기준국장의 지휘감독을 받아 그 법률에 입각하여 임검, 심문, 허가, 심사, 중재 기타 법률의 시행에 관한 사항을 담당하고, 소속 관리를 지휘감독한다.

구체적으로 노동기준감독행정부서를 살펴보면 다음과 같다.

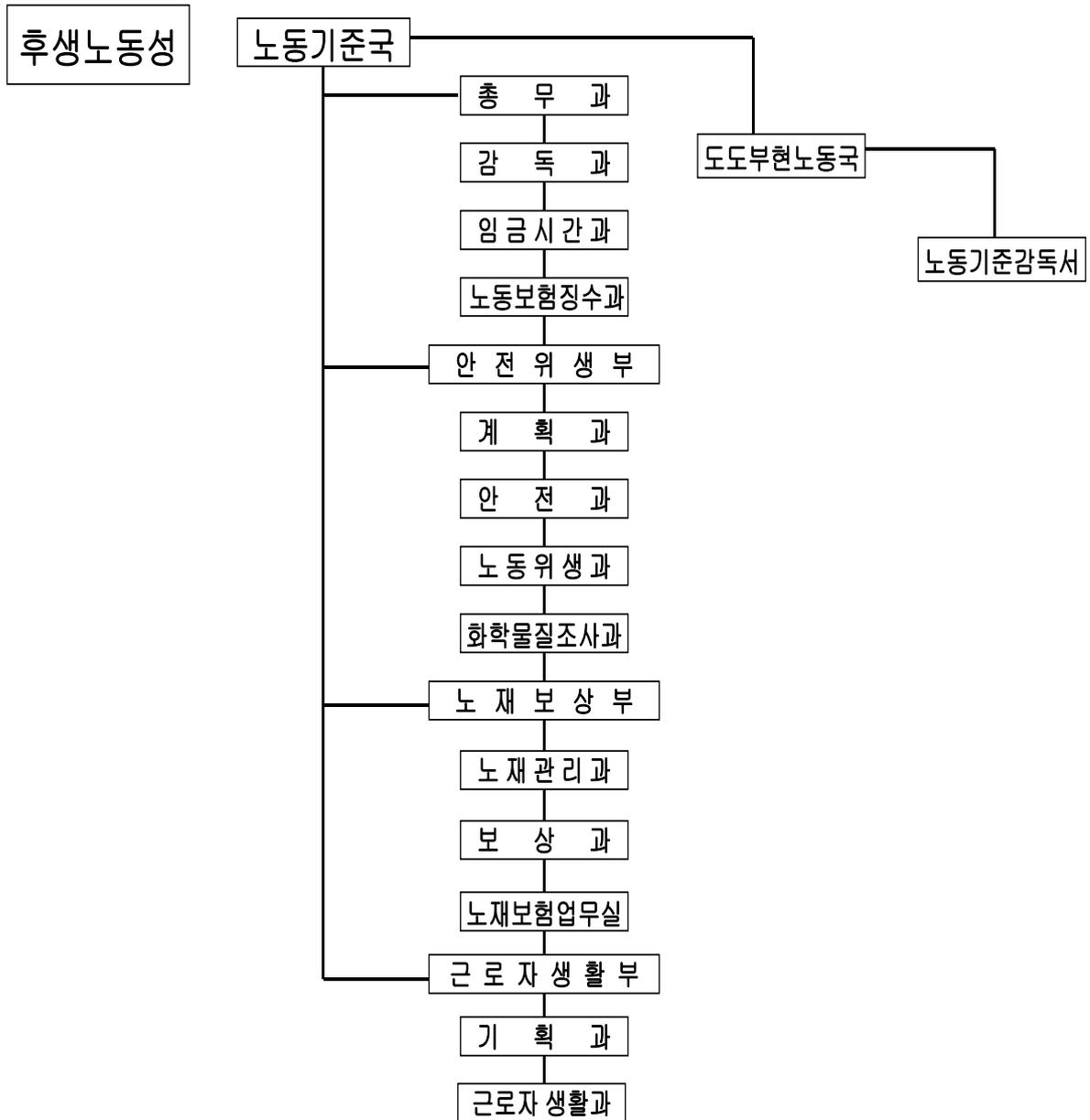
#### 1) 후생노동성 노동기준국

일본의 노동기준관련 행정조직은 먼저 2006년 3월 31일 현재 중앙의 후생노동성<sup>20)</sup> 아래 노동기준국(3부 12과 1실)이 있으며, 지방조직으로는 도도부현 노동국(47국)과 제일선 기관인 노동기준감독서(전국 331서 및 4지서)가 국가직할기관으로서 계통적으로 조직되어 있으며, 이들 기관에 종사하는 자는 모두 국가공무원으로서 신분을 지니고 있다. 최근 일본에서는 집단적인 노사분규의 급격한 감소와는 반대로 종업원 개인과 기업간에 발생하는 개별적 노동분쟁이 급증함에 따라 “개별노동분쟁의해결촉진에관한법률”을 제정하여 2001년 10월부터 개별분쟁과 관련된 상담과 알선을 실시하고 있다. 개별노동분쟁과 관련된 업무는 중앙차원에서는 후생노동성 대신관방 기획실에서 담당하고 있다.

건강하고 여유있는 근로자생활의 실현을 기본적인 사명으로 하여 노동시간의 단축을 비롯한 노동조건외의 확보·개선, 노동자의 안전과 건강 확보 및 정확한 勞災補償의 실시 등에 대한 제반 시책을 도모함과 아울러 근로자생활의 충실을 도모하기 위한 종합적인 대책을 추진하고 있다. 또한 노동기준관련법령에 규정된 노동조건외의 명시, 노동시간외의 관리 등 법정노동조건외의 확보를 도모하기 위해 감독지도를 실시하고 있다. 그리고 집단적인 노사분쟁의 감소와는 반대로 해고, 배치전환 등 종업원 개인과 기업간의 개별분쟁의 증가에 따라 분쟁당사자에 의한 자주적 분쟁해결을 촉진하기 위해 노동자 또는 사용자로부터의 신청으로 도도부현 노동국장이 사실관계를 조사하여 분쟁의 조기해결을 위한 조언지도를 행하는 분쟁해결원조제도를 실시하고 있다.

20) 노동성은 1947년 9월 노동행정을 통합하여 후생성(1938년 1월 발족)으로부터 독립하여 발족되었다. 그러나 1999년 내각기능외의 강화, 성정개편, 독립행정법인체제의 창설 등을 주된 내용으로 하는 ‘중앙성정등개혁관련법안’이 성립되었다. 국가행정조직법의 일부개정 및 후생노동성설치법에 의해 후생성과 노동성이 통합하여 후생노동성이 2001년 1월 6일 발족되었다. 2006년 현재 후생노동성의 직원수는 약 10만명, 2005년과 2006년 예산(일반회계)기준으로 각각 20조 8,178억엔과 20조 9,174억엔이다.

[그림 IV-1] 노동기준감독행정 조직도



노동기준행정의 관련법률로는 노동기준법을 비롯하여 진폐법, 노동안정위생법, 최저임금법, 가내노동법, 임금지불의 확보등에 관한 법률, 노동자재해보상보험법 등이 제정되어 있다. 노동기준국은 3부 12과 1실로 조직되어 있으며(그림 IV-1 참조), 각 조직의 역할은 <표 IV-1>와 같다.

<표 IV-1> 노동기준국 조직 및 소관업무

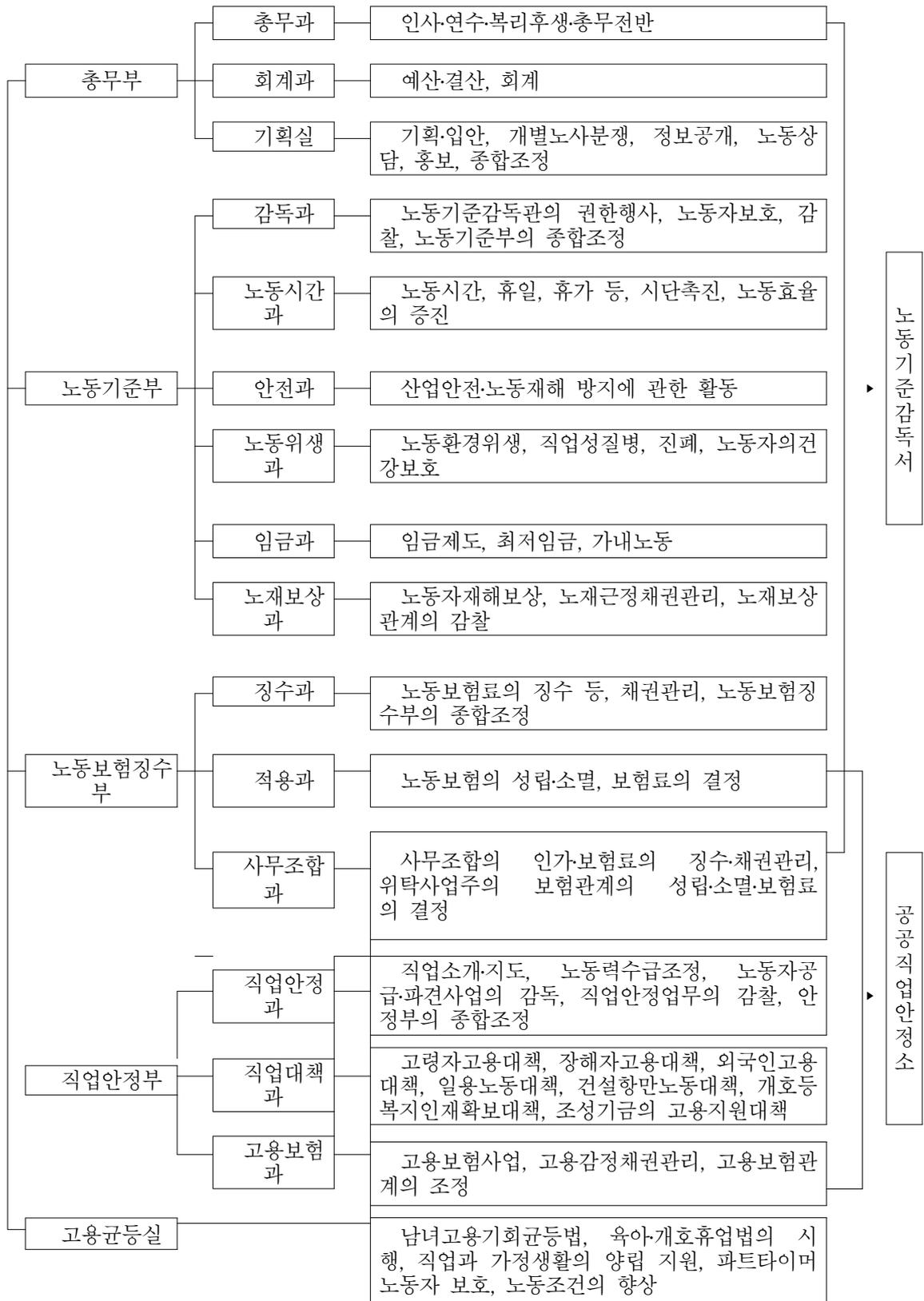
부국명	소관업무
노동기준국 국장	
총무과	종합조정, 인사, 예산, 서무, 정책평가, 노동보험심사회, 노동기준감독관 분한심의회 등
감독과	노동계약 기타 노동조건, 노동자의 보호, 감독, 노동기준감독관, 감찰 기타
임금시간과	임금(최저임금 포함), 퇴직노동자의 임금 지연이자, 노동시가휴식(노동시간 단축 촉진 포함), 노동능률의 증진 등
노동보험징수과	노동보험의 보험관계, 노동보험료 등의 징수, 노동보험사무조합, 노동보험특별회계징수 감정, 감찰, 사회보험노무사 등
안전위생부 부장	
계획과	종합조정, 노동재해방지계획, 지정시험기관 등, 노동재해방지협회 등
안전과	노동안전기준, 산업안전에 관한 기관 등, 노동안전컨설턴트, 산업안전전문관, 산업안전연구소 등
노동위생과	노동위생기준, 노동위생에 관한 기관, 노동위생컨설턴트, 노동위생전문관, 진폐관리구분, 산업의학종합연구소 등
화학물질조사과	화학물질의 유해성 조사, 역학 조사, 화학물질에 의한 노동자의 건강장애를 방지하기 위한 지침 등
노재보상부 부장	
노재관리과	종합조정, 노재보험료, 보험수리·통계, 노동보험특별회계노재감정, 노동복지사업, 노동복지사업단, 감찰 등
보상과	재해보상 실시, 노동자재해보상보험의 보험금부 등
노재보험업무실	연금금부 지급, 요양비 지불, 보험금부의 기록, 보험수리·통계에 관한 자료, 전자계산조직 등
근로자생활부 부장	
기획과	종합조정, 노동자의 복리후생, 근로자의 재산형성, 노동금고 등
근로자생활과	중소기업퇴직자공제, 임금·퇴직금제도, 퇴직수당의 보전조치, 노동단체의 공제사업 기타 복지활동 등

자료 : 中央省廳改革研究會(2001:121-122).

## 2) 도도부현 노동국

국가의 일원적인 노동기준행정기관으로서 후생노동성 산하에 도도부현 노동국 및 노동기준감독서가 설치되어 있다. 도도부현 노동국은 도도부현마다 설치되어 총 47개가 설치되

[그림 IV-2] 도도부현 노동국의 조직



어 있으며, 후생노동성의 지휘감독을 받고 있다. 노동국의 조직을 보면 도쿄(東京)都의 경우 총무부, 노동기준부, 직업안정부, 고용균등실 및 노동보험징수부 등 1실 4부를 두고 있다(그림 IV-2 참조). 도쿄都를 제외한 46개 道府縣에서는 노동보험징수부가 없으나 총무부에서 노동보험업무를 담당하는 등 部室 및 부실 산하의 課의 수도 도도부현의 규모에 따라 일정정도 차이가 있다.

한편 일본의 지방노동행정은 2000년 3월 31일까지는 도도부현 노동기준국과 여성·소년실은 노동성의 각국으로부터 직접 지시·감독을 받는 반면 도도부현 직업안정과와 고용보험과의 종사자(지방사무관제)는 비록 신분은 국가공무원이지만, 형식적으로는 도도부현 지사의 지시와 감독을 받는 분권화된 체제로 이루어져 종합적이고 효율적인 노동행정이 가능하지 않게 앓는 체제로 이루어져 있었다. 이러한 지방행정조직의 분권화로 인한 고비용·비효율을 극복하기 위해 나온 법이 ‘지방분권의추진을도모하기위한관계법률의정비등에관한법률’이다. 법률의 주된 내용을 보면 다음과 같다.

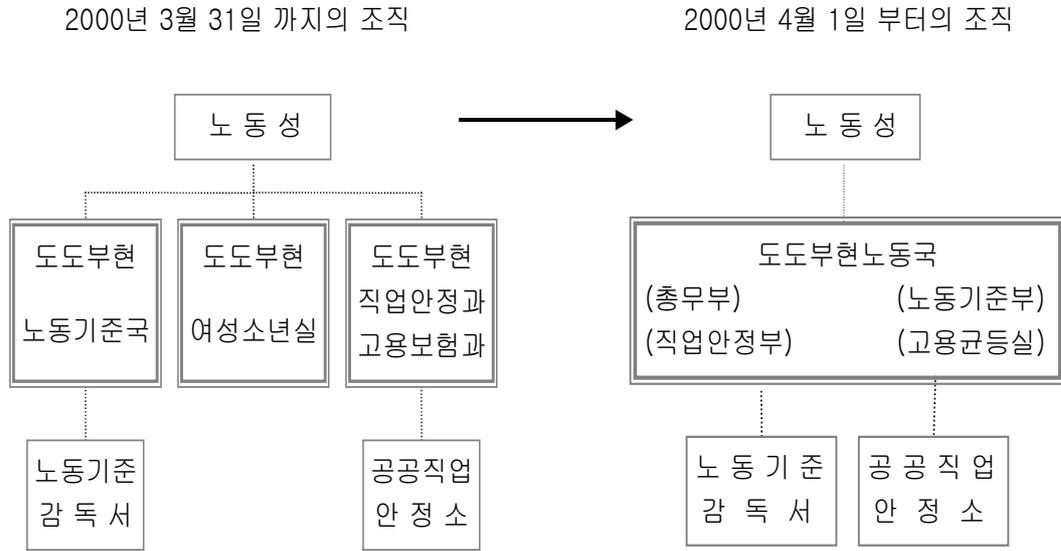
첫째, 직업안정관계의 기관위임사무가 국가의 직접집행사무로 변경되었다. 직업안정관계 지방사무관이 담당하여 오던 사무는 국가의 직접집행사무로 하여 직업안정관계 지방사무관을 노동사무관으로 변경함과 아울러 기타 기관위임사무에 대해서는 도도부현의 자치사무 또는 법정수탁사무로 변경하였다.

둘째, 노동행정의 3지방기관(도도부현 노동기준국, 도도부현 여성소년실, 도도부현 직업안정주무과)을 통합하여 도도부현 노동국을 설치하였다(그림 IV-3 참조).

셋째, 고용시책에 관한 국가와 지방공공단체와의 제휴를 강화하도록 하였다. 국가와 지방공공단체의 고용시책에 관한 역할분담을 명확히 함과 동시에 상호 연락·협력하도록 하는 규정을 신설하였다(고용대책법 제20조의3).

이러한 과정을 거쳐 2000년 4월 1일 도도부현 노동기준국, 도도부현 여성소년실 및 도도부현 직업안정주무과를 통합하여 도도부현 노동국을 설치한 이래 오늘에 이르고 있다.

[그림 IV-3] 도도부현 노동국 설치 이전과 이후 조직 비교



노동국 내에서 노동기준감독을 담당하는 부서는 노동기준부 감독과이다. 감독과는 후생노동성 노동기준국의 기본정책에 입각하여 각 도도부현의 특수한 사정, 예를 들면 산업구조와 경기상황 등을 고려하여 도도부현에 적합한 정책을 수립·입안하고 각 도도부현내 노동기준감독서를 지도·감찰하는 것이 주된 임무로 되어 있다. 이에 따라 감독과에 속해 있는 노동기준감독관의 명칭은 노동기준감독서와는 달리 감찰감독관, 부주임감찰감독관, 주임감찰감독관 등의 명칭을 사용하고 있다.

동경도 노동국과 동경도 산업노동국과의 관계를 보면 노동국과 노동기준감독서는 개별 근로관계업무를, 산업노동국과 산업노동국의 제1선 기관인 노정사무소는 집단적 노사관계 업무를 다룬다는 점에서 차이를 보이고 있다. 그러나 일본의 경우 노동조합 조직률이 지속적으로 저하되고 집단적 노사분규건수 또한 급격하게 하락함에 따라 노정사무소도 사용자와 개별노동자간의 개별분쟁에 대한 상담 등을 실시하고 있다. 도쿄도의 경우 도쿄도 노동국과 도쿄도 산업노동국간에는 연 1회 노동문제에 대해 협의하고 있다. 인터뷰에 의하면 산업현장에서는 노정사무소와 노동기준감독서를 통합하라는 의견이 노사 양당사자로부터 제기되고 있다고 한다. 실제로 노정사무소는 47개 도도부현 중 규모가 비교적 큰 도쿄도, 오사카(大阪)부, 아이치(愛知)현, 효고(兵庫)현, 카나가와(神川)현 등에 설치되어 있으며, 그 외의 현에서는 노동국으로 일원화되어 있는 실정이다. 일본의 경우 새로운 제도를 도입할

경우 도쿄 등 대도시에서 먼저 도입하여 효과가 있는 경우 그 외의 지역으로 확산하는 경우가 일반적이지만, 노정사무소의 설치 효과가 거의 없는 규모가 작은 현으로까지는 노정사무소가 처음부터 설치되지 않고 처음부터 노동국으로 일원화되었다.

### 3) 노동기준감독서

#### 가) 노동기준감독서의 개요

노동기준감독서는 노동기준행정의 제일선 기관으로서 도도부현 노동국의 총무부, 노동기준부 및 노동보험징수부의 지휘감독 하에 노동기준법을 비롯하여 소관법률에 따라 노동조건 확보·개선 지도, 안전위생 지도, 노재보험의 급부 등의 업무를 담당하고 있으며, 2006년 3월 현재 전국에 331개 노동기준감독서 및 4개 지서가 있다.

노동기준감독서는 노동기준법 등 관계법령 등의 사업장에 대한 주지, 노동자의 노동조건과 안전위생의 확보·개선에 노력함과 아울러 노동재해를 입은 자에 대한 보상을 행하는 등 다양한 업무를 수행하고 있다. 이와 같이 다양한 업무 중에서도 노동기준법 등 관계법령 등의 내용을 주지함과 아울러 그 이행을 확보해 나가는 것이 노동기준감독서의 기본적인 업무이다. 이러한 기본적인 업무를 실현하기 위한 행정조치로서 노동기준감독서는 ① 사업장에 대한 臨檢監督指導(입회조사), ② 노동재해가 발생한 경우 그 원인에 대한 조사 및 재발방지대책 지도, ③ 중대한 범위반사안에 대한 사법(送檢)처분, ④ 사용자에 대한 집합교육(설명회), ⑤ 신고·상담 등에 대한 대응, ⑥ 사업주 등이 제출한 인허가신청, 신고 등 처리, ⑦ 노재보험의 급부 등의 업무를 담당하고 있다.

노동기준 감독업무에 적용되는 노동기준 관계법령은 노동기준법, 최저임금법, 임금지불의 확보 등에 관한 법률, 노동안전위생법, 작업환경측정법, 진폐법, 가내노동법, 탄광재해에 의한 일산화탄소 중독증에 관한 특별조치법, 노동자 파견법, 노동복지사업단법, 노동자 재산형성촉진법, 근로청소년복지법, 사회보험노무사법 등이 있다.

노동기준 감독행정의 적용범위를 살펴보면, 공업 기업 및 비공업 기업을 불문하고 노동자 1인 이상 고용하는 모든 사업 또는 사업소에 적용되며, 동거친족만을 사용하는 산업 또는 사업소 및 가사 사용인에 대해서는 적용되지 않는다.

#### 나. 2006년도 노동기준행정

노동기준행정에 대한 최상급 조직인 후생노동성 노동기준국은 최근 일본 경기가 회복단계에 있으나 실업률이 여전히 높고 고용의 질이 개선되지 않을 뿐 아니라 노동조건이 제대로 준수되지 않는다는 인식하에 2005년도 노동기준행정은 모든 노동자가 적법한 노동조건으로 일할 수 있도록 다음과 같은 4가지 사항, ① 노동조건외 확보·개선대책, ② 노동시간대책, ③ 노동자의 안전과 건강 확보대책, ④ 산업재해대책에 중점을 두었다.

4가지 대책 중 노동조건외 확보 및 개선대책에 대해 살펴보면 다음과 같다.

### 1) 노동시간에 관한 법정 노동기준 등의 준수 철저

노동시간에 관한 법정 노동기준 등의 준수는 먼저 노동시간관리의 적정화를 통해 달성하고자 하였다. 임금이 지불되지 않는 이른바 서비스산업 해소를 위해 “노동시간의 적정한 파악을 위해 사용자가 강구하여야 할 조치에 관한 기준” 준수에 주안점을 둔 감독지도를 시행함과 아울러 “임금미지불산업종합대책요강”에 기초하여 “임금미지불산업 해소를 도모하기 위해 강구하여야 할 조치등에 관한 지침”에 대한 주지 등 종합대책을 추진하고자 하였다. 또한 시간외 노동등에 관한 할증임금의 적정한 지불등 법정근로조건의 이행확보에 주력하고 중대·악질 사업주에 대해서는 사법처분을 포함하여 엄정대처 하였다.

또한 시간외노동의 한도기준 준수를 위한 방안으로 “노동기준법 제36조 제1항의 협정(시간외 및 휴일에 관한 노사협정)으로 정한 노동시간의 연장한도등에 관한 기준”에 대해 노사단체에 대해 적극 홍보하였다.

### 2) 일반노동조건외 확보·개선대책 추진

일반노동조건외 확보·개선대책으로는 법령 준수 철저, 노동계약에 관한 룰(rule)의 명확화 추진, 경제·경영환경의 변화에 따른 노동조건외 이행 확보 등을 적극 추진하였다.

### 3) 특정 노동분야에서의 노동조건외 확보대책 추진

특정 노동분야에서의 노동조건외 확보대책은 먼저 자동차운전자, 파견업 및 업무청부업 노동자, 외국인노동자와 기능실습생, 개호노동자, 단시간노동자, 출가노동자 등으로 구분하여 대책을 강구하였다.

먼저 자동차 운전자에 대해서는 장시간노동을 원인으로 하는 중대 교통재해가 발생하므로 “자동차운전자의 노동시간 등의 개선을 위한 기준” 등의 주지 및 준수를 철저히 함과 아울러 과로운전사안에 대해서는 관계행정기관과의 연계를 강화하여 자동차운전자의 노동조건 개선을 도모한다.

둘째, 과견업 및 업무청부업 노동자에 대한 대책이다.

청부 등을 위장한 노동자과견도 인정될 수 있기 때문에 사업장 구내에 다른 사업장의 노동자가 혼재하고 있는 경우에는 사업장간의 계약관계와 당해 노동자에 대한 실제 지휘 명령권 등의 취업실태를 확인한 다음 노동기준법 등 관계법령에 관한 사용자의 책임구분에 따라 필요한 조치를 취한다. 또한 사업장간의 계약관계, 노동자의 취업실태 등을 판단하여 청부등을 위장한 노동자과견사업으로 의심되는 사안을 확인한 경우에는 상호 정보를 제공하는 등 노동기준행정과 직업안정행정과의 연계를 도모한다.

셋째, 외국인 노동자와 기능실습생에 대한 대책이다.

외국인 노동자에게도 노동기준관계법령이 당연히 적용된다는 점을 널리 알림과 동시에 “외국인노동자의 고용·노동조건에 관한 지침”에 기초하여 지도함으로써 외국인노동자의 적정한 노동조건 확보대책을 추진한다. 중대악질적인 노동기준관계법령위반, 자격외 활동, 불법잔류 등 출입국관리 및 난민인정법 위반에 해당된다고 사료되는 사안에 대해서는 출입국관리소에 통보한다. 기능실습생에 대해서는 노동계약 체결시 노동조건을 서면에 의한 명시, 임금지불 적정화 등 노동기준관계법령 준수를 도모한다.

넷째, 개호노동자대책이다. 개호사업에 사용되는 노동자의 법정노동조건 이행확보를 도모하기 위해 개호사업에 신규로 진입하는 사업주가 증가하고 있다는 점에 착안하여 노동기준관계법령의 홍보 등을 통해 준수하도록 한다.

다섯째, 단시간노동자대책이다. “단시간노동자의 고용관리 개선등에 관한 지침” 및 “사업주가 강구하여야 할 단시간노동자의 고용관리 개선등을 위한 조치에 관한 지침”의 취지 및 내용에 대한 주지 등을 통해 사업주의 자주적인 노력을 촉진한다.

여섯째, 출가노동자대책이다. 출가노동자에 대한 적정임금 지불 확보, 유급휴가제도 보급 촉진, 산업재해 방지, 건강관리 충실 등 일련의 노동조건 대책을 추진한다. 또한 건설업 부속기숙사를 설치한 사업주에 대해 기숙사에서 노동기준관계법령의 준수를 도모한다.

임금대책으로는 최저임금대책, 임금·퇴직금대책, 체불임금대책으로 나누어 실시하였다.

#### 다. 노동기준감독관제도

## 1) 노동기준감독관의 수

일본의 노동기준감독관은 2006년 3월 말 현재 3,752명으로 후생노동성 본부에 40명, 도도부현 노동국에 819명, 노동기준감독서에 2,893명이 배치되어 있다. 후생노동성 본부에는 노동기준감독관의 신분을 갖는 공무원 중에는 별도의 채용시험을 거친 노동기준감독관으로 채용된 감독관도 일부 있지만, 대부분 국가공무원 채용 제 I 종시험에 합격한 자로서 정책적으로 임명된 노동기준감독관이라고 해서 정령(政令)감독관이라고 한다. 후생노동성 노동기준국장, 지방노동국장, 도도부현 노동기준감독국장 및 노동기준감독서장은 노동기준감독관의 신분을 지녀야 한다(노동기준법 제99조 제2항).

노동기준감독관수는 2001년 3,611명에서 2005년 3,752명으로 141명이 증가하였다. 노동기준감독관의 증가와는 달리 담당 사업체수와 노동자수는 감소하여 노동기준감독관 1인당 평균담당 사업소수는 2005년 현재 기준으로 1,522개(본성과 도도부현 노동국 감독관을 제외할 경우 1,974개), 근로자수는 12,898명(본성과 도도부현 노동국 감독관을 제외할 경우 15,427명)이다.

<표 IV-2> 노동기준감독관 정원 추이

(단위 : 명, 개소)

	합계	본성	도도부현 노동국	노동기준 감독서	사업체수 (비농전산업)	감독관 1인당 사업체수	노동자수 (비농전산업)	감독관 1인당 노동자수
2001	3,611	36	855	2,720	6,184,533	1,713	45,465,218	12,591
2002	3,659	36	860	2,763	6,184,533	1,690	45,465,218	12,426
2003	3,658	35	811	2,812	6,184,533	1,691	45,465,218	12,429
2005	3,752	40	819	2,893	5,709,974	1,522	44,631,399	11,895

주: 1) 2002년과 2003년 사업체수와 노동자수는 2001년 통계, 2005년 사업체수와 노동자수는 2004년 통계 인용.

자료: 總務省, 事業所企業統計調査, 2001, 2004.

## 2) 채용 및 배치

노동기준감독관의 자격 및 임면에 대해서는 명령으로 정하도록 규정되어 있으며(노동기준법 제98조 제3항), 이는 “노동기준감독기관령”(1947년 8월 31일 제정)에 일임되어 있다.

기관령 제1조는 노동기준감독관은 국가공무원법이 정한 바에 따라 노동기준감독관을 채용하기 위한 시험에 합격한 자 중에서 임용하도록 되어 있다. 다만 일반직의 직원의 급여에 관한 법률 제6조 제1항 제1호에 규정하는 행정직 호봉표(-)에서 정한 직무의 급이 4급이상인 자 또는 동표의 적용을 받거나 후생노동대신이 정한 조건에 해당되는 자는 예외로 노동기준감독관이 될 수 있다.

일본의 노동기준감독관은 1965년 이전에는 노동성 부내에서 특별전형으로 감독관으로 선임하였으나 국제노동기구 협약의 준수와 노동기준감독직무의 전문성을 고려하여 1965년부터는 일반국가공무원의 채용시험과는 별도로 노동기준감독관 채용시험의 합격자로부터 채용하고 있다.

노동기준감독관 채용시험은 대학졸업 정도의 학력을 갖춘 자를 대상으로, 법학·경제학·사회정책 등을 중심으로 하는 A그룹(법문계)과 이공계를 중심으로 하는 B그룹(이공계)으로 나누어 매년 1회 실시하고 있다. 시험 내용은 제1차 시험에서는 교양시험(택일식, 3시간)과 전문시험(택일식, 2시간 30분 ; 논문식 2시간), 2차 시험에서는 인물검증(개별면접), 신체검사 등이 행해진다. 노동기준감독관의 전문성을 제고하기 위해 1977년부터 A그룹과 B그룹을 구분하여 채용하고 있다.

한 가지 유의하여야 할 점은 노동기준감독관과 시험합격자가 전부 임용되는 것은 아니라는 점이다. 일본의 경우 최종합격자를 성적순으로 채용후보자명부를 만들면 각성청에서 합격자를 대상으로 면접시험을 본 다음 최종적으로 임용되는 과정을 거친다. 이에 따라 최종합격자 중 임용되지 않는 사례도 적지 않게 발생하고 있다. 노동기준감독관의 경우도 마찬가지로 최종합격자는 시험구분마다 채용후보자명부(2년간 유효)에 득점순으로 기재되어 그 명부 중에서 47개 도도부현 노동국 또는 노동기준감독서가 최종합격자와의 개별 면접을 통해 채용이 최종 확정된다.

신임노동기준감독관은 국가공무원 일반직 2급으로 채용되며, 연수·실질훈련을 받은 다음에는 주로 도도부현 노동국 또는 노동기준감독서에서 배치되어 다양한 감독활동을 수행하지만, 일부는 후생노동성 본성에 배치되어 노동기준행정정책의 기획, 입안, 노동관계법령의 개정 등 다양한 업무에 종사하고 있다. 채용시에는 노동기준감독관 A, B로 구별하여 채용하지만, 채용 후에는 구별하지 않고 배치하지만, 가급적 채용경로를 존중하고 있다.

### 3) 임금

신임노동기준감독관은 국가공무원 채용시험 II종합격자와 같이 일반직 국가공무원의 신분을 가지며, 급여는 국가공무원 행정직 봉급표(II)의 적용을 받는다. 초임금은 職歷 등에 따라 최저 2호봉부터 최고 7호봉까지 받는다. 도쿄, 나고야(名古屋), 오사카 등 주요도시에 근무하는 경우에는 조정수당(봉급월액의 최고 12%)<sup>21)</sup>이 지급되며, 이외에도 초과근무수당, 통근수당, 부양수당, 특수근무수당, 주거수당<sup>22)</sup>, 보너스(期末勤勉수당) 등이 지급된다.

특히 노동기준감독관에 대해서는 국가공무원 제II종 시험으로 채용된 국가공무원에 비해 3개월 빠른 매월 1월에 승급되는 특전이 있다.

#### 4) 노동기준감독관의 계급과 역직

노동기준감독관에게 계급은 없다. 도도부현 노동국과 노동기준감독서의 경우 역직에 따라 상하관계가 존재하며, 도도부현 노동국과 노동기준감독서에서 노동기준감독관이 취임할 수 있는 역직은 다음과 같다.

- 노동국장
- 노동국부장(노동기준감독서장급)
- 노동국 과실장, 주임전문관 등(감독서장급)
- 노동국 과실장보좌, 전문관등(감독서장, 차장, 제1방면주임감독관급)
- 노동국계장등(감독서 주임감독관, 과장, 부주임감독관, 계장급)

지방근무자의 역직서열을 보면 다음과 같다.

- 필두(筆頭)서장, 대규모서장
- 중규모 감독서장, 노동국 과실장, 노동국 주임감찰감독관, 노동국 총괄특별사법감독관, 노동국 주임임금지도관, 노동국 산업안전전문관, 노동국 주임노동위생전문관 등

21) 조정수당이란 대도시 등 민간임금, 물가, 생계비가 특히 높은 지역에 근무하는 직원에 지급되는 수당으로서 봉급, 봉급 특별조정액 및 부양수당의 월액을 합한 금액에 지역별 일정률을 곱해 지급된다. 도쿄도 23특별구는 12%, 요코하마시, 나고야시 및 오사카시는 10%, 치바(千葉)시, 센다이(仙台)시, 히로시마(廣島)시, 후쿠오카(福岡)는 6%, 쓰쿠바시와 기타큐슈(北九州)시는 3%이다.

22) 야칭(家賃, 집세)이 월액 12,000엔을 넘는 직원에게 지급하는 수당으로서, 월액 23,000엔 이하의 야칭을 지불하는 직원에 대해서는 야칭에서 12,000엔을 공제한 금액을, 월액 23,000엔 이상의 야칭을 지불하는 직원에 대해서는 야칭에서 23,000엔을 공제한 금액의 2분의 1(공제한 액의 2분의 1이 16,000엔을 넘는 경우에는 16,000엔)에 11,000엔을 더한 금액을 지급하고 있다. 자가소유직원에 대해서는 1,000엔을, 신축하거나 구입한 경우에는 신축 또는 구입일로부터 5년간은 2,500엔을 지급한다.

- 중~대규모 감독서 차장, 소규모서장, 노동국 총무과장 보좌, 노동국 기획실장 보좌, 노동국 감찰감독관, 노동국 부총괄특별사법감독관 등
- 중~대규모감독서 제1방면주임감독관, 노동국 과실장보좌, 노동국 노동분쟁조정관, 노동국 특별사법감독관, 노동국 전문감독관, 노동국 임금지도관, 노동국 산업안전전문관, 노동국 노동위생전문관 등
- 중규모 감독서 제1과장, 노동국 총무·인사·기획·감독계장
- 중·대규모 감독서의 3석 이하의 주임감독관, 소~중규모 감독서의 과장, 노동국 계장
- 감독서의 부주임감독관~감독계장, 노동국 계장

## 5) 승진 및 이동

노동기준감독관은 채용 후 3년간은 출신 도도부현의 지방 이외의 노동기준감독서에 배치되어 제일선 업무를 경험한다. 그 후 노동기준감독관의 승진경로는 본인의 희망과 능력에 따라 2가지로 구분된다. 전국이동을 선택한 자와 지방근무를 선택한 자간에는 승진경로가 다르다.

### 전국이동을 선택한 자

광역이동시에 후생노동성으로 이동한 자는 대부분 그 후 본성 계장, 도도부현 노동국 과장, 본성 과장보좌·전문관, 도도부현 노동국 부장, 도도부현 노동국장 또는 본성 과실장으로 승진한다. 다만 도도부현 노동국장 또는 본성 과실장으로까지 승진하는 경우는 적다. 지정직인 각지방의 필두노동국장(홋카이도, 미야기, 도쿄, 아이치, 오사카, 히로시마, 후쿠오카)으로까지 승진하는 아주 제한적이다.

### 지방근무를 선택한자

채용으로부터 3년 후 광역이동시에 다른 도도부현 노동국으로 이동한 자는 대부분 채용으로부터 7년 후에 희망하는 도도부현 노동국으로 이동하여 동일 도도부현 노동국 관내에서 근무하면서 감독서의 부주임감독관·계장, 노동국 계장, 감독서 주임감독관·과장 또는 노동국(총무·인사·기획·감독 등) 주요 계장, 감독서 제1방면 주임감독관, 노동국 과실장보좌 또는 전문관, 감독서 차장, 소규모 감독서장, 중규모 감독서장 또는 노동국 과실장, 주임전문관, 대규모 감독서장으로 승진한다. 각 도도부현 노동국 관내에서 가장 서열이

높은 노동기준감독서를 필두서(筆頭署)라고 부르며, 필두서장으로까지 승진하는 자는 아주 드물다.

#### 5) 권한 및 신분보장

노동기준감독관의 권한으로서는 노동기준법 등 관계법령에 의거하여 ① 사업장, 부속건 설물을 현지에서 관여하는 권한, ② 사업장의 장부·서류 등의 제출요구 및 검사, 기계·기구 기타 설비·원재료, 작업장의 환경에 대한 검사 권한, ③ 필요한 경우 사용자, 노동자 기타 관계자에 대한 심문 등을 행하는 권한, ④ 기계설비가 법령에 위반하여 노동자에게 급박한 위험을 가져온다고 인정되는 경우 즉시 그 사용의 정지·변경을 명령하는 등의 행정처분 권한, ⑤ 중대한 범위반에 대하여 형사사건으로서 사안을 검찰청에 송치하기 위한 피의자 및 참고인의 심문과 범죄현장의 실황검분(實況檢分)의 실시 및 필요시에 수색, 차압, 체포 등의 강제수사를 행할 특별사법경찰관으로서의 권한 등이 형사소송법에 규정·부여되어 있다(일본 노동기준법 제101조, 제102조; 일본 노동안전위생법 제100조; 일본 노동기준법 제105조).

일본의 노동기준감독관은 우리나라와는 달리 집단적 노사관계사항은 다루지 않는다는 점에서 큰 차이가 있다.

한편 노동기준감독관은 그 직무의 특수성으로 인하여 특별한 신분보장이 되어 있고, 일반국가공무원과는 달리 「노동기준감독관 分限<sup>23)</sup>심의회」의 동의를 없는 한 파면되지 않는다(일본 노동기준법 제99조).

#### 다. 노동기준감독관의 연수제도

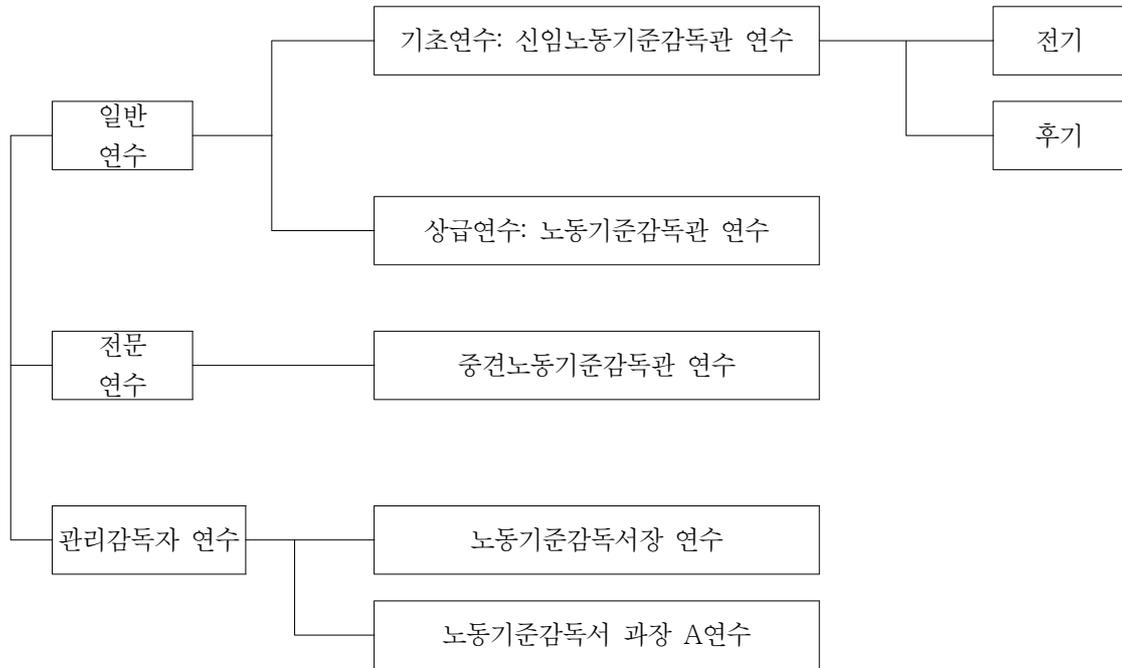
노동기준감독관에 대한 연수는 크게 대상에 따라 일반연수, 전문연수, 그리고 관리·감독자연수로 구분되며, 일반연수는 다시 기초연수와 상급연수로 나뉜다. 또한 연수는 연수 장소에 따라 노동대학교<sup>24)</sup>에서 실시하는 중앙연수와 도도부현 노동국이나 노동기준감독서에서 실시하는 실지연수와 실지훈련으로 구분된다. 이외에도 약 1개월 정도의 경찰학교 위

23) 분한이란 공무의 능률유지 및 적정한 운영의 확보라는 관점에서 행해지는 처분(직원의 신분상실, 변동 등)을 말한다. 분한처분에는 면직, 강임, 휴직, 강급 등이 있다.

24) 노동연수소는 2003년 10월 1일 일본노동연구기구와 통합하여 독립행정법인 노동정책연구·연수기구노동대학교로 명칭이 변경되었다.

탁연수 및 대학 위탁청강제도(1년간) 등을 통해 노동기준감독관의 자질향상을 도모하고 있다.

[그림 IV-4] 근로감독관의 연수체계



## 라. 업무실적

노동기준감독서는 ① 사업장에 대한 臨檢監督指導(입회조사), ② 노동재해가 발생한 경우 그 원인에 대한 조사 및 재발방지대책 지도, ③ 중대한 범위반사안에 대한 사법(送檢) 처분, ④ 사용자에게 대한 집합교육(설명회), ⑤ 신고·상담 등에 대한 대응, ⑥ 사업주 등이 제출한 인허가신청, 신고 등 처리, ⑦ 노재보험의 급부 등의 업무를 담당하고 있다

이들 업무 중 임검감독지도 및 신고 사건 등을 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

### 1) 사업장감독

노동기준감독서에 의한 감독제도는 노동법령위반행위(또는 노동법령 위반상태)로 인해 노동자가 중차대하고 심각한 피해를 받기 전에 이를 시정하고 노동법령을 준수시키는 것

을 목적으로 노동기준법에 규정된 제도이다(제101조). 일반적으로 산업재해가 발생하기 쉬운 건설업, 제조업, 운송업 또는 과거 중대재해를 일으킨 사업소에 대해서는 “임검(臨檢)”(현장검사), 이외의 사업소에 대해서는 주로 서비스산업수당 지급 유무 등을 확인하는 “사업소조사”(호출조사)로 구분된다. 최근에는 노동자의 권리의식의 증대로 노동자의 신고(또는 고발)에 의한 사업소조사와 임검이 급증하고 있다.

임검에는 다음과 같이 4가지 유형이 있다.

① 정기감독

도도부현 노동국 및 노동기준감독서의 연도계획(노동행정방침)에 따라 실시되는 검사를 말하며, 주로 건설업, 운송업, 위험유해업무이 행해지는 제조업이 주된 대상이다.

② 재감독

정기감독으로 시정권고를 받은 사업소를 대상으로 그 후 시정조치 상황을 확인하기 위해 행하는 검사를 말하며, 소정기일내에 “시정보고서”를 제출하지 않은 사업소를 대상으로 행하는 경우도 있다.

③ 사법경찰감독

시정권고를 받은 사업주가 시정권고에 따르지 않는 경우에 강권(強權)을 발동하여 행하는 검사로서, 체포와 송검절차가 취해지는 경우도 있다.

④ 신고감독

노동자의 신고를 받아 행하는 검사

시대별로 감독건수 추이를 보면 1970년 23만건에서 1980년대 16만건-17만건대, 1990년대 15-16만건대, 2000년대에는 12만건대로 지속적으로 감소하고 있다. 임검유형별로는 정기감독의 비중은 하락하는 대신 신고감독의 비중이 점차 증가하는 것이 특징적이다.

2005년도에 노동기준감독관이 사업장을 방문하여 감독을 실시한 건수는 164,141건이다. 이 중 정기감독등(매월 일정한 계획에 따라 실시하는 감독 외에 중대 산업재해 또는 화재·폭발 등의 사고에 대해 발생 직후에 그 원인규명 및 동종재해의 발생예방을 위해 행하는 감독 포함)이 122,734건, 신고감독(노동자 등으로부터의 신고에 따라 실시하는 감독) 31,206건, 그리고 재감독(정기감독, 신고감독 시 범위반을 지적당한 사업장 중 법 위반의 시정유무를 확인하기 위해 행하는 감독)이 10,201건이다.

임검 유형 중에서 가장 중요하고 비중이 높고 노동조건을 개선할 필요로 한다고 판단되는 업종과 위험유해작업이 존재하는 업종 등을 대상으로 계획적으로 행하는 정기감독 등

지도를 실시한 사업장수는 2005년 122,734건이다. 업종별로 보면 건설업이 43,300건(35.3%)으로 가장 많고, 그 다음으로 제조업 33,286건(27.1%), 상업 15,133건(12.3%), 운수업 7,373건(6%),接客오락업 5,518건(4.5%) 등의 순이다.

감독을 실시한 사업장 중에서 관계법령을 위반한 사업체는 81,395건으로 위반율은 66.3%이다. 위반율은 1997년 55.7%, 1998년 54.6%, 2002년 62.7%에 비해 증가하였다. 주요 산업별로 보면 보건위생업이 75.4%로 가장 높고, 그 다음으로接客오락업 74.5%, 상업 72.3%, 운수교통업 72.2%, 제조업 71.3% 등의 순으로 비공업적 업종이 공업적 업종에 비해 위반율이 상대적으로 높은 편이다.

위반율이 높은 사안으로는 노동기준법상의 노동시간관련 사안이 가장 많고, 그 다음으로 할증임금, 취업규칙 사안, 노동조건 명시 등의 순이지만, 업종에 따라 많은 차이를 보이고 있다. 예를 들면 공업적 업종에서는 노동시간관련 사안, 비공업적 업종에서는 노동시간관련 사안과 할증임금 사안에서 높은 위반율을 보이고 있다.

〈표 IV-3〉 감독건수 추이

(단위: 건, %)

년도	정기감독등	신고감독	재감독	합계
1948	181,636(94.9)	9,681(5.1)	-	191,317
1955	154,546(64.0)	37,989(15.7)	48,992(20.3)	241,527
1960	135,909(73.4)	18,517(10.0)	30,746(16.6)	185,172
1965	191,053(80.4)	16,506(6.9)	30,211(12.7)	237,770
1970	233,946(79.1)	23,873(8.1)	37,849(12.8)	295,668
1975	165,483(80.3)	20,327(9.9)	20,249(9.8)	206,059
1980	167,850(81.9)	18,174(8.9)	18,886(9.2)	204,910
1985	173,438(84.1)	15,644(7.6)	17,133(8.3)	206,215
1990	156,401(87.3)	9,052(5.1)	13,676(7.6)	179,129
1995	175,875(86.7)	15,759(7.8)	11,277(5.6)	202,911
1996	164,611(86.2)	16,151(8.5)	10,130(5.3)	190,892
1997	145,041(84.2)	17,684(10.3)	9,454(5.5)	172,179
1998	153,563(82.5)	22,099(11.9)	10,435(5.6)	186,097
1999	146,160(81.1)	23,428(13.0)	10,669(5.9)	180,257
2000	147,773(79.9)	27,133(14.7)	9,958(5.4)	184,864
2001	134,623(77.5)	29,283(16.9)	9,785(5.6)	173,691
2002	131,878(76.2)	31,773(18.4)	9,463(5.5)	173,114
2003	121,031(73.6)	33,592(20.4)	9,882(6.0)	164,505
2004	122,793(74.1)	32,299(19.5)	10,536(6.4)	165,628
2005	122,734(74.8)	31,206(19.0)	10,201(6.2)	164,141

주 : 1) 정기감독 등에는 정기감독 이외에 재해시 감독, 재해조사 포함.

2) ( )의 수치는 비율.

자료: 厚生労働省 労働基準局, 平成17年 労働基準監督年報(第58回), 29쪽.

<표 IV-4> 정기감독등 실시상황·법위반상황(2005년)

	사업장수		위반사업장수 (위반율)	노동기준법							
				15조	23-24조	32,40, 64조의2	35조	37조	89조	108조	
				노동조건 명시	임금체불	노동시간	휴일	할증임금	취업규칙	임금대장	
전업종			122,734	81,395 (66.3)	10,712	2,518	30,123	2,315	20,902	15,927	7,784
공업적 업종			85,575	55,355 (64.7)	4,934	1,160	16,290	1,047	9,673	7,324	3,183
1-5호	1호	제조업	33,286	23,749 (71.3)	3,101	700	10,435	475	6,222	4,802	1,589
	3호	건설업	43,300	25,291 (58.4)	713	278	2,000	198	1,546	830	508
	4호	운수교통업	7,373	5,323 (72.2)	1,008	157	3,329	338	1,665	1,499	1,021
비공업적 업종			37,159	26,040 (70.1)	5,778	1,358	13,833	1,268	11,229	8,603	4,601
6-17호	8호	상업	15,133	10,935 (72.3)	2,549	549	5,612	479	4,848	3,431	2,031
	13호	보건위생업	4,573	3,448 (75.4)	649	144	1,894	120	1,485	1,270	637
	14호	접객오락업	5,518	4,112 (74.5)	1,235	216	2,319	344	2,078	1,587	778

주: 1) 정기감독 등에는 정기감독 이외에 재해시 감독, 재해조사 포함.

2) ( )의 수치는 위반사업장 비중.

자료: 厚生労働省 労働基準局, 平成17年 労働基準監督年報(第58回), 32쪽.

## 2) 신고사건

신고사건은 경기동향에 좌우되는 경향을 보여 호경기에는 감소추세를 보이지만 불경기에는 증가하며, 실제로 버블이 붕괴된 이후에는 지속적인 증가추세를 보이고 있다. 2005년도에 노동기준감독기관에서 처리한 신고사건은 41,003건(이월 6,072건, 2005년 접수건수 34,931건)이며, 2005년 기간중에 완결된 건수는 35,561건이다.

신고사건의 내용을 법률의 주요 사항별로 보면 2005년도의 경우 임금체불이 전체 신규 신고건수의 82.8%(28,906건)로 대부분을 차지하고 있으며, 그 다음으로 해고절차관련신고 20.2%(7,070건) 등의 순이다<sup>25)</sup>.

신고사건 중에서 가장 많은 비중을 차지하는 체불임금의 추이를 보면 버블경기의 붕괴

25) 하나의 신고건수에 복수의 사항이 포함되어 있을 경우 주요사항별 건수는 중복하여 계상함.

에 따른 경기침체로 신고건수가 지속적으로 증가하였으나 최근 일본 경기가 회복되면서 감소추세에 있다. 체불임금의 신고건수는 1986년 16,335건에서 1987년 14,473건, 1988년 12,126건, 1989년 9,554건, 1990년 8,683건으로 계속 감소추세를 보였으나, 버블이 붕괴되기 시작한 1991년 8,981건으로 증가한 다음 1995년 15,461건, 2000년 25,693건, 2001년 27,142건으로 7년 연속으로 증가하였으나 2002년 이후 감소하였다.

<표 IV-5> 신고사항 추이(가내노동법 제외)

(단위: 개소, %)

년도	피신고 사업장수	노동기준법					최저 임금법	진폐법	노동안전위생법		
		임금 체불	해고	노동시간		기타			안전	위생	기타
				일반	연소자						
1986	22,666	16,335	4,891	1,031	87	1,613	491	10	394	188	72
1987	20,117	14,473	4,407	1,006	88	1,426	520	11	311	199	88
1988	16,972	12,126	3,428	934	64	1,379	403	8	263	150	62
1989	13,790	9,554	2,821	879	82	1,352	303	2	260	128	61
1990	12,637	8,683	2,611	876	114	1,248	215	7	256	162	54
1991	13,013	8,981	2,842	704	68	1,248	177	6	240	129	39
1992	16,267	11,918	3,967	711	34	1,370	160	2	247	108	51
1993	20,162	14,401	5,505	612	26	1,356	194	0	216	88	66
1994	20,390	15,770	6,002	629	27	1,544	215	3	212	80	63
1995	20,848	15,461	5,371	619	19	1,553	283	4	221	100	45
1996	21,494	16,087	5,434	720	15	1,568	293	3	217	89	41
1997	23,417	17,777	5,498	941	28	1,691	316	2	209	77	65
1998	28,796	21,390	7,537	670	25	1,654	336	3	198	101	51
1999	29,229	22,311	7,628	756	18	1,661	399	4	141	62	41
2000	32,979	25,693	7,538	751	55	1,982	466	3	140	97	54
2001	34,956	27,142	8,111	617	25	2,025	497	2	110	70	49
2002	37,476	30,073	8,461	620	40	2,059	711	1	113	71	29
2005	34,931	28,906	7,070	504	11	2,049	633	-	61	75	60

주: 1) 정기감독 등에는 정기감독 이외에 재해시 감독, 재해조사 포함.

2) ( )의 수치는 위반사업장 비중.

자료: 厚生労働省 労働基準局, 各年度 労働基準監督年報.

해고절차관련 신고건수는 체불임금신고건수와 같이 호경기때는 감소하고, 불경기때는 증가하는 추이를 보이고 있다. 일본의 노동기준법에는 우리나라의 근로기준법과 마찬가지로 노동자를 해고하고자 할 경우 원칙으로서 적어도 30일전에 예고하던지 아니면 예고를 대신하여 해고예고수당으로서 30일분 이상의 평균임금을 지불하도록 규정되어 있다. 이와 같

은 해고절차관련 신고건수의 추이를 보면 1986년 4,891건, 1987년 4,407건, 1988년 3,428건, 1989년 2,821건, 1990년 2,611건으로 계속 감소추세를 보였으나, 버블이 붕괴되기 시작한 1992년 2,842건으로 증가세로 반전한 다음 계속 증가하여 1994년에는 6,002건으로 최고기록을 갱신한 후 1995년부터는 일시 하락하였으나 1996년부터 다시 증가세로 반전된 후 2002년까지 지속적으로 증가추세를 보였으나 신고사건과 마찬가지로 최근에는 하락하고 있다.

2005년 기간중에 수리된 신고를 신고조항별로 보면 임금체불이 28,906건(82.8%)으로 가장 많고, 해고 7,007건(20.2%)의 순이다.

<표 IV-6> 신고처리상황(2005년)

		요처리신고사업장수			감독 실시 사업장수	위반 사업장수	주요사항별 피신고사건 사업장수					
		이월 건수	당년 접수건수	합계			노동기준법				최저 임금	
							임금 체불	해고	노동 시간	기타		
전업종		6,072	34,931	41,003	31,206	22,459 (72.0)	28,906	7,070	504	2,049	633	
공업적 업종		2,543	13,929	16,472	12,499	9,048 (72.4)	11,696	2,432	194	763	282	
1-5 호	1호	제조업	777	4,389	5,166	4,061	3,032 (74.7)	3,375	1,038	81	356	111
	2호	광업	8	44	52	38	29 (76.3)	36	10	-	3	-
	3호	건설업	1,235	6,365	7,600	5,496	3,976 (72.3)	5,739	858	22	134	51
	4호	운수 교통업	503	3,004	3,507	2,782	1,927 (69.3)	2,455	501	88	253	119
	5호	화물 취급업	20	127	147	122	84 (68.9)	91	25	3	17	1
비공업적 업종		3,529	21,002	24,531	18,707	13,411 (71.7)	17,210	4,638	310	1,286	351	
6-17 호	8호	상업	1,110	6,516	7,626	5,871	4,352 (74.1)	5,351	1,489	80	354	133
	14호	접객 오락업	937	5,317	6,254	4,684	3,415 (72.9)	4,344	1,240	63	202	85
	17호	파견업	743	4,635	5,378	4,162	2,809 (67.5)	3,888	919	61	329	47

주: ( )의 수치는 법 위반사업장 비율임.

자료: 厚生労働省 労働基準局, 労働基準監督年報(第58回), 37쪽.

피신고사업장에 대해 신고감독을 실시한 건수는 신고취급건수의 76.1%에 해당하는 31,206건이다. 업종별로는 상업 5,871건(18.8), 건설업 5,496건(17.6%),接客오락업 4,684건(15%), 제조업 4,061건(13%) 등의 순이다. 신고감독을 실시한 사업장 중 노동기준법 등 관련법률을 위반한 사업장수는 22,459건으로 위반율은 72%에 이른다. 업종별 위반율을 보면 공업이 76.3%로 가장 높고 그 다음으로 제조업 74.7%, 상업 74.1%,接客오락업 72.9%, 건설업 72.3% 등의 순이다.

### 3) 사법처분

노동기준법, 노동안전위생법 등은 형벌법규로서 위반한 자에 대해서는 벌칙이 가해지기 때문에 개선하도록 지도한 경우 개선노력을 기울이지 않은 경우 또는 중대·악질적인 법 위반을 한 자에 대해 노동기준감독관이 사법사건으로서 수사하여 검찰청에 송검한 사건은 1,290건으로 전년도 송검건수 1,339건에 비해 감소하였다. 송검사건 중 기소율을 보면 1990년대에는 50%대였으나 2000년대에는 40%대로 점차 하락하고 있다. 재판을 받은 결과를 보면 정식 재판보다는 약식 재판으로 벌금형에 처해지는 경우가 대부분이다.

2005년도에 송검한 내용을 보면 노동안전위생법 위반이 676건(52.4%)로 가장 많고, 그 다음으로 노동기준법위반 603건(46.7%), 임금지불확보등에 관한 법률 위반 3건(0.2%), 가내노동법 위반 1건(0.1%)의 순이다.

업종별로는 건설업이 525건으로 전체의 40.7%를 차지하였으며, 그 뒤를 이어 제조업 303건(23.5%), 상업 106건(8.2%), 기타 100건(7.8%)의 순으로 공업적 업종이 932건(72.2%)로 비공업적 업종 358건(27.6)에 비해 많은 편이다.

<표 IV-7> 송검결과 추이

구 분	총 계	검찰관 처분			재판 결과			
		기소	불기소	기소율	징역	벌금 (정식)	벌금 (약식)	무벌
1950	건수 960	438	317	58.0%	32	116	236	5
1960	건수 409	259	78	76.9%	3	36	221	0
1965	건수 1,126	792	304	72.3%	13	114	629	0
	인수 2,396	1,419	132		14	322	1,078	0
1970	건수 1,726	1,091	597	64.6%	8	31	1,049	0
	인수 3,639	1,941	1,666		10	62	1,861	1
1975	건수 1,363	867	469	64.9%	3	13	848	0
	인수 2,913	1,565	1,280		3	26	1,528	2
1980	건수 1,531	1,089	431	71.6%	1	11	1,073	2
	인수 3,012	1,892	1,088		1	14	1,870	4
1985	건수 1,328	916	396	69.8%	4	2	907	0
	인수 2,508	1,524	954		5	6	1,496	0
1990	건수 1,271	736	526	58.3%	1	7	724	0
	인수 2,442	1,261	1,152		1	13	1,244	0
1995	건수 1,310	665	583	53.3%	0	8	652	0
	인수 2,706	1,131	1,335		0	9	1,110	0
1996	건수 1,411	689	573	54.6%	1	7	672	2
	인수 2,880	1,224	1,317		1	10	1,178	4
1997	건수 1,264	606	463	56.7%	0	7	594	1
	인수 2,777	1,156	1,200		0	8	1,142	1
1998	건수 1,209	423	343	55.2%	0	14	398	0
	인수 2,519	1,194	1,243		0	16	1,164	0
1999	건수 1,262	466	381	55.0%	0	12	450	0
	인수 2,614	1,181	1,375		0	18	1,156	0
2000	건수 1,385	482	408	54.2%	0	8	471	0
	인수 2,819	1,313	1,398		0	24	1,285	0
2001	건수 1,346	457	357	56.1%	1	16	434	0
	인수 2,719	1,165	1,341		3	34	1,109	0
2002	건수 1,328	443	447	49.8%	0	11	428	1
	인수 2,712	974	1,289		0	23	943	1
2003	건수 1,399	479	526	47.7%	0	22	454	0
	인수 2,875	1,028	1,403		0	27	990	0
2004	건수 1,339	479	515	48.2%	0	17	460	0
	인수 2,777	991	1,338		0	20	964	0
2005	건수 1,290	503	568	47.0%	0	14	486	0
	인수 2,723	1,014	1,398		0	19	994	0

주 : 1) 동일사건이라도 피의자의 처분이 다를 수 있으나 건수는 상위건수로 계상.

2) 총계, 검찰관처분 및 재판결과 건수, 인원수가 일치하지 않는 것도 있음. 이는 피의자사망, 병합처분, 검찰관 처분중지, 검찰관 인지에 의한 증감 및 재판 미제 등이 있기 때문임.

3) 기소율 = 당해년도 기소건수/(기소건수+불기소건수).

## 2. 프랑스의 근로감독행정

### 가. 프랑스 근로감독행정 발전과정

프랑스의 근로감독행정의 역사는 노동기본권의 변화과정과 밀접한 관련이 있지만, 노동주무 정부부처의 창설보다도 먼저 시작되었을 정도로 그 역사가 길다. 19세기 초반까지의 자유방임 하에서의 프랑스에서는 국가가 작업장에 개입한다는 것은 상상도 할 수 없는 일이었다. 이러한 경향은 1841년 3월 22일에 아동 및 여성의 근로조건을 규제하는 동시에 근로감독의 가능성을 여는 법률이 통과되면서 새로운 전기를 맞게 되었다. 하지만, 이 법률은 중소 고용주들의 저항으로 그 실효성이 매우 제약되어 있었다.<sup>26)</sup>

1874년 5월 19일 제정된 법률은 국가가 고용한 15인의 감독관으로 구성된 근로감독행정체의 창설을 규정하였다. 1841년의 법률이 원로들이 자원봉사자 자격으로 감독관이 될 수 있음을 허용하는 것과 비교해볼 때, 새 법률은 근로감독행정에의 한층 높은 수준의 독립성을 추구하는 것이었다고 할 수 있다. 하지만, 새 법률은 역시 여러 가지 한계를 갖고 있었는데, 무엇보다도 대상 규제사항이 매우 낮은 수준에 불과했으며, 감독관들의 권한 역시 매우 제한되어 있었다. 더욱이 이들 15인의 감독관들은 스스로는 국가공무원으로서의 지위를 지녔지만, 다른 한편 국가에 의해 고용되지 않고도 행정단체 수장에 의해 임명되는 도 단위 감독관들과 함께 업무를 수행하여야 했으므로, 그 독립성 역시 매우 제한적인 것이었다. 전적으로 공채를 통해 근로감독행정체를 조직하게 된 것은 1892년 11월 2일 제정된 법률에 의해서야 비로소 실현되었다. 이렇듯 프랑스 근로감독행정의 발전이 인접국인 영국에 비해 더디었던 것은 농촌지역 장인생산방식이 주종을 이루던 당시 산업구조로부터 기인하는 것이기도 하지만, 다른 한편, 당시의 근로자보호 관련 법령들이 전체 근로자를 대상으로 하는 것이 아니라 단지 아동과 여성만을 대상으로 하고 있었다는 점과도 연관이 있다. 1893년 6월 12일 제정된 근로자 위생과 안전에 대한 법률은 보호대상을 전체 근로자로 확대함으로써, 근로감독업무행정이 공업부문 전체에 미치도록 허용하였다.

1899년부터 시작된 당시 상공노동부 장관이었던 밀레랑(Millerand)은 근로감독행정을 산하 노동국에 포함시키는 개혁을 단행하였으며, 이 노동국은 이후 1906년 창설된 노동·사회부 (Ministère du travail et de la prévoyance sociale)의 모체가 되었다..

26) 영국에서는 근로감독행정체 창설의 필요성을 강조하는 법률이 이와 비슷한 시기에 제정되었으며, 이를 모델로 하여 1867년 독일에서도 유사한 법률이 제정되었다.

세계 제1차대전이 발발하기 전까지, 근로감독행정의 주된 기능은 주로 작업조건에 관련된 것이었지만, 그 개입범위가 노사관계, 개개 근로자 및 근로자 단체의 지위, 임금, 고용 및 직업훈련 등으로 점차 넓어져갔다. 전후 근로감독행정관들은 노사 양측의 대화창구 역할을 하면서 노사관계문제에 더욱 깊숙이 관여하게 된다. 예를 들어 1893년과 1920년 사이에 발생한 파업 중 근로감독행정관이 중재를 요청받은 경우는 5% 미만에 그쳤던 것에 비하여, 1920년의 경우에는 18%에 달하였으며, 이들 감독관들에게 공식적인 분규해결권이 주어지지 않았음에도 불구하고, 총 중재 건수의 약 60% 정도가 합의에 도달하였다. 이러한 근로감독행정 범위의 점증적 확산은 이후 ‘포괄적 감독체계(generalist inspection system)’로 종종 불리는 프랑스 특유의 근로감독행정체계의 기원이 된다. 특히 파업이 매우 활발하게 일어났던 1936년의 경우 근로감독행정관들이 단체교섭이 시작되기도 전에 개입하여 노사 양측이 파업종결을 위한 협상에 나서도록 중재하는 역할까지도 하였으며, 단체교섭결과의 적용과정에도 적극적으로 개입하였다.

1972년 이전에는 근로감독행정관의 재량이 매우 불명확하게 규정되어 있었다. 이러한 문제는 1972년 7월 5일 제정된 법률의 제10항과 1982년 11월 13일에 제정된 법률에 의해 해결되었는데, 이에 의하면 성문 및 불문법 조항과 제반 규칙을 넘어 단체협약 및 노사합의의 부분에까지 근로감독행정의 재량이 미치도록 명시하였다. 또한 이 법률들에 의해 근로감독행정의 재량은 산업재해 및 직업병 예방에까지 미치게 되었다. 1983년 7월 13일의 법률은 또한 남녀의 직업상 평등에 관한 규칙위반 역시 근로감독 행정의 재량권 내에 두었다 (Berg<sup>1</sup> 외, 1998).

이와 같이 법제적 맥락 속에서 프랑스의 근로감독행정을 살펴볼 경우, 프랑스의 근로감독행정은 시간의 경과와 함께 그 영역을 점차적으로 확장해 가는 양상을 보여왔다. 하지만 다른 한편, 프랑스의 근로감독행정의 변천과정은 또한 노사갈등 속에서 표출된 요구에 부응하는 과정이기도 하였다.

앞에서 살펴보았듯이 프랑스의 초기 근로감독행정은 1920년에 이르기까지는 감독업무와 산업재해 예방의 업무를 가장 우선한 반면, 그 이후에는 사용자와 피고용자 사이의 중재업무를 점점 강화해 가면서 행정의 중립성을 점점 강조하는 양상을 보였다. 1968년의 사회운동은 이러한 경향을 반전시킴으로써 감독업무가 다시금 근로감독행정의 최우선 임무가 되었으며, 그 이후 근로감독행정은 점차 친노동적인 성격을 띠게 되었다. 1920년 이후 1968년에 이르기까지 프랑스 근로감독행정이 노사 양측에 대해 중립적인 태도를 취했다는 것을 보여주는 상징적인 사건은 1924년 창설된 근로감독전국노동조합(SNITMO: Syndicat

national de l'inspection du travail)이 CGT를 탈퇴하였다는 점이다. 1924년 창설된 SNITMO는 1945년 이후 전국단위 상위 노총 중 하나인 CGT (Confédération générale du travail)에 속해있었으나 CGT 노선이 강성화되었다는 이유로 1948년 이후 탈퇴하였다. 그 결과, 1960년대에는 양대 노총에 가입되어 있는 근로자들은 근로감독행정관들이 사용자측으로 기울고 있다는 혐의를 두게 되었다. 1968년 5월의 사회운동은 이러한 국면에 커다란 변화를 가져왔다. 이 시기 CGT 및 CDFT(Confédération française démocratique du travail)가 SNITMO에 비해 더 중요한 근로감독행정관들의 노조 조직이 되었으며, 1969년 CGT가 르몽드(Le Monde)지의 기고문을 통해서 중립성을 포기하고 감독업무를 더욱 강화하는 새로운 근로감독행정의 개념을 확산시키기 시작하였다.<sup>27)</sup> 이러한 근로감독행정의 다소 극단적인 친노동적 성향은 1986년 해고에 대한 행정허가제도가 철폐됨과 함께 다시 완화되는 경향을 보이게 되었다 (Kremp, 2002; Mazeaud, 2002).

#### 나. 프랑스의 근로감독행정조직

##### 1) 프랑스 근로감독행정조직의 특징

프랑스의 근로감독행정조직의 특징은 근로감독행정의 관할권이 다수의 정부부처와 지방에 분산되어 있으며, 그 조직이 엄격하게 지역단위로 이루어져 있다는 점이다.

프랑스에서는 근로감독행정을 담당하는 주관부처는 프랑스 고용·사회통합·주거부 (Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité)<sup>28)</sup> 농업, 교통, 해양, 국방 관련 부처들 역시 관할 업체들에 대한 근로감독 업무를 수행하고 있다. 근로감독관들 중 약 80% 정도가 노동부의 분권화된 지방조직에 할당되어 있으며, 나머지 20% 정도는 여타 부서의 지방분권조직에 배당되어 있다. 또한 본격적인 근로감독행정 조직 이외에도 보건·가족·장애인부 관할의 직장건강보험관리공단(CNAM: Caisse nationale de l'assurance maladie) 등과 같은 조직이 근로감독에 해당하는 업무에 참가하고 있다.

27) 이와 같은 경향이 근로감독행정과 직접적인 연관성은 없지만, 1981년에서 1982년 사이 단행된 오루 (Auroux) 개혁 하에서 더욱 강화되었다.

28) 프랑스 노동관련 주무부처의 이름은 2002년 5월 새 내각이 들어섬과 동시에 고용연대부 (Ministère d'emploi et de la solidarité)에서 고용·사회통합·주거부 (Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité)로 바뀌었으며, 예전 소관 업무 중 일부가 보건·가족·장애인 관련 정책을 담당하는 부처로 이관되었다.

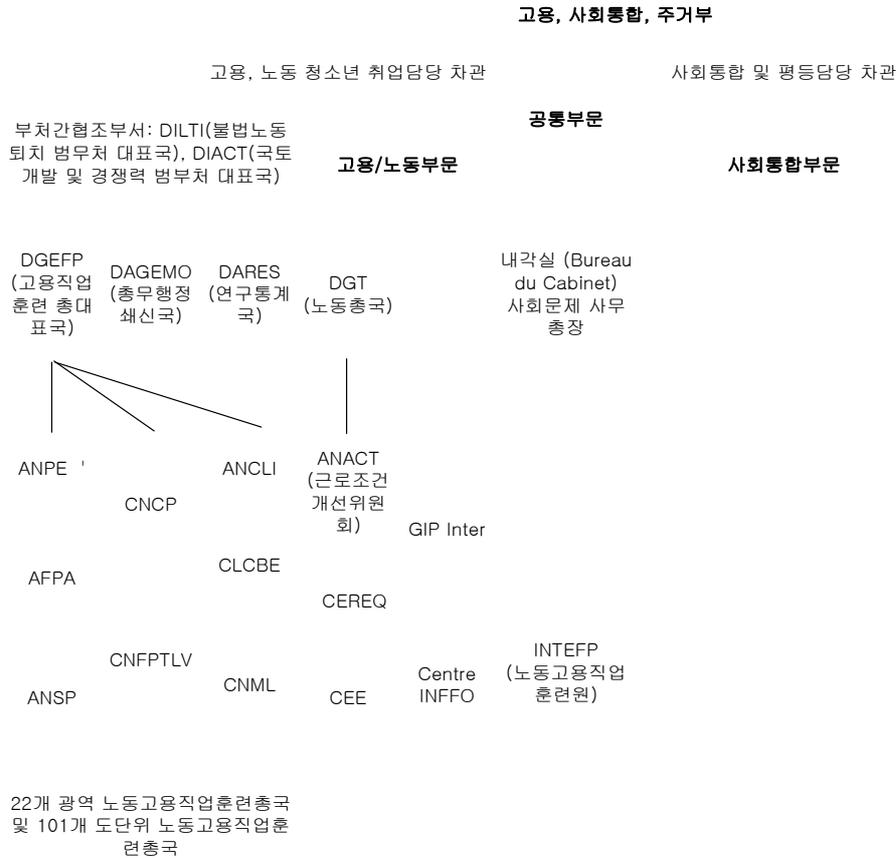
프랑스 근로감독행정의 개개 근로감독행정관의 임무가 지역단위로 조직되어 있다.<sup>29)</sup> 따라서 근로감독행정관들은 지정된 구역 내에서만 그 권한을 행사하는데, 이 구역은 각 근로감독소조(section d'inspection du travail) 단위로 구성되어 있다. 프랑스의 근로감독행정관들은 이러한 지역적 기반 하에서 자기 구역 내의 기업들과 항시적인 관계를 유지하고 있다. 이러한 근로감독행정의 지역적 구성 때문에 한 기업이 여러 지역에 걸쳐 복잡한 구조를 갖고 있는 경우에는 문제가 발생할 수 있는데, 이러한 경우에는 해당 지역들을 담당하고 있는 근로감독관들 사이의 조율과 협력이 필요하다.

근로감독소조에 속해있는 근로감독관들은 그들의 거의 대부분의 시간을 노동관계법규를 집행하는 데 보내지만, 상급기관에 속하는 근로감독관들은 이와 다르다. 차후에 논의될 광역 노동·고용·직업교육총국장, 도단위 노동·고용·직업교육총국장 등은 그들의 업무의 일부만을 근로감독업무에 할당하고 나머지는 고용 및 직업교육 관련 정책 수립에 관여한다. 노동·고용·직업교육부국장들과 근로감독 소조 외부에 배치된 일부 근로감독지휘관 및 사무관은 전적으로 근로감독업무에 종사하기도 하고, 업무의 일부만을 근로감독업무에 할애하는 경우도 있다.

---

29) 예를 들어 독일에서는 근로감독관의 임무가 활동분야별로 배정되어 있다.

[그림 IV-5] 프랑스 고용·사회통합주거부 조직도 (근로감독행정 관련부분)



자료: Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr).

## 2) 고용·사회통합주거부 내 조직

### 가) 중앙 노동행정조직에서의 근로감독행정

고용·사회통합주거부 중앙 조직 내에서 근로감독행정에 밀접히 관련되어 있는 부서들을 살펴보면, 노사관계국 (DRT: Direction des relations du travail), 고용·직업훈련 총대표국 (DGEFP: Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle), 총무·행정 쇄신국 (DAGEMO: Direction de l'administration générale et de la modernisation des services) 및 불법노동퇴치 범부처 대표국 (DILTI: Délégation interministrielle de la lutte contre le travail illégal) 등을 들 수 있다 [그림 IV-5].

① 노사관계국 (DRT: Direction des relations du travail)

노사관계국의 주업무는 임금노동자의 노동계약, 노동권, 단체협약 및 노동조건과 관련한 제반의 법률안과 규정을 입안하고 집행하는 일이므로 근로감독행정과 직접적인 관련을 맺고 있다고 할 수 있다. 노사관계국이 담당하는 사법적 영역은 다음과 같다.

- 작업조건, 작업장의 안전과 위생.
- 종업원과 고용주의 의무와 권리.
- 노동계약과 고용형태의 정의.
- 기업내 종업원 대표조직 관련 제도.
- 단체협약.
- 임금정책.
- 근로시간의 길이와 배분.

노사관계국은 따라서 근로감독업무의 방향을 설정하고 조직하는 역할을 한다.

② 고용·직업훈련 총대표국(DGEEP)

고용·직업훈련 총대표국은 어떤 측면에서는 근로감독행정과 직접적으로 관련되어 있지는 않다고 할 수 있지만, 경제상황에 따른 해고나 여타의 다양한 취업계약과 관련된 조치들에 대한 정책방향을 제시하고 부처간 조정업무를 수행하고 있으며, 경제적 이유에 의한 해고 및 다양한 형태의 정부지원 근로계약들과 관련된 조치들을 마련하는 업무를 맡고 있기 때문에 근로감독행정에 영향을 미치는 규칙들을 설정한다고 볼 수 있다.

③ 총무·행정쇄신국(DAGEMO)

총무·행정쇄신국은 고용·사회통합·주거부의 일반적인 물적·인적 자원의 관리·조달을 담당하고 있으므로 근로감독업무와 관련된 물적·인적 자원의 관리에 직접 관여하고 있다. 특히, 총무·행정쇄신국에 소속되어 있는 일반인사중재과(BCG: Bureau du contentieux général)는 부처 내의 인사관련 분쟁을 조정하는 역할을 하는데, 특히 근로감독행정의 경

우에는 부당한 해고나 업무방해 등에서 발생할 수 있는 문제로부터 근로감독행정관련 요원들을 보호하는 역할을 한다. 총무행정쇄신국에 속해 있는 또 하나의 부서인 행정지원조정팀(MICAPCOR: Mission centrale d'appui et de coordination)은 근로감독행정관련 요원의 재량, 의무 혹은 해당 사업체의 범위 등에 관련된 업무를 담당하고 있으며, 분권화된 근로감독의 일선 행정에 필요한 자료제공 등의 기술적인 지원을 제공한다.

#### ④ 불법노동퇴치 범부처 대표국(DILTI)

불법노동퇴치 범부처 대표국은 노동, 건설, 경찰 및 세무 등 여러 관련 부처에서 파견된 공무원들로 구성되어 있으며, 수상의 명에 의해 고용사회통합·주거부 장관의 직할 부서로 정해져 있으며, 불법노동 퇴치를 위하여 관련 부처와 행정조직들 사이의 조정을 담당한다. 특히 근로감독행정에 있어서 실사 및 정보수집과 관련한 법률적 지원을 담당하고 있다.

#### 나) 지방단위의 조직

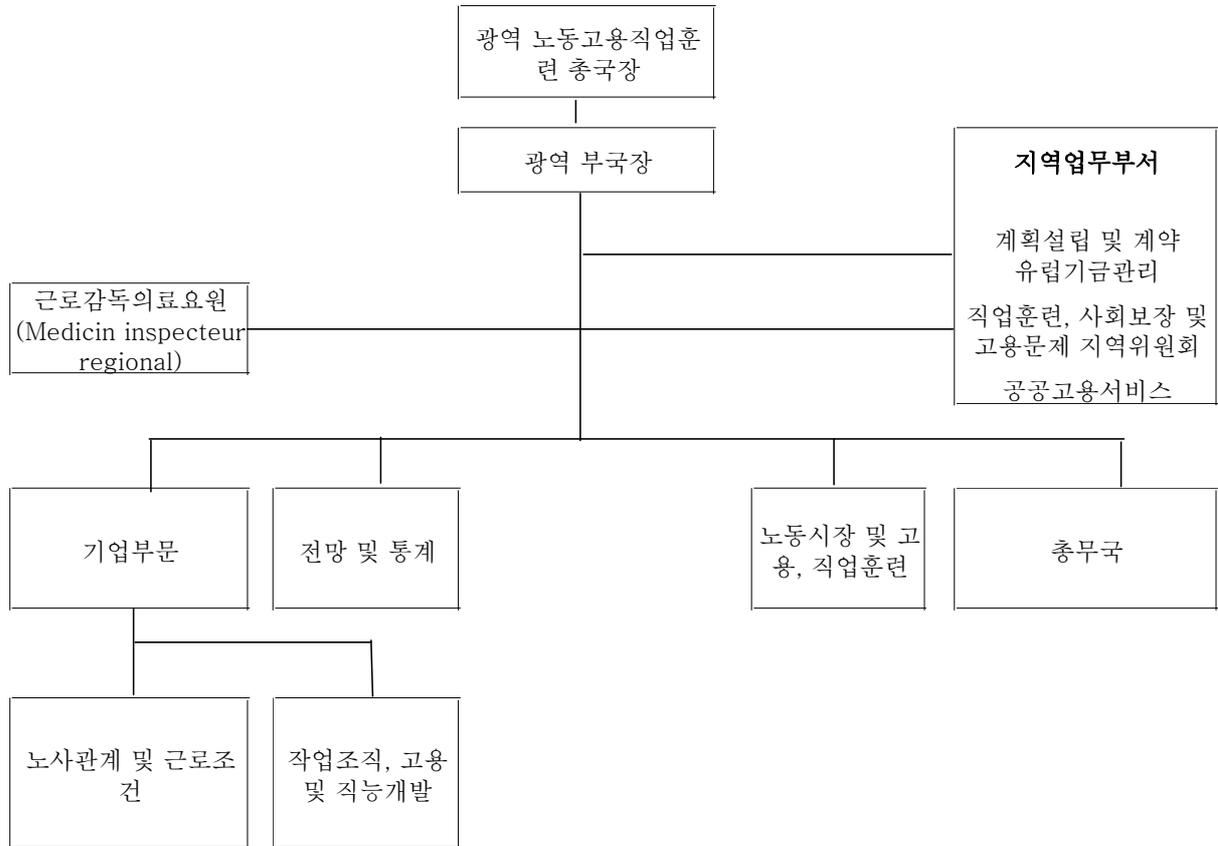
##### ① 광역 노동·고용·직업교육총국 (DRTEFP: Directions r[egionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle)

프랑스 본령의 22개 광역행정구역(r[egion)마다 광역 노동·고용·직업교육총국이 존재하며, 이들 조직의 임무는 1994년 12월 28일 공포된 법령 제94-1166호에 의거한다. 광역 노동·고용·직업교육총국장은 일반적으로 광역지사의 지휘를 받지만, 근로감독행정에 관련된 대부분의 사안들에 대해서는 노동, 고용 및 직업훈련을 관장하는 장관의 훈령을 받도록 규정되어 있다. 근로감독행정과 관련하여 광역 노동·고용·직업교육총국의 일반적인 임무는 관할 내 도(d[epartement)단위 노동·고용·직업교육총국(DDTEFP: Directions d[epartementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle)의 임무수행을 지원하는 것이다 [그림 IV-6].

한편, 근로감독행정에 있어 광역 노동·고용·직업교육총국장의 책임분야는 다음과 같다.

- 도단위 노동·고용·직업교육총국장들의 자문 하에 노동법 준수 여부에 대한 감독활동의 일반적인 방향의 결정

[그림 IV-6] 광역 노동·고용·직업교육총국의 조직



- 건축부문 직능산재예방기구(OPPBTP: Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux public) 혹은 지방건강보험공단(CRAM: Caisse régionale d'assurance maladie) 등 산업재해예방과 작업조건개선에 참여하는 다양한 조직 및 단체들의 활동 조정
- 여타 관계법과 규제가 규정하고 있는 권한의 행사

특히 광역 노동·고용·직업교육총국 내 기업분과(Branches Entreprises) 관할의 노사관계 및 작업조건 관련 행정은 근로감독과 관련하여 근로감독업무의 지휘, 조정, 감독, 근로감독의 계획과 평가, 산업재해예방, 작업장 의료시설 감독, 여타 노사관계 관련단체들과의 관계설정 및 민원처리에 대한 지침조달 등의 업무를 수행하고 있다.

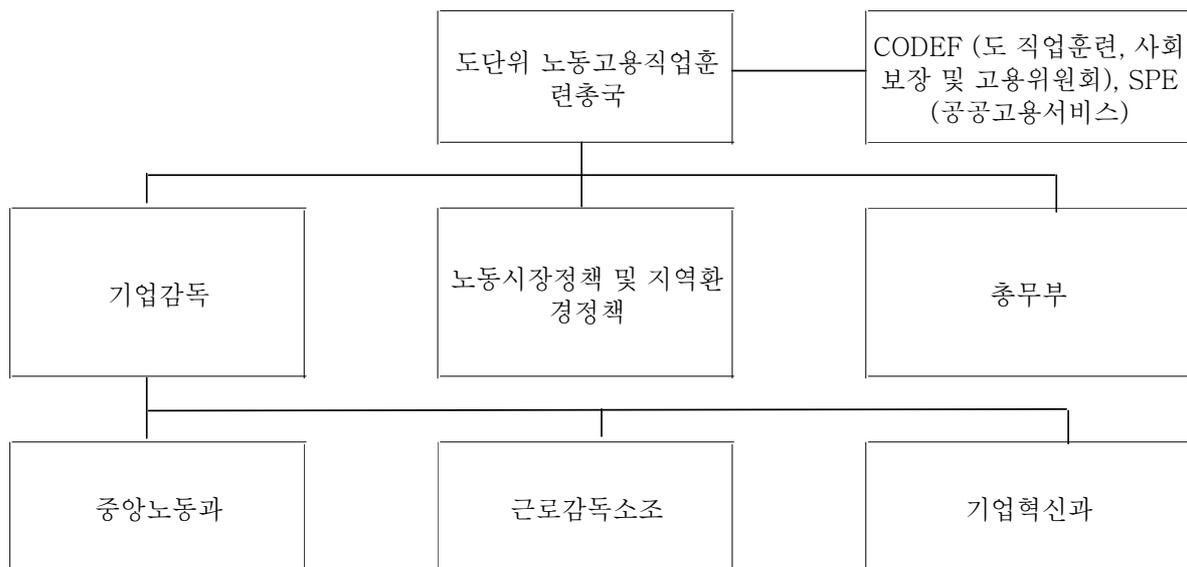
다른 한편, 산업재해예방 담당관(ingénieurs de prévention)과 근로의료감독관(médecins inspecteurs)이 근로감독업무를 지원한다. 산업재해예방 담당관은 근로감독관의 요청에 따

라 전문가로서의 의견을 제시한다. 근로의료감독관은 광역 노동·고용·직업교육총국장의 지휘 하에 보건 혹은 위생과 관련된 근로감독업무를 수행한다.

② 도단위 노동·고용·직업교육총국 (DDTEFP: Directions d[épartementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle)

2004년 현재 프랑스 본령에는 97개의 도단위 노동·고용·직업교육총국이 존재하며, 그 산하에 총 466개의 근로감독소조(section d'inspection du travail)가 존재한다. 도단위 노동·고용·직업교육총국의 임무도 광역단위 조직과 마찬가지로 법령 제94-1166조에 근거하고 있는데, 노동, 고용 및 직업교육과 관련하여 규정된 공공정책들을 집행하는 것이 그 주된 내용이다 [그림 IV-7].

[그림 IV-7] 도단위 노동·고용·직업교육총국의 조직



일선에서 근로감독업무를 수행하는 단위는 근로감독소조이다. 도단위 노동·고용·직업교육총국 내에는 기업관련업무, 노동시장 및 지역정책 및 일반행정 등 3개의 주요한 활동영역에 따른 분과들이 존재하는데, 이 중 기업관련업무를 담당하는 분과에 근로감독소조들이 소속되어 있다. 한 도단위 노동·고용·직업교육총국 내에 포함되어 있는 근로감독소조의 수는 그 지역의 인구에 근거하여 노동관련 장관이 결정하는데, 예를 들어 파리에는 38개의

근로감독소조가 있는 반면, 아리에주(Ariège)나 로뜨(Lot)와 같은 작은 도에는 단 하나의 근로감독소조만이 존재한다. 근로감독소조는 한 사람의 근로감독지휘관(inspecteur du travail), 한 사람의 비서, 그리고 몇 명의 근로감독사무관(contrôleur du travail)으로 구성되어 있으며, 필요한 경우에는 여러 팀이 공동으로 업무를 수행할 수도 있다.

근로감독소조 외에 도단위 노동·고용·직업교육총국의 몇몇 구성원들은 근로감독행정과 관련하여 다음의 업무를 수행한다.

- 노동·고용·직업교육총국장: 법률 혹은 규제조항에 대한 면제 소청을 심사하며, 보건, 산업안전, 경제적 이유에 따른 해고, 기업위원회(comité d'entreprise) 운영 및 장애인 고용 등의 사안에 대하여 재량권을 갖는다.
- 노동문제 중앙팀: 노동법과 단체협약에 대한 자문, 근로조건이나 노사관계에 대한 정보수집, 행정소송 등 사법적 절차 모니터링 등을 통하여 간접적으로 근로감독행정에 관여한다.

③ 해외영토 노동·고용·직업교육총국 (DTEFP: Directions du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des départements d'outre-mer et de Saint-Pierre-et-Miquelon)

해외영토 노동·고용·직업교육총국은 1999년 11월 17일 법령에 근거하여 역외영토 및 생 피에르에미끌롱 지역을 대상으로 광역 노동·고용·직업교육총국과 도단위 노동·고용·직업교육총국의 업무를 동시에 수행한다.

3) 여타 부처의 근로감독행정

가) 농업부문 노동·고용·사회보장감독분과 (ITEPSA: l'inspection du travail, de l'emploi et de la protection sociale agricole)

농업 노동·고용·사회보장감독분과는 1984년 12월 28일에 공포된 법령에 의거하여 도단위 농업산림국(DDAF: Direction départementale de l'agriculture et de la forêt)에 속해 있지만, 농업 및 산림분야 근로감독행정에 있어서는 독립성을 보장받고 있다. 이 분과의 주

된 임무는 농업협동조합(mutualité sociale agricole)에 가입되어 있는 농업부문 근로자들을 대상으로 한 노동법 적용을 감독하는 것이지만, 부차적으로 농업부문 사회보장관련 조직들을 관할, 통제하는 역할도 한다. 하지만, 프랑스 해외영토에 속하는 과들루프(Gadeloupe), 기안 (Guyane), 마티니크 (Martinique) 및 레유니옹 (Réunion) 등 4개 도의 농업근로자들은 농업협동조합에 가입되어 있지 않으므로, 예외적으로 노동관련 주무부처 산하의 근로감독행정의 관할 하에 놓여 있다.

2003년 현재 ITEPSA의 인력은 총 227명의 근로감독지휘관, 149명의 근로감독사무관 그리고 412명의 행정 및 기술지원요원으로 구성되어 있으며, 187,504개의 사업체와 1,621,095명의 피보험자(721,875명의 실질피보험자)가 이 조직의 관할 하에 있다.

#### 나) 교통부문 근로감독행정 (Inspection du travail des transports)

교통부문 근로감독행정은 교통관련 주무장관 관할 하의 총감독관의 지휘 하에서 공공교통부문 사업체들의 근로감독을 담당하고 있으며, 이는 프랑스 본령과 해외영토에 공히 적용된다. 이들 사업체는 프랑스국립철도회사, 에어프랑스 및 파리공항 등을 포함하고 있으며, 2004년 12월 31일 현재 1,082,087명의 임금근로자들이 이들 사업체에서 일하고 있다. 교통부문 근로감독행정조직은 2000년 12월 31일 현재 14개의 광역조직과 96개의 근로감독소조로 구성되어 있으며, 관련 종사자는 일반 행정요원을 포함 총 461명에 이른다. 이 중 근로감독지휘관급은 131명이며, 근로감독사무관급은 103명, 행정비서 및 보조원은 약 227명이다.

#### 다) 해양부문 근로감독행정 (Inspection du travail maritime)

해양부문 근로감독행정은 1999년 6월 7일에 공포된 법령 제99-489조에 의거하여 창설되었으며, 2001년 7월 10일에 공포된 장관령에 의해 동년 9월에 15개의 행정소가 생겨났다. 이 행정조직은 해양관련 노동법 준수여부를 감독하는 역할을 한다. 2004년 현재, 5명의 근로감독지휘관과 4명의 근로감독사무관이 존재하며, 이 외에 해양근로감독국장은 이 부서의 관할 밖에 있는 기업들의 근로감독도 수행한다.

라) 광역 산업·연구·환경국(DRIRE: les directions régionales de l'industrie, de la recherche et de l'environnement)

광역 산업·연구·환경국은 에너지 생산, 운송 및 배분과 관련된 지역 부서들로 구성되어 있는데, 이 부서들은 자신의 업무와 관련된 기업들의 작업환경 및 노동법 준수를 감독하며, 약 50여명의 엔지니어들이 자신들의 업무시간의 일부를 근로감독업무에 할애하고 있다. 광산엔지니어(les ingénieurs des mines)들은 광업과 관련된 기업들의 근로감독업무를 수행한다. 산업관련 주무부서의 지휘를 받는 광산엔지니어를 제외하면 이들은 노동관련 주무부서의 지휘 하에 감독업무를 수행한다.

마) 군사근로감독행정(Inspection du travail dans les armées)

법령 제661-2조에 따라 국방부는 일반적인 근로감독행정보로부터 독립된 감독업무를 보유하고 있다. 이 업무는 국방부의 민간 및 군 종사자들의 위생, 안전 및 보건과 관련된 규정들을 적용하고, 국방업무와 관련된 업무를 수행하는 민간기업들에 대한 근로감독과 관련된다. 2004년 12월 31일 현재 총13명의 국방관련 근로감독관을 보유하고 있으며, 이들의 업무의 적용을 받는 근로자는 총 348,196명의 군인과 76,766명의 민간종사자들이다.

#### 4) 근로감독 협력조직

프랑스에서는 근로감독 업무 수행에 있어서 직접적인 감독업무는 근로감독업무 해당 부서에 속해있지만, 이와 관련한 개별적 분쟁은 프뤼돔(Conseils des Prud'hommes)이 담당하고 있고, 다른 여러 기관들도 산재예방 등의 업무와 관련하여 근로감독업무에 참여한다. 여기서는 근로감독행정체계 속에 직접 속하지는 않지만, 근로감독행정에 참가하는 여러 기구들을 살펴본다.

가) 프뤼돔(Conseils des prud'hommes)

프뤼돔(Conseils des prud'hommes)은 일종의 노동계약의 실행과 관련한 민사소송을 처리하는 민사사법기구로서, (i) 경제적 혹은 비경제적 이유로 발생한 임금근로자의 해고사

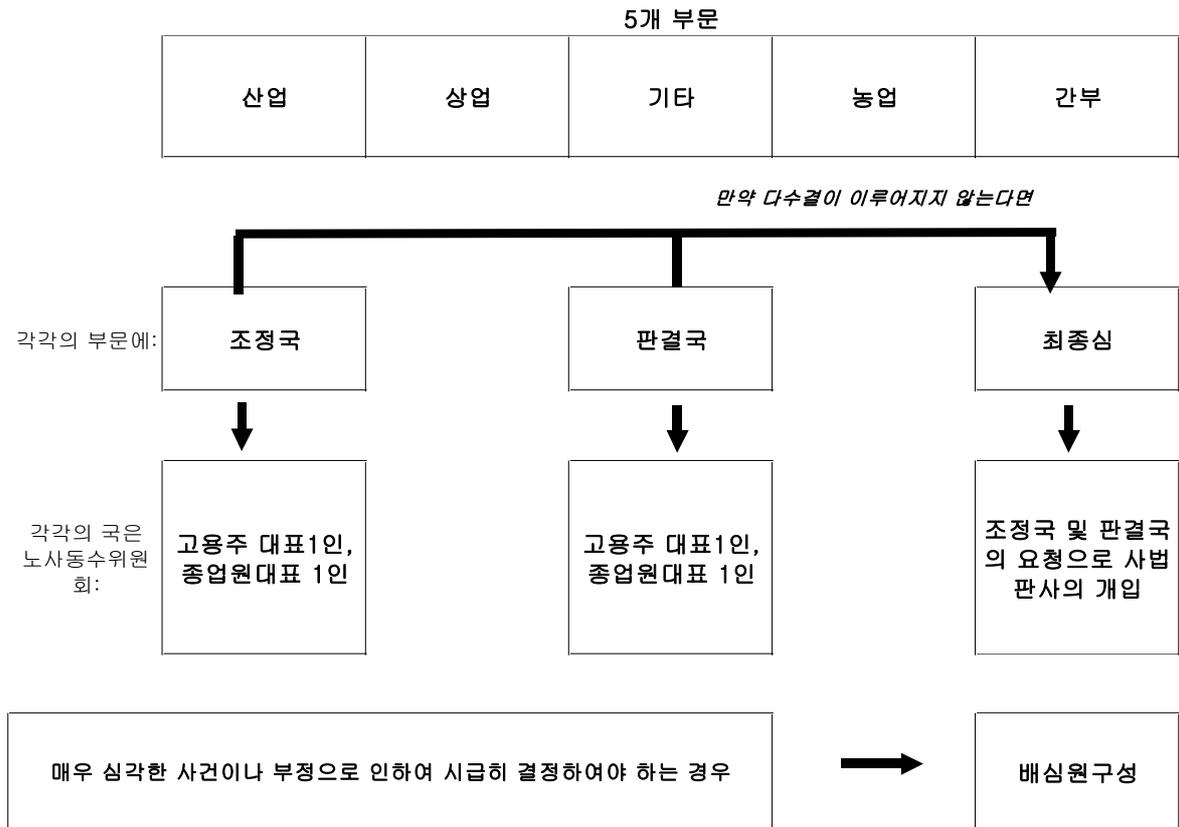
유, (ii) 고용주가 피고용자에 대해 행한 처벌의 적절성, 및 (iii) 기업단위에 적용되는 관례적 규칙의 준수여부 등의 사안에 대한 심의·판결을 담당하고 있다. 이 사안들에 대해서 근로감독행정은, 몇 가지 예외를 제외하고는, 강제력을 지니지 못하며, 노동계약 민사재판소만이 강제적인 집행을 요구할 수 있다. 프뤼돔은 비사법전문가들로 구성되어 있는데, 근로자와 고용주 양측에서 선출된 동수의 대표들이 여기에 참가한다. 프뤼돔은 근로자 개인과 고용주 사이의 분쟁에만 간섭하며, 근로자 대표조직과 사업체 사이의 분쟁에는 재량권을 갖지 않는다.

프뤼돔은 1806년 3월의 법안으로 리옹에서 창설되었으며, 1924년 프뤼돔관련 법제는 노동법(Code du travail)에 통합되었다. 1979년 프뤼돔은 전국적으로 모든 직업에 대하여 확대되었으며, 현재의 프뤼돔 위원회 직위는 1982년 5월 법안에 의해 규정되어 있다. 하나의 프뤼돔 위원회는 분구가 발생한 사회·경제적 맥락을 최대한 파악할 수 있도록 산업에 따라 5개의 독립적인 부문(sections)들로 구성되어 있다. 각 부문에 속해 있는 프뤼돔 위원들은 자신들이 속한 부문에서 활동 경력을 가진 이들로 구성되어 있다. 이 5개의 독립적인 부문들은 농업, 제조업, 상업, 기타 및 간부 등 5개 부문들 중 앞의 4개 부문은 각각의 고유한 산업에 대한 업무를 수행하고, 간부부문은 1979년 창설되었으며 간부 및 준간부와 관련된 특정 단체협약에 관한 업무를 소관하고 있다. 프뤼돔은 노사 양측이 동수로 구성되어 있으며, 이러한 구성은 부문(sections), 중재국, 판결국, 및 배심국 등 프뤼돔 위원회를 구성하는 모든 단위에 적용된다 [그림 IV-8]. 위원회의 위원장과 부위원장은 노사 양측의 인사가 번갈아 담당하며, 매년 선거를 통해 위촉된다. 이러한 노사동수주의는 균형잡히고 불편부당한 분규해결을 목표로 노사간 대화를 용이하게 하려는 목적으로 도입되어 있다.

나) 근로조건개선위원회 (ANACT: agence pour l'amélioration des conditions de travail)

ANACT는 노동부산하에 설립되어있는 공공단체로서 1973년에 창설되었다. 이 단체의 이사회는 노동조합조직, 경영자조직 그리고 정부 및 전문가 등 세 부문에서 동수로 차출된 대표자들에 의해 구성되어 있다. 이 단체는 근로조직, 근로시간, 근로자의 물질적 환경, 작업조직에의 피고용자들의 참여 및 근로조건에의 평가연구 방법개발 등과 관련하여 근로조건을 향상시키기 위한 정책을 활성화하는 것을 목적으로 한 정보의 취합 및 배포, 연구협력사업, 적절한 기계장비 및 설비 제조 장려, 직업훈련 장려 등의 임무를 수행하고 있다.

[그림 IV-8] 프리덤의 조직도



다) 직장건강보험관리공단 (CNAM: Caisse nationale de l'assurance maladie)

CNAM은 사용자들을 대상으로 직업병 및 산업재해의 위험에 대비한 보험을 시행하는 과정에서 피보험 사업체들이 산업안전사고 발생에 따른 비용을 줄이도록 유도하기 위한 조치들을 취할 권한을 보유하고 있다. 건강보험관리 공단 내에는 산업별로 기술위원회가 설치되어 있으며, 이들 기술위원회는 산업안전위원회를 보좌하여 필요한 규제조치를 입안하고, 법률 및 규제조항들의 실행을 도울 수 있는 방안을 제안할 수 있다. CNAM은 관련 분야에 대하여 직접 감독업무를 수행하기도 하는데, 2001년 12월 31일 현재 265명의 자문 위원과 491명의 산업안전감독관을 보유하고 있다. 이들은 위생 및 안전분야에 있어 필요하다고 판단될 경우 실사를 진행할 수 있으며, 해당 사업체가 이들의 지침을 준수하지 않은 경우에는 지역기술위원회가 보험료 상 과태료를 부과할 수 있다. 또한 사회보장법 L.422-3 조는 노동관계 주무부처의 근로감독과 산업재해예방행정 사이에 산업보건 및 안전과 관련하여 실행된 기업체 방문의 결과의 수시교환 등을 통해 긴밀한 협조관계를 구축하도록 규

정하고 있다.

라) 국립산업안전연구소 (INRS: Institut national de recherche et de sécurité)

INRS는 CNAM의 후원 하에 설립되어 있으며, 노사 양측 동수로 구성된 집행부에 의해 운영된다. INRS는 산업보건 및 안전을 개선하기 위해 필요한 정보 및 훈련 등의 서비스를 제공하며, 새로운 정책 혹은 실행방안을 개발하기 위한 연구를 수행한다. 또한 이 연구소가 발간한 보고서들은 근로감독행정관들에 의해 수시로 사용되고 있으며, 근로감독행정관들은 언제든지 이 연구소에 도움을 요청할 수 있다.

마) 건축부문 직능산재예방기구(OPPBTP: Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics)

건축부문 직능산재예방기구는 건축관련 직종에 종사하는 사용자와 근로자들 사이에 산재예방을 위한 협조를 강화하기 위한 목적으로, 노동주무장관의 입안에 의해 1947년 창설되었다. 1985년 7월 4일 제정 법령 제85-682조는 이 기구의 임무를 ‘건축부문 종사자 유급휴가기금) 가입 기업들을 대상으로 산업재해 및 직업병 예방, 그리고 작업조건 개선에 기여하는’ 것으로 규정하고 있다. 이를 위하여 이 기구는 재해발생 시 조사, 건설현장 참관, 산업재해예방훈련 보조, 기업에 대한 자문 등의 업무를 수행한다.

바) 사업장 내 근로감독 및 산재예방 참여조직

기업위원회(comité d'entreprise) 및 종업원대표위원회(délégués du personnel)는 근로시간 등과 관련한 법, 행정규제 혹은 협약 등에 의해 규정된 사용자 의무사항의 이행을 감시하는 역할을 한다. 이들 조직의 대표자는 또한 이들 규칙을 적요함에 있어 발생하는 제반 위반사항을 근로감독행정관에게 고발할 수 있다 (노동법 L.422-1조).

위생·안전·작업조건위원회(CHSCT: comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail)는 또 다른 작업장 내 조직으로서, 산업안전 문제를 집중적으로 다룬다. 50인 이상의 사업장에서는 위생·안전·작업조건위원회의 설치가 의무적이며 (노동법 L.236-1조), 종업원 50인 이하의 사업장에서는 일반적으로 종업원대표위원회가 그 역할을 대신한다. 위

생·안전·작업조건위원회는 사업장 최고위경영자와 종업원대표 1인으로 구성되어 있으며, 산업재해 위험도 분석 및 직업병 조사 등 주로 예방업무에 집중하고 있다.

#### 가. 근로감독관의 인적자원관리

##### 1) 근로감독관의 규모

프랑스의 근로감독행정관련 종사자는 크게 국장급 종사자, 근로감독관 및 기타 행정요원 등 세 개의 범주로 나뉘어진다. 국장급 요원들은 도단위 및 광역단위 노동·고용·직업교육 총국장 및 부국장들을 포함하며, 근로감독관은 근로감독지휘관(inspecteur du travail)과 근로감독사무관(contrôleur du travail)을 포함한다. 프랑스의 근로감독행정관련 종사자를 집계하는 것은 쉽지 않다. 그 이유는 근로감독소조가 근로감독행정 일선업무의 기본단위이기 는 하지만, 근로감독소조 이외에 분권화된 여러 노동·고용·직업교육총국에 배치된 많은 인력들이 최소한 부분적으로는 근로감독행정에 관여하고 있기 때문이다. 이와 같은 이유로 프랑스 근로감독관의 규모를 살펴보기 위해서는 (국장급 종사자를 포함하는) 광의의 근로 감독행정관 수와 근로감독소조에 직접 배치된 관련 종사자의 수를 별도로 살펴보아야 한다.

2004년 12월 31일 현재, 해외영토의 11개 소조와 생피에르에미켈롱에 위치한 1개 소조를 포함하여 근로감독소조는 모두 478개로, 2002년에 비하여 9개 부문이 증가하였다. 근로 감독업무에 종사하는 근로감독관의 수는 두 가지 방식으로 집계되는데, 그 하나는 예산상의 인원을 측정하는 것으로 자료는 DAGEMO에 의해 제공되고, 근로감독업무에 종사하는 유효인원의 수는 MICAPCOR에 의해 제공된다.

##### 가) 예산상의 근로감독관 수

2004년 2월 17일 4개의 근로감독소조의 설립이 법제화되었는데, 실제로는 2004년 동안 9개의 근로감독소조가 새로이 설립되었다. 이 중 4개는 2003년 설립이 결정되었던 것 중 몇 개 소조의 설립이 2004년 실행된 것이고 1개는 2005년 초의 법령으로 설립되도록 규정된 것이 며칠 앞당겨 2004년에 설립된 것이다.

예산상 프랑스 근로감독행정에 배당되어 있는 광의의 근로감독행정관의 총수는 대략

4,272명 정도이다.<sup>30)</sup> 이 중 근로감독지휘관(inspecteurs du travail)의 수는 2004년 874명으로 2003년 876명보다 0.23% 감소하였다. 같은 시기 동안 부국장의 수는 371명에서 346명으로 6.47% 감소하였다 <표 IV-8>.

근로감독사무관(contrôleurs du travail)의 수는 2003년 2,893명에서 2,884명으로 0.31% 줄어들었다. 같은 시기동안 행정비서직은 50여개 늘어나 52.08%의 증가율을 기록하였다. 이 비서직은 B급 직종에 속하지만 기업에 대한 감독업무를 수행하지 않는다. 실제 B급 직종의 인원이 증가하게 된 것은 이러한 행정비서직의 자리 수가 늘어났기 때문이다.

<표 IV-8> 2004년 근로감독행정 종사자의 구성

	2003	2004	증가율 (%)
카테고리 A	1,659	1,744	5.12
근로감독	1,460	1,443	-1.16
총국장	124	124	0
국장	89	99	11.24
부국장	371	346	-6.74
근로감독지휘관	876	874	-0.23
서지연구관	7	7	0
중앙행정관	192	292	52.08
ASU		2	
카테고리 B	2,996	3,037	1.37
근로감독사무관	2,893	2,884	-0.31
행정비서	96	146	52.08
사회보조원	7	7	0
카테고리 C	4,123	4,021	-2.47
행정요원	4,105	3,998	-2.61
기술요원	18	23	27.78
contractuel	661	594	-10.14
특급, 1급, 2급	576	509	-11.63
3급			
4급	35	35	0
근로감독의료요원	50	50	0
INSEE관련업무	67	71	5.97
합계	9,506	9,467	-0.41

자료: Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement (2005).

30) 예산상의 정원은 전임과 비전임을 구분하지 않은 총정원임.

<표 IV-9> 예산상 근로감독관 수의 추이(1988-2004)

	총국장	국장	부국장	근로감독 지휘관	근로감독 사무관
1988	27	108	216	451	2,530
1989	27	108	216	454	2,588
1990	33	105	227	442	2,611
1991	34	107	240	525	2,565
1992	35	108	245	603	2,495
1993	35	110	250	697	2,437
1994	38	121	278	820	2,439
1995	58	119	278	811	2,565
1996	58	127	288	788	2,565
1997	55	125	266	761	2,496
1998	55	125	272	811	2,526
1999	57	128	284	845	2,661
2000	57	134	302	895	2,747
2001	123	97	365	867	2,820
2002	124	95	357	880	2,938
2003	124	89	371	876	2,893
2004	124	99	346	874	2,884

주: 2000년과 2001년 사이의 총국장과 국장 정원의 급격한 변화는 도단위 및 해외영토 노동·고용·직업교육 국장이 총국장급으로 승격된 사실에 기인하는 바가 크다.

자료: Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement (2005).

#### 나) 유효 근로감독관 수

2004년 12월 31일 현재 풀타임 근무를 기준으로 모두 2,108.35명의 유효 인원이 근로감독업무에 종사하고 있다. 이 중 459.3명이 근로감독지휘관이고, 912.25명의 근로감독사무관이며, 736.8명의 일반행정요원이다. 일선근로감독 소조에 배치된 1,425명의 근로감독관 중 58.8%에 해당하는 838명이 여성이며, 이 중 근로감독지휘관과 근로감독사무관의 수는 각각 220명과 618명으로 전체 지휘관 및 사무관 수의 46.9%와 64.6%를 차지하고 있어 전반적으로 사무관직에서 여성의 비중이 더 크다.

2003년 12월 31일에서 2004년 12월 31일 사이 1년간 모든 직급을 통틀어 근로감독소조에 배정된 풀타임 기준 유효인원은 2051.91명에서 2108.35명으로 2.75% 증가하였으며, 이는 근로감독소조의 수의 증가율(1.9%)을 약간 상회하는 것이다. 이 중 행정요원의 수는 721.63명에서 736.8명으로 2% 증가하였으며, 근로감독관의 수는 1330.29명에서 1376.6명으로 약 3.1% 증가하였다. 근로감독관 중 다시 근로감독지휘관의 수는 459.3명에서 443.61명

으로 약 3.5% 증가하였으며, 근로감독사무관의 수는 886.68명에서 912.25명으로 약 2.9% 증가하였다 <표 IV-10>.

<표 IV-10> 근로감독행정 종사자 유효인원수의 추이(1975-2004)

	근로 감독소조	근로감독 지휘관	근로감독 사무관	근로감독관 총수	1개 소조당 근로감독관	C급요원	근로감독 소조 요원 총수	1개 소조당 요원
1975		279	540	810				
1976		272	544	816				
1977		306	612	918				
1978		309	618	927				
1979		351	702	1,053				
1980		357	714	1,071				
1981		375	750	1,125				
1982	405	369	809	1,178	2.91	900	2,078	5.13
1983	421	409	831	1,240	2.95	906	2,146	5.1
1984	411	409	837	1,246	3.03	913	2,159	5.25
1985	434	430	832	1,262	2.91	910	2,172	5
1986	428	420	805	1,225	2.86	905	2,130	4.98
1987	433	415	794	1,209	2.79	901	2,110	5
1988	433	403	782	1,185	2.74	861	2,046	4.73
1989	430	382	774	1,156	2.69	829	1,985	4.62
1990	430	350	756	1,106	2.57	767	1,873	4.36
1991	429	340	725	1,065	2.48	758	1,823	4.25
1992	428	390	713	1,103	2.58	742	1,845	4.31
1993	428	401	743	1,144	2.67	733	1,877	4.39
1994	432	412	746	1,158	2.68	735	1,893	4.38
1995	430	416	735	1,151	2.68	698	1,849	4.3
1996	432	402	715	1,117	2.59	681	1,798	4.16
1997	438	415	740	1,155	2.64	680	1,835	4.19
1998	440	398	748	1,146	2.6	672	1,818	4.13
1999	440	407	789	1,196	2.72	670	1,866	4.24
2000	441	417	819	1,236	2.8	698	1,934	4.39
2001	441	411	820	1,231	2.78	674	1,905	4.3
2002	461	423	875	1,298	2.82	718	2,016	4.37
2003	469	443	887	1,330	2.84	722	2,052	4.38
2004	478	459	912	1,371	2.87	737	2,108	4.41

자료: Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement (2005).

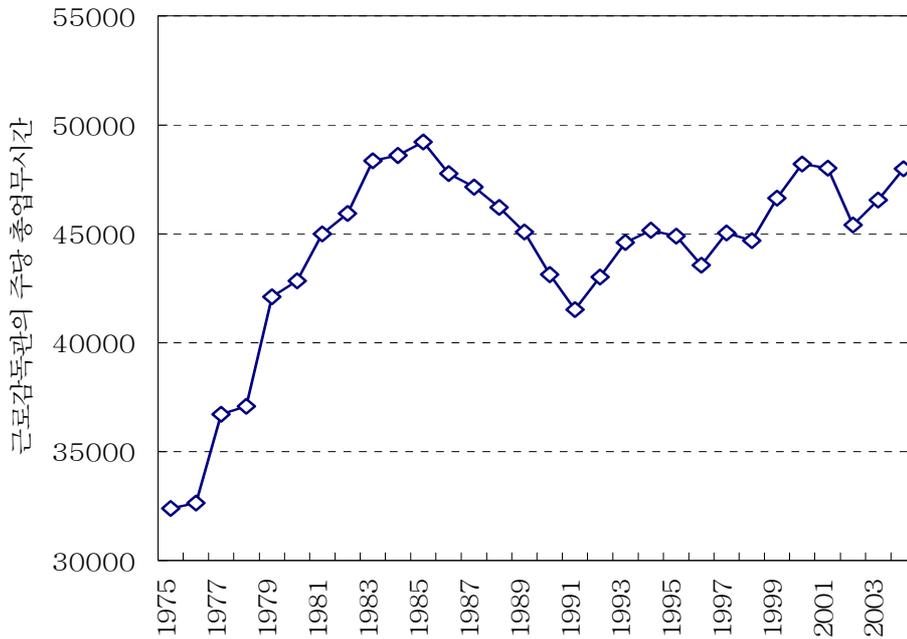
보다 장기적으로 보면, 1975년에서 1985년 사이에는 근로감독관 및 일선 근로감독소조에 배치된 감독관의 유효수자는 지속적인 추세로 현저하게 상승하였다. 이러한 경향은 1980년대 후반기 이후 근로감독행정의 권한이 축소됨과 동시에 급속한 감소세로 돌아섰다가 1997년 이후 다시 증가세로 돌아섰다. 그 결과 근로감독관의 유효인원은 2002년에 이르기까지 1885년 수준 보다 더 낮게 머물러 있었다. 1970년대의 근로감독관 유효인원 수의 증가 추세는 1970년 말 100개의 추가적인 근로감독소조를 창설하고 광역국장과 구분되는 도 단위 국장직의 신설하기 위한 5개년 계획이 수립되었고, 1975년에는 근로감독업무의 지위를 수정하면서 부국장직을 신설하여 근로감독관 채용이 급속히 늘어났던 것에 기인한다. 이들 중 근로감독지휘관의 수 역시 1985년에서 1991년 사이 지속적으로 감소하여 1991년에는 근로감독지휘관의 유효인원이 1985년의 430명에서 340명으로 줄어들었다. 근로감독사무관의 유효인원도 1985년과 1992년 사이에 832명에서 713명으로 줄어 약 119인의 유효인원수의 감소를 겪었다. 근로감독사무관의 경우에는 1998년 이후에야 다시 증가세로 돌아서기 시작하였고, 근로감독지휘관의 경우에는 2002년 이후에야 유의미한 증가세가 나타났다.

일선 근로감독소조의 수도 역시 1885년 434개에서 1992년 428개로 약간 감소하였지만, 그 폭이 근로감독관의 유효인원보다는 훨씬 작음을 알 수 있다. 따라서 1985년 이후 근로감독 유효인원의 축소는 근로감독업무 행정단위의 축소보다는 각각의 단위에 속해있는 유효인원 수자의 감소로 나타났음을 알 수 있다.

#### 다) 총업무시간

프랑스는 법정근로시간이 1975년 주당 40시간에서, 1982년 주당 39시간, 2002년 주당 35시간으로 점차 축소되어왔기 때문에, 앞에서 살펴본 근로감독관의 유효인원 수는 실제 이들에 의해 수행되는 업무량을 적절하게 반영하지 못한다. 이러한 맥락에서 근로감독관의 근로시간을 계산해보는 것은 의미가 있다. 근로시간을 염두에 두면 2002년의 총 주당 업무시간은 약47,985시간으로 1985년의 49,218시간보다 작아, 2002년에서 2004년 사이에 이루어진 유효인원 수의 증가는 근로시간의 감소를 상충할 만큼 충분히 크지 못하였음을 알 수 있다 [그림 IV-9].

[그림 IV-9] 근로감독관의 주당 총 업무시간



자료: Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement (2005).

## 2) 채용 및 배치

### 가) 근로감독관 경력의 이원화

프랑스 근로감독행정관들은 두 개의 구분된 범주로 나뉘어지는데, 이 두 범주의 행정관들은 서로 다른 경로를 통하여 채용되며, 그 신분과 승진경로 역시 상이하다. 이 두 범주란 근로감독지휘관과 근로감독사무관을 의미하는데, 전자는 프랑스 공직체계에서 간부급에 해당하는 A범주에 포함되는 반면, 후자는 B범주에 속한다. 근로감독사무관들은 직속 근로감독지휘관의 지휘하에서 활동하며, 근로감독지휘관과 마찬가지로 출입권 및 자료제출 요구권을 갖는다.

ILO 제81조협약을 기준으로 보면 근로감독지휘관과 근로감독사무관 사이에 그 재량의 차이는 거의 없다. 따라서 이 두 직급의 차이는 주로 그 신분적 지위와 실질적으로 담당하고 있는 업무 범위에서 나타난다.

두 직급 사이의 가장 큰 차이는 우선 각각의 신분에 대한 규정에 관한 것인데, 근로감독지휘관이 민간부문의 간부급에 해당하는 A범주의 공무원지위를 보장받는데 반해 근로감독

독사무관은 민간부문의 기술직에 해당하는 B범주의 공무원 지위를 갖는다. 이 두 직급의 공무원은 전혀 다른 과정을 통해 채용되며, 승진경로, 취득가능 보직 및 임금상승률 역시 차이가 난다. 특정한 근로감독사무관은 일상적인 승진경로를 통하여 근로감독지휘관으로 승진할 수 없으며, 그러기 위해서는 반드시 내부 공채과정을 통과해야 한다.

이 두 직급의 실질적인 업무진행방식 및 범위에도 약간의 차이가 존재한다. 원칙적으로 근로감독사무관은 위계상 근로감독지휘관의 지휘 하에서 활동하며, 후자만이 근로감독소조를 통솔할 수 있다. 또한, 일반적으로 종업원 50인 이상의 기업들은 근로감독지휘관들이 담당하는 반면 이보다 소규모의 중소기업들은 근로감독사무관들이 담당한다. 또한, 두 직급 사이에는 권한의 차이도 존재한다. 예를 들어, 매우 최근까지는 근로감독사무관은 근로감독지휘관과 마찬가지로 안전 등의 이유로 건설현장의 중지명령을 내릴 수 있지만, 그 재개를 명할 수 있는 권한은 근로감독지휘관에게만 있다. 하지만 이러한 직무 및 권한 상의 차이들은 최근에 와서 점차 희석화되는 경향을 보이고 있다. 기업규모의 경우에는 최근 35시간 근로시간단축에 관련된 법을 적용하는 과정에서 중소기업의 경우도 대기업의 경우만큼이나 복잡한 경우가 있음이 드러나게 되었다. 또한 현재에는 근로감독사무관에게도 역시 공사 재개에 대한 결정을 내릴 권한이 주어져 있다.

#### 나) 채용 및 배치

근로감독지휘관들은 A급 직위로 매년 내부 및 외부 공채를 통해 채용된다. 외부에서 채용되는 근로감독지휘관들의 비율은 1999년 이후 괄목할 만큼 증가하였다. 관할 부처(노동, 교통 및 농업 주무부처)내부에서 응시하는 사람들은 해당부처 내에서 4년 이상의 경력을 쌓은 사람들이 응시할 수 있다(정원의 1/3). 외부공채는 일정한 나이 및 신체조건을 충족시킨 프랑스 국적 보유자로서 공민권을 누리고 있는 대졸(바칼로레아<sup>31)</sup> 이후 3년) 혹은 그에 해당하는 학위를 지닌 자들에 한해서 응시할 자격이 주어진다 (정원의 2/3). 내부공채지원자는 공무원이나 노동, 운송, 농업관련 주무부처나 그에 관련된 공공기관에 속하는 자로 B급 이상의 직책이나 혹은 관련 부처 장관에 의해 그에 준하는 것으로 인정받는 직책을 보유하고 있어야 하며, 공채년도 1월 1일에 4년 이상의 공공업무 수행경력을 지니고 있어야 한다. 또한 채용정원의 1/6 이내에서 특채도 가능하다. 공채시험은 4종의 필기시

31) 프랑스 대학입학 자격시험. 일반적으로 프랑스의 채용과정에서 학력조건은 '바칼로레아 이후 몇 년'과 같은 형식으로 공고된다.

험(일반교양, 노동법, 서류분석 및 선택과목), 체육시험 및 구두면접시험으로 구성되어 있다.

근로감독사무관들은 B범주의 공무원이며, 근로감독지휘관의 경우와 같이 외부공채, 내부공채 및 특채 등 3가지 경로를 통해 채용된다.<sup>32)</sup> 외부공채에 응시할 수 있는 자격은 바깥로레아 합격자에 준하는 학력이 필요하지만, 자녀 셋 이상의 어머니나 체육특기자의 경우 위의 학력조건은 면제된다. 공채는 국가 및 지방공무원, 공공기관근무자 및 국제기구종사자 등을 대상으로 하며, 공공부문에서 4년 이상 경력을 쌓은 사람들에게 주어진다. 내부 및 외부 공채는 양자사이에 구체적인 내용의 차이는 존재하지만, 공히 2종의 필수 필기시험, 1종의 선택필기시험 및 구두면접시험으로 구성되어 있다.

1995년에서 2004년까지 총 555개의 근로감독지휘관(inspecteurs du travail)직 공채 공고가 있었다. 여기에 특채를 더하면 650명이 넘는 근로감독지휘관이 새로이 임명되었다고 볼 수 있다. 이들 중 대부분은 경험이 없이 갓 대학을 졸업한 이들이 외부공채를 통해 채용된 경우이며, 가끔 근로감독사무관(contrôleurs du travail)이 외부공채에 응시하지만, 이들도 근속연수가 매우 짧은 경우가 대부분이다 <표 IV-11>.

채용 후 신입연수를 마치고 나면 이들은 보직을 받게 되는데, 일부만이 근로감독소조에 배치된다. 1999년과 2004년 사이에 165명의 근로감독지휘관이 외부공채 및 2000년의 특별외부채용으로 근로감독소조에 배치되었는데, 이는 전체 근로감독소조의 자리 수의 35%에 해당한다. 이렇게 볼 때, 2004년 현재 약 30%의 근로감독지휘관이 5년 이하의 근속연수를 지니고 있다고 할 수 있다. 물론 새로이 충원된 인력이 새로운 지식과 숙련을 지니고 있겠지만, 다른 한편으로는 숙련감독관으로부터 젊은 감독관으로의 경험의 전수가 점점 더 어려워지고 있는 것도 사실이다.

---

32) 이 경우 특채 허용비율은 채용정원의 1/5이다.

<표 IV-11> 근로감독지휘관 공개 채용 현황 (1995-2004)<sup>33)</sup>

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	합계
내부채용	7	4	7	10	14	46	26	14	16	22	166
외부채용	19	8	17	26	48	93	61	33	33	51	389
합계	26	12	24	36	62	139	87	47	49	73	555

자료: Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement (2005).

### 3) 교육훈련

근로감독지휘관 지원자는 공채시험을 통과한 후, 국립노동·고용·직업훈련연구소(INTEFP: Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle)에서 연수를 받는다. 이 연수는 18개월에 걸쳐 이루어지며, 크게 두 부분으로 구성되어 있다. 즉, 첫 10개월 동안은 근로감독지휘관의 다양한 직무와 관련된 일반적인 직업상의 지식을 습득하는 것을 목적으로 하는 일반연수로 진행되며, 나머지 8개월은 당사자의 첫 보직을 실행하는 데 필요한 능력을 배양하는 교육이 진행된다. 연수기간동안 제공되는 교육과정은 다음과 같은 내용을 포함한다.

- 노동, 교육 및 직업교육정책
- 기업 등 근로감독행정 대상
- 법제 및 행정수단
- 노사관계 및 작업조건과 관련된 법률, 과학 및 기술
- 정보, 조직, 경영 및 의사소통의 방법과 기술
- 하부조직관리 및 지휘

또한 연수 전과정에 걸쳐 업무와 관련된 여러 가지 주제에 관련된 수습과정이 진행된다.

#### 33) 원문201 빠주참조:

근로감독에 관한 2004년 자료들은 2000년 이후 집계되어온 자료들과 마찬가지로 방법을 사용하고 있는데, 이것은 1990년대 자료들을 처리한 방식과는 구분할 필요가 있다. 1992년까지는 근로감독관들이 매달 종이 위에 직접 자료를 기재하고 이것을 각 시도별로 집계한 후, MICAPCOR(La Mission centrale sur d'appui et de coordination des services d[concentr[ls)에서 최종적인 국가 통계를 내었다. 1992년부터는 SIE(Système d'Information sur l'Environnement) 프로그램이 근로감독관 업무에도 점차 사용되기 시작 하였으나, 몇 가지 문제점으로 말미암아 여전히 기존의 방식을 고수하는 경우도 있었다. SIE가 본격적으로 사용되기 시작한 것은 2000년부터인데, 이 이후의 자료는 이전의 1990년대 자료들에 비하면 신빙성이 한층 높아졌다. 프랑스 정부에 따르자면, 2004년 자료의 65-70%는 SIE 집계에 의존하고 있다. 2004년 자료들은 1160에서 1280명, 즉 85-93%의 근로감독관들이 제출한 자료 분석에 근거하고 있다.

근로감독사무관 지원자의 경우에도 근로감독지휘관의 경우와 마찬가지로 INTEFP에서 초기 연수가 실행되며, 단 이 경우 그 기한이 1년이다.

근로감독행정관들은 초기연수 이외에 경력의 도중에 INTEFP 혹은 그 부속기관인 9개의 직업교육기관(CIF: centres interrégionaux de formation)에 의해 제공되는 평생직업훈련을 받을 수 있다. 또한 최근들어 DRTEEP에 의해 제공되는 직업훈련이 현저하게 증가하고 있다. INTEFP는 기능을 분권화하기 위하여 지역이 스스로의 직업훈련계획을 실행하는 것을 지원하고 있다. 이러한 지원은 프로그램작성보조, 수습과정 지원 및 훈련관 지원 등 다양한 형태를 띠고 있다. 따라서 DRTEEP가 제공하는 직업훈련은 일부 INTEFP이나 CIF가 조직하는 훈련이라고 할 수도 있다. 22개 지역(régions) 중 20개 지역을 대상으로 조사한 바에 의하면, 6,000명 이상의 훈련생이 지역에서 훈련을 받았으며, 총훈련일수는 12,300일이 넘으며, 이들 중 1,720명 이상의 훈련생이 노동권이나 작업건강 및 안전과 관련된 훈련을 받았다.

초기연수와 평생직업교육 양 교육과정에 참가한 연수생들의 총수를 비교해보면, 2004년 한해동안 초기연수에 참가한 연수생 수는 517명으로 총 연수생의 약 8%에 불과하지만 시간으로 계산하면 약 31,455시간으로 총 연수시간의 약 61.8%를 차지한다. 이는 평생직업훈련이 일반적으로 매우 단기적인 과정인 것에 비해 초기연수과정은 1년 내지 1년 반에 걸쳐 장기적으로 이루어지는 것을 고려하면 매우 당연한 현상이다.

#### 4) 임금, 기타 보수 및 승진

보수에 있어서 근로감독관의 특수한 지위는 2000년 8월 1일자 “근로감독행정체의 특수직위에 관한” 명령 2002-747, 근로감독행정체의 임금지수체계에 관한 법령, “광역 및 도단위 노동·고용·직업훈련총국장의 채용과 승진에 관한” 명령 등에 의해 공포되어 2000년 8월 7일 발효되었다. 이 법령에서는 노동문제주관부처 이외의 다른 부처들이 포함되어 있지 않아 이의가 제기되었고, 이 이의가 받아들여져 2003년 8월 20일자 명령 2003-770에 의해 2000년에 제정되었던 임금에 관한 규정이 농업 및 운송문제 주관부처의 관할 하에 있는 근로감독관에게까지 확대 적용되었다.

근로감독관에 대한 임금체계는 근로감독지휘관급과 근로감독사무관급에 각각 다르게 적용되고 있으며, 각급의 내부에 다시 몇 개의 다른 임금체계가 존재한다.

### 가) 근로감독지휘관의 보수체계 및 승진

근로감독지휘관의 임금체계는 국장급과 일선지휘관에 대하여 다르게 적용된다. 국장급 (statut d'emploi)의 직위는 1994년 10월 28일 법령 94-1167에 의해 광역 노동·고용·직업훈련국장급에 대하여 창설된 후, 2000년 8월 1일의 “광역 및 도단위 노동·고용·직업훈련총국장의 채용과 승진에 관한” 명령에 의해 도단위 총국장급에까지 확대적용되었다.

일선 근로감독지휘관의 조직체계는 연수생, 지휘관, 부국장, 국장 등 4개의 직위를 포함하고 있다. 각 직위에 해당하는 보수체계는 <표 IV-12>에 제시되어 있다. 근로감독지휘관 연수생의 월급은 1442,23유로이며, 국장 중 별정직의 최고호봉은 월급이 4513,04유로이다. 호봉 승급에 필요한 최소기간은 1년6개월에서 3년 정도이며, 평균적으로는 이보다 조금 많이 걸린다. 승급은 호봉수가 올라갈수록 최소기간보다 많이 걸리는 경향이 있다. 표에 제시되어 있는 것은 기본 월급이며 실제 수령액에는 이 기본급 외에 가족수당 등 특별 수당이 포함된다. 또한, 업무상 이동이 있는 경우 교통비는 환불되거나 일정금액이 지급되며, 자동차 구입시 용자가 가능하다. 외부공채를 통해 신규채용된 자는 연수생자격으로 최하위의 보수를 받으며, 내부공채를 통해 채용된 경우에는 당사자의 전직의 보수와 동일한 직책 혹은 그 바로 상급 직책을 배당받게 된다.

근로감독지휘관은 위의 기본급에 더하여 활동수당으로 연간 5,634유로(근로감독지휘관), 7,201유로(부국장), 9,839유로(국장)을 더 지급받으며, 여기에 직위와 상관없이 지급되는 기술수당 2,292유로가 덧붙여진다.

<표 IV-12> 근로감독지휘관의 승진체계 및 임금계수

직급	호봉	임금계수	호봉상승 평균기간	호봉상승 최소기간	2004년 1월 현재 월급 (유로)
국장	별정급	HE B			4282.12 - 4513.04
	6호봉	HE A			3565.06-3897.26
	5호봉	820	3년	2년 3개월	3321.99
	4호봉	782	3년	2년 3개월	3168.05
	3호봉	733	3년	2년 3개월	2969.54
	2호봉	695	2년	1년 6개월	2815.59
	1호봉	657	2년	1년 6개월	2661.65
부국장	8호봉	782	3년	2년 3개월	3168.05
	7호봉	744	3년	2년 3개월	3014.10
	6호봉	713	2년	1년 6개월	2888.51
	5호봉	683	2년	1년 6개월	2766.97
	4호봉	652	2년	1년 6개월	2641.38
	3호봉	622	2년	1년 6개월	2519.85
	2호봉	584	2년	1년 6개월	2365.90
	1호봉	542	2년	1년 6개월	2195.76
근로감독지휘관	10호봉	695			2815.59
	9호봉	663	4년	3년	2685.95
	8호봉	633	3년	2년 3개월	2564.41
	7호봉	584	3년	2년 3개월	2365.90
	6호봉	542	3년	2년 3개월	2195.76
	5호봉	504	2년	1년 6개월	2041.81
	4호봉	481	2년	1년 6개월	1948.64
	3호봉	453	2년	1년 6개월	1835.20
	2호봉	422	1년 6개월	1년 6개월	1709.61
	1호봉	394	1년 6개월	1년 6개월	1596.17
연수생		356			1442.23

자료: Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement 근로감독지휘관 공채 공고.

광역 및 도단위 노동·고용·직업훈련총국장의 임금체계는 아래와 같다. 이들은 기본급에 더하여 보직수당을 받는데, 그 액수는 광역 총국장의 경우 호봉에 따라 연간 20,338-25,929 유로 정도이며, 도단위 총국장의 경우 15,219-19,700유로 사이에 있다.

<표 IV-13> 총국장급 임금체계

직급	임금계수	임금
광역 총국장		
5	HE B bis	BB3: 4513.04 BB2: 4395.56 BB1: 4282.12
4	HE B	B3: 4282.12 B2: 4063.36 B1: 3897.26
3	HE A	A3: 3897.26 A2: 3706.86 A1: 3565.06
2	915	A2: 3706.86
1	880	A1: 3565.06
도단위 총국장		
7	HE B bis	BB3: 4513.04 BB2: 4395.56 BB1: 4282.12
6	HE B	B3: 4282.12 B2: 4063.36 B1: 3897.26
5	HE A	A3: 3897.26 A2: 3706.86 A1: 3565.06
4	820	3321.99
3	782	3168.05
2	736	2981.68
1	671	2718.36

나) 근로감독사무관의 보수체계 및 승진

근로감독사무관은 기초, 상급, 특급의 3개의 직위로 구성되어 있으며, 각각의 직위에 해당하는 보수체계는 <표 IV-14>에 나타나 있다. 이렇게 책정된 기본급에 더하여 근로감독사무관은 활동수당으로 평균 연 3944유로 (보통사무관), 4405유로 (상급사무관), 4685유로 (특급사무관)을 지급받으며, 기능수당으로 연 1224유로를 지급받는다.

승진은 당사자의 신청에 의해 이루어지며, 승진사유 발생시 표에 나타나 있는 계수를 따라 월급이 증가하게 된다. 제7호봉을 취득한지 2년이 지났으며 B범주 공직에서 5년 이상

근무한 보통 근로감독사무관은 자신의 신청에 의해 상급 근로감독사무관으로 승진할 수 있으며, 제4호봉을 취득한 상급 근로감독사무관은 특급 근로감독사무관으로 승진할 수 있다. 제7호봉을 취득한 보통 근로감독사무관 혹은 모든 상급 근로감독사무관은 시험을 통하여 특급으로 승진할 수 있다. 특급으로의 승진은 약 2/3 정도는 시험을 통해서, 나머지는 신청에 의해 이루어진다.

〈표 IV-14〉 근로감독사무관의 승진체계 및 임금계수

직급	호봉	임금계수	호봉상승 평균기간	2004년 1월 현재 월 임금 (유로)
특급 근로감독사무관	5호봉	533		2159.29
	4호봉	506	2년6개월	2049.91
	3호봉	482	2년6개월	1952.68
	2호봉	460	2년	1863.55
	1호봉	442	2년	1790.64
	서리 2호봉	416	2년	1685.30
	서리 1호봉	396	2년	1604.28
상급 근로감독사무관	6호봉	499		2021.55
	5호봉	468	4년	1895.96
	4호봉	440	3년	1782.53
	3호봉	422	3년	1709.61
	2호봉	404	2년	1636.69
	1호봉	386	2년	1563.76
보통 근로감독사무관	12호봉	472		1972.17
	11호봉	445	4년	1802.79
	10호봉	420	3년	1701.51
	9호봉	400	3년	1620.48
	8호봉	384	3년	1555.66
	7호봉	370	3년	1498.94
	6호봉	356	2년	1442.23
	5호봉	345	1년 6개월	1397.66
	4호봉	334	1년 6개월	1353.11
	3호봉	323	1년 6개월	1308.54
	2호봉	315	1년 6개월	1276.14
	1호봉	307	1년	1243.72

자료: Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement 근로감독사무관 공채 공고 .

다) 의료감독관(médécins inspecteurs)의 보수체계

2004년 지역 근로감독의료요원에 대하여 정규직이건 계약직이건 관계없이 임금의 상향 조정이 이루어졌다. 2004년 2월 19일 결정된 계약직 의료감독관의 보수체계는 아래 <표 IV-15>과 같다. 현재, 의료감독관의 충원은 계약직으로만 이루어지고 있다. 현재 정규직 의료감독관은 4명이 남아있는데, 이들의 임금은 월 44,079유로에서 시작된다. 계약직 의료감독관들과의 임금의 형평성을 맞추기 위하여 2004년부터 연간 22,924유로의 활동수당이 이들에게 지급된다.

<표 IV-15> 지역 근로감독의료요원의 보수체계

근속연수	연간 총급여 (유로)
신입	64984.02
5년 이상	58695.24
10년 이상	54502.73
15년 이상	50310.21

라. 근로감독관의 권한, 책임 및 업무

1) 근로감독관의 권한

프랑스 근로감독관은 독립권, 감독권, 계고권 및 업무방해로부터의 보호 등의 특권을 지니고 있다.

가) 독립권(Independence)

프랑스 근로감독관들이 누리는 독립성의 특권은 한편으로는 부당한 외부압력으로부터의 독립과 다른 한편으로는 감독업무가 이루어진 후 처리업무에 있어 자유로운 결정을 내릴 수 있다는 두 가지 내용으로 구성되어 있다.

프랑스 근로감독행정 종사자들은 ILO 제81호 협약 제6항에 근거하여 국가공무원의 지위를 보장받으며, 이에 따라 고용의 안정성과 정부교체 및 여타 외부 영향으로부터 신분독립을 보장받는다. 근로감독행정 종사자들이 공무원의 지위를 보장받는다라는 것은 해고나 면직

의 위협으로부터 보호받고 있음을 의미한다.

프랑스 근로감독 일선행정 단위는 형식적으로 해당 도지사의 관할 하에 있지만, 근로감독행정의 지휘 및 감독은 노동주무부처의 소관 하에 놓여 있으며 도지사는 이에 대해 어떠한 권한도 행사하지 않는다.<sup>34)</sup> 1982년 5월 10일의 “공화국 기관장의 권한 및 도단위 국가 공공기관 및 부서의 행동에 관한” 법령 82-389의 제7조는 “노동법률감독행위”를 도지사의 특권으로부터 제외하고 있다.

다른 한편, ILO 제81호 협약 제17항은 사법적 소추 대신에 경고나 권유를 적용하는 권한을 근로감독행정관으로 하여금 자유롭게 판단하게 할 것을 명시하고 있다. 이 특권은 1996년 10월 9일 제정된 행정명령에 의해 우선적 지위를 부여받고 있다. 프랑스 노동법(Code du Travail) L.611-1조는 근로감독관은 노동법 법규가 제대로 적용되는지를 감독할 임무를 지니고“ 있으며 이들은 또한 ”이러한 법규에 대한 위반이 있는지를 관찰할 임무를 지닌다“고 규정하면서 감독관은 ”자신들의 관찰의 결과 그 후속처리에 대한 결정과 판단에 있어 독립성“을 보장받는다는 사실을 반복하여 기술하고 있다.

그러나 이러한 결정의 자유는 1997년 9월 3일의 국가위원회(Conseil d'Etat)에 의해 내려진 행정명령에 의해 다소 완화되는데, 이 명령은 감독관들이 약식기소(procès-verbal)를 하지 않기로 결정하는 데 있어 중대한 판단 상의 오류가 있어서는 안된다는 유권해석을 내리고 있다. 또한, ILO 제81호 협약 제13조에 해당하는 근로자들의 건강과 안전을 위협하는 즉각적인 위협이 존재하는 경우, 근로감독관의 판단권은 근로자들의 건강과 안전에 대한 즉각적인 위협을 종료시켜야 하는 합당한 이유와 수단의 선택과 관련된 분석에 그칠 뿐이다.

근로감독행정의 독립성을 보장하는 것은 다른 많은 나라들에서도 관찰되는 공통적인 현상이지만, 프랑스에 독특한 점은 개개 근로감독팀의 독립을 최우선시한다는 점이다. 예를 들어 특정한 근로감독지휘관은 동일한 기업의 동일한 규제조항에 대하여 다른 근로감독소조가 이미 내렸던 유권해석을 반드시 받아들일 의무가 없다. 이렇듯 동일한 사안에 대해 해당 근로감독소조에 따라 다른 해석을 내리는 상황은 흔히 발생하는 경우인데, 이는 경영자들의 주요 불만사항이 되고 있다. 유사한 맥락에서, 임무수행이 지역적 단위 내에서 매우 개별적으로 이루어지고 있으며 여러 근로감독소조 간에 조정의 문제에 대한 고려는 부족한 형편이다. 또한, 많은 고발이 단시일 내에 집중되어 모든 고발들을 처리할 수 없는

34) 1982년 5월 10일 제정된 제82-389호 법령 제7항은 노동관계법의 감독업무를 도지사의 특권으로부터 제외함을 명시하고 있다.

경우, 그 우선 순위의 판단은 전적으로 근로감독행정관에 맡겨져 있다.

#### 나) 감독권 (Pouvoirs de contrôle)

근로감독행정의 업무수행을 위하여 근로감독행정관은 출입권, 조사권 및 전문가선임권 등을 부여받고 있다.

ILO 제81호 협약 제 12항은 신분증을 지참한 근로감독행정관은 모든 근로감독대상업체들에 언제든지 사전통고없이도 출입할 수 있으며, 낮시간의 경우 근로감독의 대상이 된다고 합당하게 판단되는 어떠한 장소에도 출입할 수 있음을 명시하고 있다. 노동법 제 L611-8조는 이 조항을 대부분 그대로 따르고 있지만 사생활 보호차원에서 주거지역에서 업무가 행해지고 있는 경우에는 근로감독관은 점유자의 허락 하에서만 출입할 수 있도록 규정함으로써 약간의 제한을 가하고 있다.

ILO 제81조협약 제12항은 또한 근로감독행정관에 감독에 필요한 경우 사용자 및 종업원을 조사할 권한, 필요한 서류 및 문서의 제출을 요구할 권한 및 사업체에서 사용 혹은 가공된 물질의 표본을 채취할 권한 등을 부여하고 있으며, 노동법 L. 611-9조 및 L. 611-12조는 특히 서류 및 문서의 제출을 요구할 수 있는 권한을 명시하고 있다. 2003년 11월 26일자 이민관리, 외국인 체류 및 국적에 관한 법률은 법령 L.611-8조를 보완하여 “근로감독관은 근로감독행정대상 사업장에서 사용자와 사업장 내의 인력에 대하여 스스로의 신분을 확인할 수 있는 신분과 주소를 증명하기를 요구할 수 있다”고 규정하고 있으며, L. 611-12조 역시 이러한 방향으로 수정되었다.

마지막으로 근로감독행정관은 노동법이 그 필요성을 명기하고 있는 경우에 한해서 사용자로 하여금 공인업체에 위탁하여 설비 및 시설이 규칙에 부합하는지 확인하도록 명할 권리를 가지며, 이 경우 확인에 필요한 비용은 사용자가 부담한다. 이들 업체는 특정 분야에 대하여 노동주무부처에 의하여 한시적으로 공인된 민간기업들이며, 자격은 갱신될 수 있으며, 감독업무 수행에 있어 중대한 오류나 절차의 위반이 있는 경우 형사책임을 지도록 되어 있다. 전문업체에 의해 작성된 보고서는 관련 감독관에게 전달되며, 감독관은 이 보고서를 기초로 처벌의 수위를 결정한다.

#### 다) 계고권 (Pouvoirs d'injonction)

근로감독행정관의 계고권은 사용자들에게 경고(mise en demeure) 및 위반의견(observation) 등 일정한 규칙을 준수할 것을 요구하는 권고에서 약식기소(procès-verbal), 작업중지명령, 사업장 폐쇄 등 강제적 조치에 이르기까지 매우 다양한 수준으로 구성되어 있다.

#### 라) 업무방해로부터의 보호

ILO 제81호 협약 17항에 의거 L. 631-1조는 근로감독관의 업무수행과 관련된 경범죄는 “1년 이하의 징역과 3,750유로의 벌금, 혹은 이 둘 중 하나의 처벌에 처해질 수” 있고, 재범의 경우 “2년 이하의 징역과 7,500유로의 벌금에 처해질 수 있다”고 규정하고 있다. 근로감독관에게 저항하거나 모독, 혹은 폭력을 행사하는 경우에는 노동법 L.631-2조에 의해 다양한 형태의 형법에 의해 처벌받을 수 있도록 규정하고 있다.

#### 2) 근로감독관의 책임

ILO 제81호 협약 15항에 규정되어 있는 근로감독행정관의 책임 조항들은 공무원법과 형법 등 국내법규를 통해 확인되고 있으며, 이해관계로부터의 중립, 직업상 비밀유지, 정보원 기밀유지 및 중립의무 등이 주된 내용이다.

첫째, 제81조 협약 15항 a)절의 규정은 공무원법 및 형사법에 의해 재확인되고 있으며, 이들 법에 의하면 근로감독행정관들을 포함한 일반 공무원들이 특정 이해관계에 관여하는 것을 금지하고 있다. 둘째, 제81조 협약 15항 b)절의 규정은 노동법의 L. 611-11, L. 611-12, L. 612-2 및 L. 611-7조에 의해 확인되고 있으며, 이 규정들은 근로감독행정관들 및 광역근로감독의무관들로 하여금 업무수행과정에서 취득한 제조 및 공정상의 기밀을 절대 누설하지 못하도록 규정하고 있다. 이 규정들을 위반하는 경우에는 형법 제226-13조에 의해 1년 이하의 징역 혹은 15000유로 이하의 벌금형에 처해지도록 규정되어 있다. 셋째, 제81조 협약 15항 c)절은 작업환경미비 혹은 규정위반에 대한 고발에 의해 실사가 이루어진 경우 고발자의 신원에 대한 비밀을 유지하고 특정 실사행위가 고발에 의해 이루어졌다는 사실을 해당 사업체의 고용주나 그 대표자가 알지 못하도록 할 책임 규정하고 있는데, 이는 2002년 3월28일 공포된 행정명령 Dagemo/Micapcor 제2002-03호에 의해 처음으로 국내법상의 명시가 이루어졌다. 마지막으로, 중립의무는 ILO 협약 제81호 3-2조에 규정되

어 있으며, 국내법에 의해서 명시적으로 적시되어 있지는 않지만, 행정관례에 의해 광범위하게 적용되어왔다.

### 3) 업무

프랑스의 근로감독행정체계는 기본적으로는 ILO 제81조 협약에 기초하고 있지만, 다른 한편 특수한 역사적 맥락 속에서 자기 고유의 색다른 특징들을 동시에 보이고 있다. 이러한 특징 중 가장 중요한 것은 프랑스의 근로감독행정은 매우 포괄적이라는 것이다. 프랑스 근로감독행정의 개입 범위는 노동법제와 노동행정이 적용되는 모든 범위에 해당한다.<sup>35)</sup> 따라서, 프랑스의 근로감독행정의 재량은 단순한 위생 및 안전 등 작업조건의 범위를 훨씬 넘어서는 것이다.<sup>36)</sup> 예를 들어, 프랑스의 근로감독행정관은 임금 및 사회보장분담금의 정확한 산출을 감시하고 노사관계에 대해 조정 및 중재 역할을 수행하기도 한다. 또한, 노조 간부의 해고 등 특정 사안에 대해서는 근로행정감독관이 준사법적 권한을 행사하기도 한다. 더욱이 프랑스의 경우 관련 정부 및 노사정 회의에 정기적으로 참가하는 것이 근로감독행정관의 일상적인 업무에 포함되어 있는 관계로, 근로감독행정이 단순히 감독업무에 그치는 것이 아니라 기준설정의 문제에도 깊숙이 관여하고 있다고 할 수 있다 (Richthofen, 2002). 이와 더불어, 프랑스의 근로감독행정관들은 노동관련 법률준수와 관련한 사업체 감독을 주된 업무로 하지만, 이외에도 노사 양측에 대한 자문 및 상담, 관계 정부기관에 대한 보고 및 제안 등의 다양한 업무를 수행하고 있다.

#### 가) 관련 법제 및 협약

프랑스 근로감독 행정관의 주요 임무를 규정하고 있는 관련 협약 및 법규는 아래와 같다.

(i) 상공업 근로감독에 관한 제81조 협약(1947년 7월 11일 ILO 총회에서 채택)

(ii) 노동법 (특히 L. 611-1, L611-12 및 R 611-1)<sup>37)</sup>

35) 프랑스와 유사한 형태의 포괄적 근로감독행정체계를 가진 나라로는 일본, 벨기에, 불가리아, 그리스, 스페인 및 불어를 공용어로 사용하는 아프리카의 대다수 나라들, 그리고 남미 대부분의 나라들이 있다.

36) 영국 등 몇몇 나라에서는 근로감독행정의 역할이 안전, 아동 및 여성노동 등 몇몇 작업조건의 범위에 한정되어 있으며, 또한 독일의 경우에는 근로감독행정으로부터 임금문제는 제외됨을 명시하고 있다.

37) 프랑스 노동법 제6권 제1부(L. 611-1에서 L. 612-2까지)는 노동법제 집행을 감독관리하는 행정업무에 대한 전반적인 사항을 규정하고 있다. 이 법에 규정된 프랑스 근로감독행정의 주된 업무는 ① 노동법,

- (iii) 프랑스 본령 노동, 고용 및 직업훈련 주무부처의 지방행정조직에 관한 제94-1166호 법령(1994년 12월 28일에 제정)
- (iv) 근로감독사무관 조직의 특수 지위에 관한 제97-364호 법령(1997년 4월 18일 제정)
- (v) 프랑스 해외영토 및 생뵈에르에미끌롱 지역 노동, 고용 및 직업훈련 주무부처의 지방행정조직에 관한 제99-955호 법령(1999년 11월 17일 제정)
- (iv) 근로감독지휘관 조직의 특수 지위에 관한 제2000-747호 법령(2000년 8월 1일 제정)

나) 사업체 감독 및 중재업무

① 감독업무

사업체 감독 및 중재 업무는 근로감독행정의 가장 기본적인 업무에 속하며, 다음 사항들과 관련된 법률 및 행정규제조항들을 대상으로 한다.

- (i) 종신고용계약과 관련된 권리<sup>38)</sup>
- (ii) 임시직 및 계약직 고용계약
- (iii) 단체협약 및 노사합의
- (iv) 임금
- (v) 노동시간
- (vi) 휴가
- (vii) 산업안전 및 보건
- (viii) 경제적 이유에 의한 해고
- (ix) 불법노동
- (x) 근로자 대표조직의 기능 및 대표자 보호
- (xi) 특수 지위 (재택근무, 장애근로자 등)

이 중에서 산업재해 및 직업병 예방과 관련된 업무는 매우 중요한 위치를 차지하고 있으며, 근로감독행정관은 이에 대하여 산업안전 및 보건관련 관계규정의 적용 여부를 감독

---

② 노동관련 비성문 법령과 규제들, ③ 사회보장법 관련조항 (L. 422-1, L.422-2, L.441-2 그리고 L.441-5)에 규정된 사항들, 그리고 ④ 형법 225-2조 및 225-13조부터 225-15-1조에 규정된 사항들의 실행여부를 감독하는 일이다.

38) 대부분의 경우 이 사항은 법률 및 규제조항 적용과 관련한 분쟁의 조정은 노동계약 민사재판소의 재량이지만, 근로감독행정관들 역시 일정한 역할을 담당하고 있다.

하고, 이와 관련된 조사를 수행할 임무를 부여받고 있다.

## ② 행정적 결정 및 명령

프랑스 근로감독행정시스템 속에서 고용계약 및 근로조건에 대한 행정적 결정 및 명령은 근로감독행정의 매우 중요한 부분을 차지한다. 본 소절에 제시된 예들은 이에 해당하는 근로감독행정과 관련된 업무가 얼마나 중요하고 다양한 지를 보여주고 있다.

첫째, 근로자 대표조직 관련 행정결정 및 명령과 관련하여 현·전직 근로자 대표자 및 직능별 대표조직 선거 출마자의 해고 및 전출은 근로감독지휘관의 허가가 있어야만 가능하다. 이외에 근로감독지휘관들은 다음 사항들에 대해 재량권을 갖는다.

- 종업원 50인 이하 사업장에 대하여 근로조건·안전·보건관련 위원회 설치 강제
- 기업위원회(comit  d'entreprise) 및 종업원협의회(d gu s du personnel) 임원선출에 있어 노사간 의견 불일치가 있는 경우 여러 선거단위들 사이 유권자 및 의석 수 배분의 결정
- 기업위원회 및 종업원협의회 선거와 관련 투표권 및 피선거권을 취득하기 위해 필요한 재직기간에 대한 예외규정 인정
- 해당 사업체의 기업위원회장의 결원 시 기업위원회 소집 및 주재

도단위 노동·고용·직업교육총국장과 해외영토 노동·고용·직업교육총국장은 기업위원회의 운영과 관련된 결정을 담당하는데, 특히 한 기업 내 독립적 지위를 갖는 사업체의 수의 결정과 이들 사업체들 간의 의석분배, 독립사업체 지위획득 및 상실, 기업위원회 폐지 등과 관련 노사간의 의견불일치가 있는 경우 결정을 내리며, 기업위원회 폐지 시 해당 자산의 양도 등을 감찰한다. 광역 노동·고용·직업교육총국장은 상기의 결정에 대해 이의신청이 있을 경우 이를 심의한다.

둘째, 근로감독지휘관은 근로시간의 활용과 관련하여 사용자들에 대해 다음과 같은 사항들에 대해 허가한다.

- 연간할당량을 초과하는 초과근로시간 이용
- 주간 노동시간 상한선에 관해 노동주무장관이 정한 예외조항의 적용
- 개개 근로자 사이의 차별화된 근로시간 적용문제 (근로자 대표의 결석 시)
- 실업발생에 따른 초과근로

- 포상휴가는 2개월 내에 사용되어야 한다는 규정의 완화 적용
- 갑작스런 경기활성화에 따른 하루 근로시간 상한의 초과 및 관련규정완화
- 일상적인 야간근로시간 상한규정의 완화
- 저녁9시부터 아침6시까지를 정규근로시간에 포함 (기업의 활동분야 특성 상 그 사유가 인정되고 기업별 혹은 산별 협약에 특별한 조항이 없는 경우)
- 대체인력 투입 등을 목적으로 하는 주말 근무

도단위 및 해외영토 노동·고용·직업교육총국장은 주 최대근로시간, 주 평균근로시간, 최대야간근로시간 등에 대한 예외적용을 사용자들에게 허가한다. 광역 노동·고용·직업교육총국장은 주 최대근로시간 및 야간근로에 대한 예외조항을 허용하고 근로시간과 관련한 결정에 대한 이의신청이 있을 경우 이를 심사한다.

셋째, 근로감독지휘관은 작업장 내 건강과 안전과 관련하여 탈의실, 세면실 및 샤워시설에 관련된 의무규정, 작업장 외부에 근로자 식당시설 설치 의무 및 작업장 소음노출정도를 일정수준 이하로 유지할 의무 등을 감면해주거나, 혹은 하루 소음노출수준을 주중 평균수준으로 대체하는 사항을 결정한다. 또한, 공인된 기관이 행한 분석 및 조치, 혹은 직장보건 의(médecin du travail)가 요청한 조사에 대해 사용자가 동의하지 않는 경우 결정을 내린다.

도단위 및 해외영토 노동·고용·직업교육총국장은 사용자들에게 매우 위험한 업무를 수행하는 경우 임시직 및 계약직 고용계약을 체결하는 것을 금지하는 조항에 대한 면제 여부를 결정하며, 특정 물질 위해물질에 대한 규준을 준수하기 위해 사용자가 자발적으로 조치를 취할 필요성이 있을 때 이를 허용한다.

광역 노동·고용·직업교육총국장은 고용자들에게 화재시 비상탈출과 관련된 몇몇 규정들을 면제해주거나 작업장 청소 등과 관련된 조치들을 한시적으로 면제해주는 데 대한 결정을 내린다. 또한, 직장 내 위생·안전·근로조건위원회 설치나 그 수 혹은 관련 조치들에 대한 결정에 대한 이의신청이 있을 경우 이를 심사한다.

넷째, 근로감독지휘관은 기업위원회와 경영진 사이의 의견불일치가 있는 경우 직장보건의 지명, 보직변경 혹은 해고요청 등을 심의한다. 또한, 종업원 200인 이하의 공업사업체 (다른 종류의 사업체의 경우는 종업원 500인 이하)에 대하여 간호원의 임용에 대한 결정을 내리며, 장애인동자에 관한 법률의 적용 상 직장보건의(médecin du travail)의 결정에 대한 이의가 있는 경우 이를 심사한다. 이 밖에, 근로감독지휘관은 직장보건의가 제안한 보직의

변경이 있는 경우 이를 심사하기도 한다.

광역 노동·고용·직업교육총국장은 직장보건·의료서비스가 한 사업체 내에 독자적으로 존재해야 하는지 혹은 여러 사업체가 공유하는 서비스를 설치해야 하는지 하는 문제에 대해 기업위원회나 종업원협의회가 고용주의 결정에 동의하지 않는 경우 이를 심사하며, 이와 관련하여 한 기업에 독자적인 의료서비스 혹은 사업장간 공동 의료서비스를 인증허가하거나 규정위반시 그 자격을 박탈하는 등의 문제에 대한 결정을 내린다.

### ③ 기업 내 노사간 대화 중재

기업 내 노사간 대화를 지원하고 분규예방을 위해 중재하는 것도 근로감독행정의 주요 업무이다. 근로감독행정관들은 분규발생시 노사 양측이 중재를 원하거나 동의하는 경우 합의를 이끌어내기 위해 개입하며, 사법심사원의 지명에 의해 중재자 혹은 참고인의 자격으로 사법중재절차에 직접 관여하기도 한다.<sup>39)</sup> 또한 근로감독행정관들은 기업내 노사합의를 기록·감독할 임무가 있다.

#### 다) 기타 ILO 제81조 협약에 규정된 업무

- 근로감독행정은 관련법의 효과적인 적용을 위해 피고용자 및 그 대표자들과 사용자 측에 관련된 정보제공 및 자문의 서비스를 제공한다.
- 근로감독행정은 기존 법규들로써 해결할 수 없는 문제점 및 남용이 발생할 경우 이를 해당 행정조직에 통고한다.

#### 라) 기타 ILO 제81조 협약에 규정되지 않은 업무

마지막으로 근로감독소조들은 1994년 12월 28일 제정된 제94-1166조 법령에 규정된 단위 노동·고용·직업교육총국의 업무 수행에 참여할 임무를 갖는데, 이는 ILO 제81조 협약에는 규정되어 있지 않은 업무 영역에 속한다.

#### 마. 노동기본권 보호의 실제

프랑스의 근로감독은 보건, 안전, 종업원대표조직, 노동시간, 노동계약, 불법근로 등 노동

---

39) 민사소송법 제21조는 사법심사원이 분규당사자 양측의 합의를 유도하기 위한 중재인을 지명할 수 있도록 허용하고 있다.

문제와 관련된 거의 전반적인 분야에 있어 감독권을 지니며, 그 외에도 사용자 및 피고용자의 권리와 의무에 대한 자문과 정보제공, 단체분규가 발생한 경우 노사간 중재 등 다양한 역할을 수행하지만, 노동계약과 관련된 개별 노동분규가 발생하는 경우는 근로감독행정부의 관할 밖이며 이는 전적으로 프뤼돔의 소관이다.

## 1) 근로감독관의 사업장 감독 및 조치

### 가) 개입의 시작

근로감독관이 사업장에 개입하게 되는 시발점은 다양한 사람들에 의해 다양한 방식으로 이루어진다. 한편으로는 근로감독관의 정기적인 사업장 시찰로부터 사업장에 개입할 수도 있고, 다른 한편으로는 피고용자나 혹은 간혹 사용자의 요청에 의해 시작되기도 한다. 대부분의 경우 감독실사는 종업원 대표자(노조 혹은 기업위원회)의 고발에 의해 시작되며, 개인적 수준의 분규의 경우는 그 우선 순위가 단체분규보다 뒤에 놓여 있다.

### 나) 현장조사와 결정

고발이 접수된 후 근로감독행정관은 자유출입권, 면접권, 자료제출요구권, 채취권 등 다양한 권한을 행사하여 현장조사를 행한다. 이러한 조사과정은 대부분의 경우 일주일 넘지 않는다. 현장조사의 결과를 바탕으로 근로감독행정관은 경고, 위반의견서, 약식기소 등 모든 사용 가능한 수단을 동원하여 결정을 내린다.

#### ① 경고 (mise en demeure)

노동법에 의하여 명시된 화재예방 및 위생 등 몇 가지 제한된 경우에 있어 근로감독행정관은 약식기소에 앞서 법에 규정된 기일 내에 필요한 조치를 취하도록 경고하도록 규정되어 있다. 하지만, 위의 해당 사항에도 만약 위반사항이 심각한 위험을 수반하는 경우, 근로감독관은 경고 없이 즉각 약식기소에 처할 수 있다. 만약, 근로감독지휘관이 특정 법률에 의해 해결될 수 없는 중요한 위험상황이 발생했다고 판단하는 경우에는 도단위 및 해외영토 노동·고용·직업교육총국장에 사안을 이관할 수 있다. 이 경우, 도단위 및 해외영토 노동·고용·직업교육총국장은 사용자에게 위험의 소멸을 위해 필요한 모든 조치를 취하도록

록 경고할 수 있다.

② 위반의견서(observation) 및 약식기소(proceeds-verbal)

노동법의 규정은 해당 사항에 대해 벌칙이 규정되어 있는 경우 위반의견서 및 약식기소의 대상이 될 수 있다. 법에 의해 경고가 선행되어야 함이 명시되지 않은 경우, 대다수의 경우에 있어 근로감독관은 위반의견서나 약식기소를 통하여 위반사항의 정정을 강제한다.

③ 산업안전 및 보건에 관한 긴급조치

ILO 제81호 협약 13b)항에 근거하여, 근로감독행정관은 근로자들의 안전 및 보건을 위협하는 심각한 상황이 발생할 경우, 이 상황의 소멸을 위한 긴급조치를 취할 권한을 가진다. 이를 위하여 근로감독관은 사안은 속결재판에 회부하거나 행정처분을 내리는 등 즉각적인 강제조치를 내릴 수 있다.

④ 주말 휴일 준수를 위한 긴급조치

노동법 L. 221-16-1조는 근로감독행정관으로 하여금 소매업자나 소비자서비스관련 업체에 있어 일요일 불법근무를 중지하도록 하기 위하여 필요한 모든 조치를 취하도록 사법기관에 의뢰할 권한을 규정하고 있다.

⑤ 임시용역업체에 대한 긴급조치

노동법 L. 124-13-1조는 임시용역업체가 필요한 의무사항을 준수하지 않음으로써 업체에 고용된 근로자들의 안전을 심각하게 위협하는 경우 근로감독행정관이 기소하고 법정이 판결함으로써 2개월 이하의 사업장 폐쇄를 명할 수 있음을 명시하고 있다. 이 경우, 근로감독관의 기소는 경고에 의해 선행되어야 한다.

근로감독행정관의 결정에 동의하지 않는 경우에는 이를 상급기관인 광역 노동·고용·직업교육총국장에 이의신청을 할 수 있다. 이 경우 주목할 점은 도단위 노동·고용·직업교육총국장은 이의신청을 받지 않는데, 이는 도단위 총국장은 일선 근로감독관의 직속 상관이기 때문이다. 대부분의 경우, 이의를 제기하는 측은 주로 사용자 쪽이다. 이의신청은 근로감독행정관의 결정을 통고받은 이후 2개월 이내에 작성되어야 하며, 광역 노동·고용·직업교육총국장은 4개월 이내에 이에 대한 심사를 끝내야 한다. 광역 총국장이 기한 내에 심사

를 내린 경우에는 이를 사용자에게 통고해야 하며, 기업위원회에도 그 결과를 고지해야 한다 (노동법 L.122-38조). 만약, 광역 총국장이 4개월 이내에 심사를 끝내지 않은 경우는 자동적으로 이의신청이 기각된 것으로 간주된다. 광역 총국장은 특정한 경우에는 사안을 노동주무장관이나 행정심의회에 이관할 수 있다 (Pollissier 외, 2002). 만약 사용자가 근로감독행정관의 결정에 불복하는 경우 관련 법정에 회부된다. 이 경우 법정은 최고 영업정지의 형을 내릴 수 있다.

## 2) 노동계약관련 개별 노동분규

프뤼돔(Les conseils de prud'hommes)은 민법의 수준에서 노동계약과 관련된 개별 분규를 처리하는 제도이다. 프뤼돔 위원들은 먼저 양자간의 중재를 통한 해결을 시도하고, 만약 중재가 이루어지지 않는 경우에는 판결을 통해 문제를 처리한다. 사안이 긴급한 경우에는 배심원의 위촉을 통하여 신속한 결정을 내릴 수도 있다. 관할 위원과 부문은 대개는 사용자의 지역과 산업에 따라 결정된다.

예를 들어 임금체불이 발생하는 경우, 이는 사용자측에서 노동계약을 어긴 것이므로, 사실상 노동계약의 파기로 볼 수 있다. 따라서 노동계약의 파기에 대한 책임은 전적으로 사용자에게 있으며, 피고용자는 해고수당과, 임금체불로 인하여 피해를 본 경우 이에 대한 손해배상도 청구할 수 있다.

### 가) 제소

피고용자와 고용자 사이에서 발생할 수 있는 노동계약과 관련된 모든 문제들을 관할하지만, 공공부문 근로자와 관련된 문제라든지 혹은 파업이나 종업원 대표자 선거와 관련된 문제는 다루지 않는다. 굳이 노동계약이 존재하지 않는다고 하더라도 피고용자와 사용자 사이에 종속관계가 형성되어 있다면 프뤼돔은 문제에 개입할 권한을 갖는다. 해당하는 분쟁의 종류는 노동계약의 유효성, 해석, 실행 및 파기와 관련된 모든 문제이다. 또한 단체협상의 적용과 관련된 개별 분규의 경우에도 프뤼돔에 제소할 수 있다. 마지막으로, 노동계약이 파기된 이후 결정의 실행과 관련된 문제들에 대해서도 프뤼돔에 제조할 수 있다. 제소는 분규가 발생한 직후부터 이후 30년까지 가능하지만, 임금과 관련된 5년으로 제한되어 있다.

## 나) 중재

일반적으로 프뤼돔의 판결과정은 반드시 중재단계를 거쳐야 하며, 노사 양측은 반드시 합의부에 출석하여야 한다. 만약 제소자가 합법적인 이유없이 합의부에 출석하지 않는 경우, 제소는 무효처리가 되며 원칙적으로 단 한 번만 갱신이 허용된다.

합의부는 사용자가 법적으로 규정되어있는 모든 서류를 제출하도록 명령할 수 있으며, 사용자측의 의무에 대하여 커다란 이견의 여지가 존재하지 않는 경우에는 피고측이 부재한 경우라도 임금과 그 외의 급여에 대하여 예납금을 요구할 수 있다. 만약, 이 단계에서 합의가 이루어지지 않는다면, 사안은 판결부로 넘어간다.

## 다) 판결

원고와 피고 양측은 서면이나 구두에 의해 판결심에 출두할 것을 명령받는다. 양측은 직접 출두하여야 하지만, 합당한 경우에는 다른 사람으로 대신할 수도 있다. 판결은 해당 위원회 프뤼돔 위원들 사이에 다수결에 의해 이루어진다. 만약, 다수결에 의한 판결에 이르지 못하는 경우, 사안은 사법재판관에 의해 주재되는 심사단계로 넘어가게 된다. 이렇게 내려진 판결이 최종 확정되면 (즉, 항소기간이 지나면) 실행되어야 한다. 어떤 경우에는 판결이 내려지자마자 실행되어야 하는 경우도 있다.

소송에 관련된 금액이 일정 한도(2005년 9월 20일 현재 4,000유로)에 이르기까지는 프뤼돔은 최종심의 역할을 한다. 그러나 만약 이 한도를 넘어가게 되면 프뤼돔의 판결은 항소의 대상이 될 수 있고, 항소심이 프뤼돔의 판결을 재검토한다.

## 라) 즉심제도

즉심제도는 원고측의 주장이 별 이견의 여지없이 타당할 경우, 혹은 현저한 부정이 발생한 경우(예를 들어 합법적 파업에 참가한 근로자가 해고된 경우) 구성된다. 이 제도는 우선적으로 처리되어야 하는 소송에 대하여 기간을 단축하기 위한 것이며, 며칠 내에 판결이 내려진다. 즉심관의 구성은 모든 부문에서 노사 동수로 구성된다.

### 3) 취약계층 근로자의 근로조건 보호

프랑스에서 직업적 기준에 의거하지 않은 채 채용, 승진, 처벌, 전직, 해고, 직업훈련 등 모든 분야에 있어 차별을 행하는 경우, 이는 민사 및 형사상의 처벌 대상이 된다. 이는 출신국적, 성별, 관습, 성적 성향, 나이, 가족상황, 외모 등 다양한 영역에 적용된다. 또한 차별행위와 관련된 분쟁에 관계된 모든 피고용자들도 이로 인하여 차별받지 않도록 보호받고 있다. 만약 사용자가 피고용자가 사법적 절차를 밟은 이유로 해고를 한 경우, 이 해고는 무효이며, 해당 피고용자는 해직된 적이 없는 것으로 간주된다. 이 때 피고용자는 자신의 직장에 복귀하는 것을 거절할 수 있는데, 이 경우 프뤼돔은 사용자로 하여금 관례적으로 혹은 법적으로 설정되어 있는 보상금에 더하여 마지막 6개월치 월급에 해당하는 액수 혹은 그 이하를 지불하도록 할 수 있다.

사용자의 차별적 행위에 피해를 본 피고용자는 형사소송과 민사소송을 제기할 수 있다. 형사소송의 경우, 피해자는 형사기관이나 사법부에 신고할 수 있고, 차별행위는 형사처벌의 대상이 된다. 차별행위의 피해자는 또한 프뤼돔에 민사소송을 제기할 수도 있다. 이 경우 민사소송의 목적은 차별적인 행위를 무효화하고 그로부터 피해자가 받은 피해를 보상하기 위한 것이다. 이 경우 차별행위의 근거를 제시해야하는 쪽은 제소자이다. 출신국적에 의한 차별이 문제가 되는 경우, 그것이 실제 국적의 문제이건 아니면 인종적 차이에 의한 것이건, 특별규제의 대상이 된다.

차별이 발생하는 경우, 근로감독행정, 노조조직, 차별반대시민단체, 종업원 대표, HALDE(La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) 등 다양한 기관이 개입할 수 있다. 먼저, 근로감독관은 차별을 금지하는 노동법과 형법 조항들을 준수하지 않았다는(혹은 준수하였다는) 것을 증명할 수 있는 모든 서류와 정보를 제출하도록 요구할 수 있다. 기업수준 혹은 전국단위의 노조, 그리고 차별반대 시민단체 들은 기업의 종업원, 채용대상자, 연수생 및 수습사원 등에 대하여 차별적인 행위가 발생하면, 이들을 대신하여 사법절차를 밟을 수 있다. 이 경우 노조는 사법절차를 밟을 의도를 당사자에게 서면통지하여야 하고, 시민단체의 경우 당사자의 서면동의가 있어야 한다. 종업원 대표는 채용, 보수, 직업훈련, 작업재배치, 보직 등의 분야에서 차별행위가 발생한 경우 이를 사용자에게 통지하고, 이 때 사용자는 지체없이 조사를 개시하여 차별상황을 종료시켜야 한다. 만약 사용자가 이러한 통지에 응답하지 않는다면, 당사자 혹은 그의 동의하에 종업원 대표가 프뤼돔에 제소할 수 있다.

HALDE는 2004년 12월 30일자 법에 의해 창설되었으며, 2006년 3월 31일자 “기회균등을 위한” 법안에 의해 강화되었다. 이 기관은 직간접적 차별행위를 조사하고 억제하기 위하여 설립된 독립기관으로 차별을 당했다고 생각하는 모든 사람들이 이 기관에 청원할 수 있다. HALDE는 차별 피해자들의 청원서류 작성을 돕는다. 이를 목적으로 이 기관은 해명요구, 관계자 면담, 서류관람, 현장조사 등을 포함한 조사권을 갖는다. 현장조사는 물론 관계자들의 동의하에 이루어져야 하지만, 해당 장소의 책임자가 이를 거절할 경우에는 즉시판사에 조사를 명령하도록 요청할 수 있다. HALDE는 사법권이 없지만, 차별행위가 발생한 경우 관할 관청에 이를 처벌하도록 요구할 수 있고, 또한 조사를 통하여 차별행위가 범법행위라는 충분한 근거가 있으면 검찰에 고발할 수 있으며, 재판을 참관할 수도 있다.

## 바. 근로감독행정 실적

### 1) 적용대상 사업체 및 근로자

원칙적으로 노동법의 적용을 받는 1인 이상 피고용자를 둔 개인과 민간법인, 그리고 상공업 활동을 하는 공공법인들이 근로감독행정의 대상이다. 하지만, 공무원이나, 정부, 지방자치단체 혹은 공립병원 등 공공부문의 계약직 근로자에게는 강제력을 갖지 않는다. 이들의 근로조건은 법에 의해 규정되어 있으며, 만약 분쟁이 발생하는 경우에는 행정심판의 심판을 받는다. 근로감독행정관은 특정한 경우 이들 기관을 대상으로 개입할 수 있지만, 대부분의 경우 그 권한이 매우 제한적이다. 농업, 운송 및 해양 등의 산업들은 근로감독행정이 적용되지만, 해당 주무부처들에 의해 별도로 관리되고 있다.

2004년 12월 31일 현재 프랑스 전역에 약 1,522,232개의 사업체와 15,047,756명의 임금근로자가 근로감독행정의 관할 하에 놓여 있다.<sup>40)</sup> 이 중, 약 36,765개 사업체와 285,167명의 임금근로자가 프랑스 해외영토에 속해 있다.

40) 여기에서의 통계자료는 상공업 직능간 고용조합(UNEDIC: Union interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce), 국립통계청(INSEE), 및 사회·고용·연대부 산하 연구조사통계기획국(DARES) 등 다양한 출처로부터 얻어진 것이므로, 경우에 따라 정확히 일치하지 않는 경우도 있다. 또한 이 통계들은 주로 노동관련 주무부서 관할 하의 업체들만을 포함하고 있으므로, 그 포괄범위에 있어 본령과 해외영토 사이에 약간의 차이가 존재한다. 즉, 본령의 경우, ‘농업·산림·어업’으로 분류된 업체들의 경우, 농업협동조합(MSA)에 가입되지 않은 업체들만이 포함되어 있지만, 해외영토의 경우 농업부문의 임금근로자들이 MSA에 가입되어 있지 않기 때문에 해당되는 모든 업체가 통계에 포함되어 있다.

보다 구체적으로 1982년 이후 2004년까지 사업체수는 467,104개 증가하여 44.35% 증가하였고, 관할 임금근로자수는 2,792,978명 증가하여 22.8% 증가하였다. 이 시기 동안 근로감독관의 수는 1,178명에서 1,371명으로 늘어 약 16.4% 증가하였을 뿐이다. 그 결과 근로감독관 1인이 담당하고 있는 사업체의 수와 임금근로자의 수는 지속적으로 상승하였다. 2004년 12월 31일 현재 근로감독소조에 소속된 근로감독행정관 일인당 평균 담당 업체의 수와 임금노동자 수는 각각 1,108개 업체와 10,958명에 이른다. 이들 수치는 1982년의 수준인 894개 업체 및 10,383명을 현저히 웃도는 수치이다. 이러한 증가추세는 2002년 이후의 근로감독관 충원으로 약간 완화되는 경향이 있지만, 아직 1980년대 초반의 수준에 못 미치고 있는 것이다.

<표 IV-16> 근로감독관 1인당 사업장 및 근로자 수 추이(1982-2004)

	관할 사업체	관할 임금근로자	감독관 1인당 사업체수	감독관 1인당 임금근로자수
1982	1,053,173	12,231,182	894.03	10,383.01
1983	1,079,522	12,766,853	870.58	10,295.85
1984	1,128,803	12,250,090	905.94	9,831.53
1985	1,131,633	12,170,593	896.7	9,653.89
1986	1,151,555	12,167,927	940.04	9,930.0
1987	1,180,670	12,297,548	976.57	10,171.67
1988	1,213,801	12,586,099	1024.3	10,621.18
1989	1,254,187	12,990,002	1,084.94	11,237.03
1990	1,283,063	13,253,279	1,160.09	11,983.07
1991	1,290,816	13,137,574	1,212.03	12,335.75
1992	1,284,175	12,817,557	1,164.26	11,620.63
1993	1,340,388	12,699,185	1,171.67	11,100.69
1994	1,351,659	12,522,440	1,167.24	10,813.85
1995	1,360,225	12,679,321	1,181.78	11,015.92
1996	1,379,072	12,708,310	1,234.62	11,377.18
1997	1,396,074	13,040,291	1,208.72	11,290.3
1998	1,418,000	13,322,000	1,237.35	11,624.78
1999	1,442,000	13,813,000	1,205.69	11,549.33
2000	1,485,000	14,683,000	1,201.46	11,879.45
2001	1,497,800	14,682,900	1,216.73	11,927.62
2002	1,504,954	14,955,013	1,159.44	11,521.58
2003	1,507,217	14,967,540	1,132.99	11,251.33
2004	1,520,277	15,024,160	1,108.88	10,958.54

자료: Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement (2005).

## 2) 근로감독행정실적<sup>41)</sup>

### 가) 근로감독행정체의 실적

2004년에 총 277,055건의 사업장 감독이 조사되었다.<sup>42)</sup> 이 중 107,005건은 초기시찰 (premières visites)의 대상으로, 이 수치는 2003년(100,665건)에 비하여 6.3% 높으며, 2002년(81,223건)에 비하면 24%나 높아져, 최근 2년 동안 32%라는 높은 증가세를 보이고 있다. 107,005 사업체 중에서 105,676 사업체는, 1인 이상 9인 이하의 임금근로자 사업체 65,152개소(2002년 58,447개소), 10인 이상 49인 이하 임금근로자 사업체 26,697개소 (2002년 27,259개소), 50인 이상 임금근로자 사업체 13,827개소 (2002년 14,959개소)로 나누어진다. 한번이라도 감독의 대상이 되었던 사업체에 근무하는 임금근로자의 수는 총 5,552,330명에 달하였는데, 이는 2002년보다 9.8% 감소한 수치이다. 이러한 현상의 주요한 이유는 바로 소규모 사업체에 대한 감독이 증가하였기 때문이다.

2004년 한 해 동안 총 886,413건의 위반의견서(observation), 경고(mise en demeure) 및 약식기소(procès-verbal) 조치가 주어졌는데, 이것은 2003년에 비하면 17%, 2002년에 비하면 40% 증가한 것이다. 이 중 위반의견서에 관한 것이 858,658 건으로 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 경고는 매우 한정된 상황에서만 주어지므로 10,009건으로 소수에 불과하지만, 2003년에 비하면 이 역시 47%나 증가하였다. 근로감독관에 의한 약식기소는 18,746건으로 역시 2003년에 비하여 19% 증가세를 나타내었다. 근로자의 건강 및 안전을 심각하게 저해

---

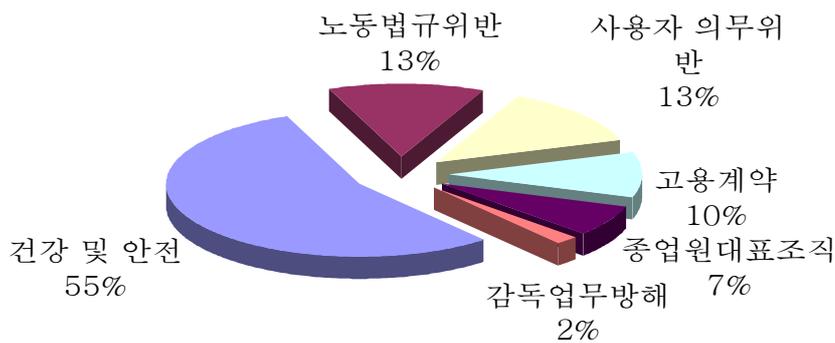
41) 근로감독행정 실적에 대한 유형별 분야별 통계를 서술한다. 이에 대한 자세한 수치를 살펴보기 앞서 통계에 대한 몇 가지 유의사항을 환기할 필요가 있다. 1992년까지 프랑스의 근로감독행정 실적은 근로감독행정관들이 서면상 작성한 월간 활동보고서에 기초하여 MICAPCOR에 의해 수작업으로 집계되었다. 1992년 이후 점진적으로 전산체계가 도입되었으며, 1995년에 이르러서는 이를 자동적으로 집계하는 시스템이 마련되었다. 하지만, 전산입력 상의 어려움이 발생하는 경우 종종 근로감독행정관들이 보고서 작성을 포기하는 경우가 발생하는 등 통계의 정확성이 확보되지 못하고 있다. 특히 2000년 3월부터 근로감독행정관들이 지위개선을 요구하면서 발생한 분규과정에서 활동보고서 작성을 태업함으로써 그 통계의 정확성이 더욱 타격을 받았다. 예를 들어 2001년의 경우 약 65-75%의 보고서만이 취합되었다. 그러나 적어도 2000년 이후 집계되어온 자료들은 1990년대 자료들과는 구분할 필요가 있다. SIE가 본격적으로 사용되기 시작한 것은 2000년 이후의 자료들은 이전의 1990년대 자료들에 비하면 신뢰도가 한층 높아졌다. 프랑스 정부에 따르자면, 2004년 자료의 65-70%는 SIE 집계에 의존하고 있으며, 이것은 85-93%의 근로감독관들이 제출한 자료 분석에 근거한 것이다. 구체적인 통계를 살필 때, 이 점을 유의할 필요가 있을 것이다.

42) 이는 93%의 감독관에 대한 통계로, 통계에 포함된 감독관의 수가 2003년에 비하여 8%가 증가한 수치라는 점을 유념할 필요가 있다.

하는 사업의 중단을 요구하기 위한 법정이첩은 73건 발생하였다. 즉각적이고 심각한 위험 요인에 대처한 작업중단 혹은 재개조치는 5,120 건이 발생하였는데, 이 역시 2003년에 비하여 60% 증가, 2002년에 비하면 98% 증가한 수치이다.

적용분야별로 2004년의 근로감독실적을 살펴보면, 총 858,658건의 분야구분이 가능한 위반의견서 발급 건수 중 55%가 산업안전 및 보건 분야 (작업장의무원문제 포함)로 2003년도 대비 2% 증가하였으며, 13%가 근로기준 분야 (임금문제 포함)에 해당하는데 이것은 2003년도와 같은 비율이다. 고용주 의무위반은 총 13%로 전년도 대비 1% 감소하였고, 고용계약은 10%로 전년도 대비 1% 증가, 근로자 대표조직은 7%로 증감이 없으며, 근로감독 업무방해는 총 2%로 전년에 비하여 2% 감소하였다 [그림 IV-10].

[그림 IV-10] 위반의견서의 분야별 구성, 2004.

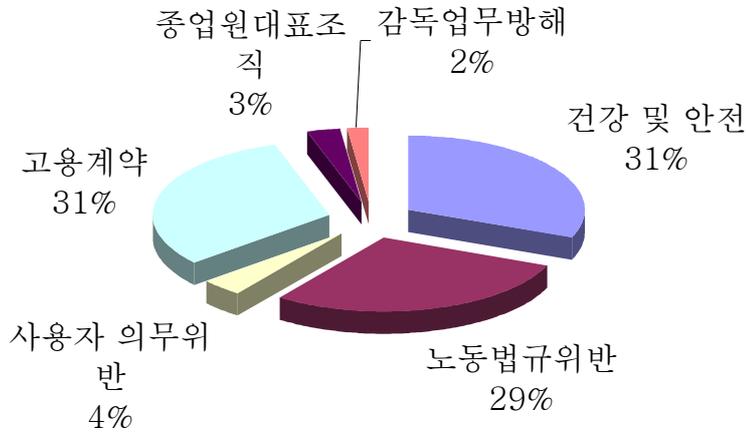


자료: Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (2005).

총 18,746건의 약식기소처분 중에서 약 29%가 근로기준분야와 임금문제인데, 이것은 지난 3년간 각각 1%와 19% 감소한 수치이다. 약 31%가 산업안전 및 보건분야 (작업장의무원문제 포함)에 해당하며 이는 2003년에 비해서는 12% 감소하였지만, 2002년에 비해서는 2% 증가한 수치이다. 고용계약 부분에서는 31%로 9% 증가, 고용주 의무위반은 4%이다. 근로자 대표조직은 3%로 2003년과 동일하며, 근로감독 업무방해는 2%로 전년에 비하여 1% 감소하였다 [그림 IV-11].

근로감독관의 결정에 불복하여 항고한 경우 중 노동주무부처까지 이르는 경우는 2002년 이후 급격하게 늘어나는 추세에 있는 반면, 구제율은 반면에 하락하는 경향을 보이고 있다 <표 IV-17>.

[그림 IV-11] 약식기소의 분야별 구성



자료: Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (2005).

<표 IV-17> 노동주무부처로의 항고건수와 구제율

연도	항고건수	구제율
1996	1079	
1997	1131	77.45%
1998	1113	80.53%
1999	986	73.59%
2000	1011	72.12%
2001	795	71.67%
2002	922	69.55%
2003	1152	58.45%
2004	1234	64.27%

자료: Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (2005).

#### 나) 약식기소에 따른 판결

여러 가지 현실적인 이유로 인하여 판결에 대한 통계와 앞에서 소개된 근로감독행정체의 감독실적과는 일치하지 않을 수 있지만, 이를 염두에 두고 기각률을 살펴보는 것은 의미가 있을 수 있다. 개인을 대상으로 한 1168개의 판결 중 약 23%가 기각되었고, 24%는 징역 혹은 집행유예 등 실형을 선고받았다. 법인에 대해서는 166개의 판결 중 28%에 해당하는 46건이 기각되었고, 14%가 징역 혹은 집행유예의 실형을 선고받았다 <표 IV-18>.

<표 IV-18> 약식기소에 따른 판결 결과(2004)

	개인에 대한 판결		법인에 대한 판결	
	기각률	실형률	기각률	실형률
건강 및 안전	24%	28%	26%	15%
직장의료	48%	0%		
노동법규위반	17%	1%	14%	0%
임금	14%	0%		
고용주의 의무	13%	4%	25%	25%
고용계약	22%	33%	27%	18%
종업원 대표조직	58%	17%	29%	14%
감독관 업무방해	15%	19%	70%	0%
합계	23%	24%	28%	14%

다) 프뤼돔의 분류처리

프랑스에는 270명의 프뤼돔 위원회가 있으며, 14,600명의 위원이 선출되어 있다. 2004년 동안 207,770건의 사건이 제소되었으며, 이 중 64.5%가 승소하였다. 63.8%의 판결은 항소의 대상이 되었으며, 그 중 57.1%가 프뤼돔에서의 판결대로 유지되었다. 개인적인 이유로 해고된 근로자 중 25.8%와 경제적인 이유로 해고된 근로자들 중 2.5%가 프뤼돔에 제소하였다.

프뤼돔은 노사분규와 관련된 사안의 97%를 담당하고, 사법부는 나머지 3%를 담당하고 있다 <표 IV-19>. 이러한 구조는 1990년대 초반 이래 거의 변화가 없었는데, 1993년 프뤼돔은 224,158의 제소를 처리하였던 반면, 2004년에는 그 수가 오히려 줄었다.

<표 IV-19> 심급별 노동분류 수의 추이

	전체	프뤼돔	대법원	하급심
1993	228890	224158	2006	2726
1994	224375	219686	1736	2953
1995	213373	208926	1879	2568
1996	224355	219305	2057	2993
1997	276636	222294	2108	52234
1998	245790	240572	1981	3237
1999	218903	213280	1928	3695
2000	216863	211527	1986	3350
2001	224210	218909	1885	3416
2002	312252	225987	1748	84517
2003	220624	214874	1893	3857
2004	214614	207770	1730	5114

반면 항고의 수는 1993년에서 2004년 사이에 36,993건에서 49,829건에서 약 34.9% 증가하였다 <표 IV-20>. 항소의 수는 이렇듯 급속하게 증가한 반면, 그 구조는 큰 변화가 없다. 1993년과 마찬가지로 2004년에도 항소의 약 96%를 개별 노동분류가 차지하고 있고, 그 중에서도 노동계약의 파기와 관련된 건수가 약 95%를 차지하고 있다.

<표 IV-20> 유형별 항소건수 추이

	전체	개별 노동분류	기타 노동분류
1993	36,933	36,233	700
1994	41,289	40,530	759
1995	42,643	41,295	1,348
1996	41,802	40,267	1,535
1997	43,615	42,510	1,105
1998	44,591	43,208	1,383
1999	44,006	42,650	1,356
2000	45,170	43,743	1,427
2001	43,537	42,133	1,404
2002	45,082	43,792	1,290
2003	46,711	45,601	1,110
2004	49,829	48,491	1,338

## V. 개선방안

### 1. 근로감독행정 패러다임의 전환 : 수요자 위주의 예방감독

경제위기 이후 노동시장의 유연화가 강화되면서 비정규직 등 취약계층 근로자의 확산, 노동시장의 이중구조화, 소득격차 심화, 근로빈곤계층(working poor) 확산 등이 큰 문제로 대두되고 있다. 양극화는 행정인프라의 미흡, 정규직 중심의 노동운동 등으로 더욱 심화되고 있는 실정이다. 아울러 경제위기 이후 심화된 고용불안, 근로조건 침해사례 급증 등 국민의 노동행정에 대한 수요가 폭증하고 있다.

특히 근로감독행정을 통한 취약계층 근로자의 기본적인 근로조건 보호는 노동시장의 양극화를 완화하고 사회통합을 이루는 중요 기제가 된다는 점에서 그 중요성이 있다.

정부의 주요 역할의 하나는 공동선(common good)의 증진이다. 공동선을 증진시키기 위해 정부는 노동시장 양극화 속에서 어려움을 겪고 있는 “취약근로계층에 대한 보호·지원”강화에 노동정책의 주안점을 두어 여러 가지 노력을 전개하여 많은 성과를 거두었다. 취약계층 및 취약계층의 비중이 높은 사업장을 중심으로 선택과 집중을 통한 사업장감독, 체불행정시스템 혁신, 사업장정보관리시스템(노사누리) 구축, 종합상담센터 신설·운영 등 업무프로세스 개선, 분과를 통한 업무의 전문화, 근로감독관 증원 등을 통해 취약계층 근로자의 기본적인 근로조건 보호로 노동시장 양극화를 완화하는데 기여하였다.

그러나 참여정부 출범 후 지난 3년 반의 노동정책에 대한 외부 평가를 보면 취약계층 근로자 보호에 대해서는 노사관계 개선에 이어 평가가 긍정적이지 않은 편이다. 평가가 긍정적이지 못한 가장 큰 이유는 취약근로자 보호를 위한 가장 강력한 제도인 근로감독행정이 많은 노력에도 불구하고 다음과 같은 측면에서 여전히 미흡하기 때문이다.

양적인 성장(사업장수)에만 치중하여 점검효과에 대한 평가환류의 미흡, 법령 위반여부에 초점을 둔 소극적·사후적 감독위주의 행정(적발·처벌위주의 점검), 사업주를 포함한 일반 국민에 대한 노동관계법 이해 및 준법의식 제고를 위한 각종 홍보 및 교육 미흡, 근로감독관의 낮은 숙련도, 노동부 본부 조직의 취약 등이 그 원인으로 제시된다.

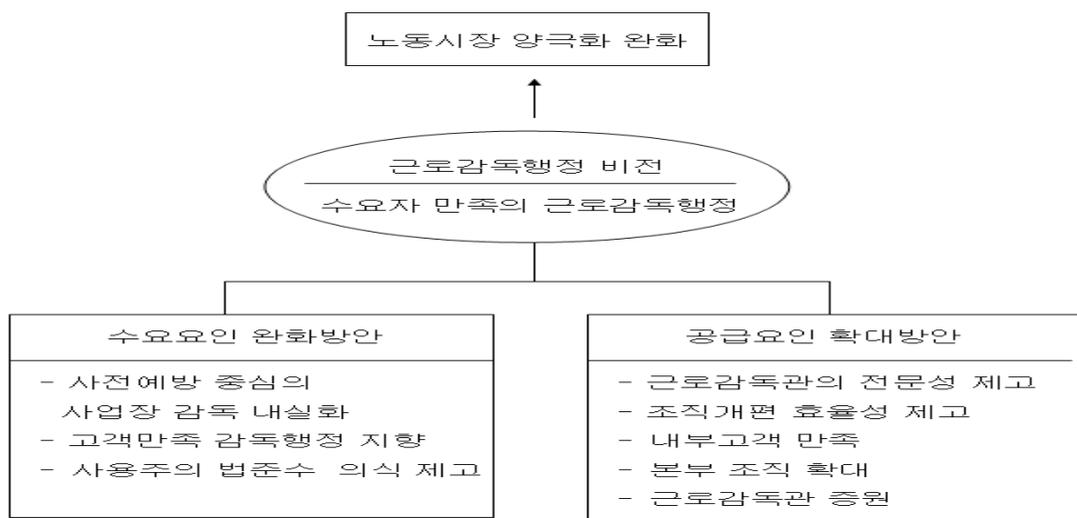
참여정부의 노동정책은 사회통합적 노동정책으로서 ‘신뢰에 기초한 참여·협력의 노사관계’를 구축하고 노동의 질을 높임으로써 사회적 통합연대와 경제효율간의 선순환을 추구하는 정책으로 요약된다. 이는 노동시장측면에서는 이중구조화와 양극화문제에 대응하여 유연성을 높이면서도 전체 노동시장의 안정을 해치지 않는 제도적·정책적 노력이 필요함을 시사한다.

사회통합적 노사관계를 구현하기 위한 방안의 하나는 노동행정서비스의 역량을 확충하는데 있으며, 그 중에서도 근로감독행정의 개선 및 효율성 제고는 불가결한 요인이다. 근로감독행정의 개선 및 효율성을 제고하기 위한 방안을 강구하기 위해서는 먼저 현행 근로감독행정의 패러다임을 환경변화와 정합성을 갖도록 전환할 필요성이 있다.

향후 다양화·복잡화·고도화될 것으로 전망되는 21세기에 근로감독행정이 나아가야 할 방향성을 어떻게 구축하여야 하느냐가 근로감독행정이 안고 있는 가장 큰 문제이다. 근로감독행정의 방향성은 처벌위주의 근로감독행정에서 ILO의 근로감독행정관련 협정에서 규정하고 있는 바와 같이 사전예방에 주안점을 둔 서비스행정, 즉 고객(민원인) 만족 나아가 고객을 감동시킬 수 있는 근로감독행정으로 나아가야 한다.

21세기 근로감독행정의 패러다임인 수요자중심의 근로감독행정을 구현하기 위한 방안에는 근로감독행정 수요요인을 완화하는 방안과 아울러 근로감독행정 공급요인을 강화하는 방안 두 가지 방안이 함께 강구되어야 한다. 이상의 논의를 그림으로 나타내면 다음과 같다.

[그림 V-1] 근로감독행정 비전 및 개선방안



## 2. 근로감독행정 수요요인의 완화방안

### 가. 사전예방 중심의 사업장감독 내실화 : 선택과 집중

경제위기 이후 노동시장 유연화로 비정규직의 확산, 노동시장의 이중구조화·양극화, 소득격차 확대, 근로빈곤계층(working poor) 확산 등이 문제로 부각되었으며, 이러한 현상은 행정인프라의 부족, 정규직 중심의 노동운동 등으로 더욱 심화되었다. 경제위기 이후 심화된 고용불안, 근로조건 침해 사례 급증, 주요 노동관계법의 적용범위 확대 등 국민의 노동행정에 대한 수요가 폭증하였으나 근로감독행정은 주로 신고사건 처리 위주의 사후구제와 아울러 노동관계법 위반여부에 초점을 맞춘 소극적·사후적 감독위주의 행정에 머물렀다는 비판을 받고 있다. 그동안 근로감독행정이 적발·처벌 위주의 점검만으로는 실질적인 개선 효과가 미흡하다는 점을 감안하면 효과를 거두기 위해서는 수요자 중심의 사전예방적 감독행정으로 나아가야 하며, 그 핵심은 사업장감독이다. 사업장감독은 근로자의 근로조건 개선 및 사업주의 법 준수 의식을 고취시키기 위하여 근로기준법 등 사업장의 노동관계법령 준수 여부에 대해 점검하는 것을 말하며, 근로감독관의 가장 기본적이고 오래된 업무 중의 하나이다. 사업장에 대한 감독활동은 노동법 위반사항을 적발하여 의법 조치하는 본연의 집행기능뿐만 아니라 노사 모두의 책임있는 법 준수 노력을 조장하고, 노사관계를 둘러싼 다양한 문제의 발생을 사전에 예방하여 궁극적으로는 기업의 생산성 향상에 도움이 주는 역할을 담당하는 기능을 수행하고 있다.

특히 사업장감독은 새로운 형태의 기업 발생, 근무형태 및 근로조건이 다양화되는 추세이고 기업 및 근로자간 양극화문제 심화 등 시장경제에서 열악한 지위에 있는 취약계층 근로자의 근로조건 침해가능성이 높아지고 있어 이에 대한 보호의 필요성이 증대되고 있다는 점에서 그 중요성이 높아지고 있다.

사업장근로감독방법에는 예방점검, 정기점검, 특별점검(특별조사)이 있다. 근로감독관들이 바람직한 사업장감독으로 인식하고 있는 사업장감독방법은 실태조사결과에서 나타난 바와 같이 전체근로자의 근로조건을 종합점검하는 종합감독방식이나 전체 법령 점검방법보다는 중점점검사항 위주의 방식이나 해당 취약계층에 한정하여 점검하는 부분(특화)방식으로 전환할 필요성이 있다.

사업장감독시 중점점검사항은 사업장감독 대상사업장의 인원 구성에 따라 다르다. 예를 들면 연소자가 다수 고용된 사업장에서는 최저임금법상의 최저임금 지급, 근로기준법 상의

근로조건 명시, 금품청산, 임금지불, 연소자증명, 근로시간, 야업·휴일근로금지 등의 항목이 중점점검사항이 되어야 할 것이다. 외국인 다수 고용사업장에서는 근로기준법 상의 폭행금지, 금품청산, 임금지불, 최저임금법상의 최저임금 지급, 남녀고용평등법 상의 직장내 성희롱 금지 등의 항목이 반드시 포함되어야만 할 것이다.

<표 V-1> 과별 바람직한 사업장감독방법

(단위: %)

	노사지원과	미분리지청
종합감독(전체 근로자 근로조건 종합점검)	16.9	17.3
부분(특화)감독(해당 취약계층에 한정점검)	24.2	18.7
중점점검사항위주 방식	33.3	28.0
전체법령 점검방식	1.9	1.3
종합감독원칙+부분감독	21.3	34.7

또한 사업장감독 대상사업장 선정기준은 근로감독관이 관할 지역의 모든 사업장을 감독한다는 것은 사실상 불가능하다는 점을 감안할 때 모든 규모의 모든 사업장을 대상으로 하는기보다는 일정규모 이하의 사업장 중 취약근로자가 다수 고용된 사업장, 예를 들면 30% 이상인 사업장으로 한정하는 방안이 바람직한 것으로 판단된다. 물론 일정규모 이상인 경우에도 신고사건이 많은 사업장에 대해서는 사업장감독 대상사업장으로 선정하여야 한다.

<표 V-2> 과별 사업장감독 대상사업장 선정기준

(단위: %)

	노사지원과	미분리지청
신고사건 다발 사업장	17.7	29.9
취약근로자 다수고용사업장	38.2	35.9
문제 제기된 사업장	12.4	9.4
일정 규모 이상의 사업장	16.3	23.9

아울러 사업장감독계획은 본부가 세부적인 계획까지 수립하여 하달하기보다는 본부는 점검방침, 점검목표 등 전국적으로 필요한 사항만 제시하고 세부적인 계획은 관서의 실정을 고려하여 지방자체계획을 수립하는 방향으로 나아가는 것이 바람직하다.

〈표 V-3〉 과별 바람직한 사업장감독계획 수립방안

(단위: %)

	노사지원과	미분리지청
본부가 세부적인 계획까지 수립하여 하달	8.0	9.4
본부는 점검방침, 점검목표 등 전국적으로 필요한 사항만 제시하고 세부적인 계획은 관서의 실정을 고려하여 지방자체계획 수립	85.3	81.2
지방청별 중점점검대상을 제출받아 본부계획에 반영 시달	4.3	7.8

취약계층 근로자 다수 사업장에 대한 감독으로의 방향 전환은 노사관계의 현안이 정규직 중심에서 비정규직 등 취약근로자 중심으로 이행하고 있다는 현실과 부합하며, 사전예방적 근로감독으로 취약계층의 권익 제고는 물론 노사분규의 예방에도 크게 기여할 것으로 판단된다. 또한 취약근로자 다수고용사업장에 대한 점검은 사업주로 하여금 근로기준법 등 개별적 근로관계법을 준수하도록 하는 효과를 가져와 취약계층의 신고사건을 대폭적으로 감축시키는 결과를 낳을 것으로 기대된다.

#### 나. 자율점검방식 도입

사업장감독을 보완하는 방법으로 일정규모 이상의 기업에 대해서는 자율점검방식을 도입하여 한정된 인력과 재원을 취약계층 근로자의 기본적인 근로조건을 실질적으로 보호하는 방안을 강구할 필요성이 있다. 예를 들면 유해·위험요소가 많은 조선업종에서는 지난해 말부터 노사 스스로가 작업장 위험성을 평가하는 "조선업 자율평가관리 프로그램"을 도입하여 시행하고 있다. 동 프로그램은 안전보건 교육실태, 투자비용, 경영진의 안전보건활동조치 실태 등 56개 항목을 노사가 스스로 평가하여 점수화한 후 대학교수 등 관계자로 구성된 평가단에서 최종확인을 받는 방식이다. 노동부는 평가결과를 토대로 안전관리수준이 우수한 업체(총점의 90% 이상), 보통업체(총점의 70~90% 미만), 특별관리업체(총점의 70% 미만)로 구분하여 차등관리하고 있다.

자율점검방식은 노사 스스로 자율점검표를 작성하여 기본적인 근로조건이 어느 정도 보장되고 있는 가를 확인하는 방식이다. 자율점검표에는 사업장 근로감독매뉴얼에 규정되어

있는데로 5대 취약계층에 대한 중점점검항목이 반드시 포함되어야 한다. 사업장감독 또한 노사가 공동으로 5대 취약계층(비정규직, 연소자, 여성 다수 고용, 장애인 다수고용, 외국인 다수고용)의 기본적인 근로조건, 예를 들면 최저임금 준수, 임금의 적정 지급 및 근로시간 준수, 체불금품 발생여부, 연차 및 생리휴가 부여, 성차별 및 성희롱 예방 등을 점검한 후 근로감독관 등 관계자로 구성된 평가단에서 평가하여 일정점수 이상인 사업체에 대해서는 사업장 감독을 일정 기간 면제하는 방안을 고려할 수 있다. 물론 우수사업장으로 선정된 업체라고 하더라도 신고사건이 다수 발생하는 등 취약근로자의 근로조건이 위협받을 경우에는 특별근로감독을 실시하여야 한다.

#### 다. 외부고객만족 근로감독행정 지향

비정규직 등 취약계층 근로자, 즉 외부고객을 만족시킬 수 있는 근로감독행정을 실현하기 위해서는 사전예방적 근로감독행정의 내실화와 아울러 민원인의 민원이 빠른 기간내에 해결될 필요성이 있다. 즉 신고사건 평균처리기간 단축, 신고사건 지연처리율 감축, 재발률, 근로조건 충족 등의 지표에서 가시적인 성과가 도출되어야 한다는 것이다. 신고사건 평균처리기간은 지방노동관서에서 임금체불, 해고 등 노동관계법 위반사건 1건을 처리하는데 소요된 시간으로서 이 기간이 짧으면 짧을수록 취약근로자의 권리가 회복되는 기간이 짧아진다는 것을 의미한다. 그리고 신고사건 지연처리율은 지방노동관서에서 신고사건 중에서 법정기간 내에 처리하지 못하는 신고사건수 비중을 의미하며, 이 비중이 높으면 높을수록 취약근로자에 대한 보호가 지연된다는 것을 의미한다. 근로조건 충족지수지표는 취약근로자 다수고용사업장에 대한 감독이 곧바로 이들의 기본적인 근로조건이 보장된다는 것을 의미하지 않고, 취약근로자별로 근로조건이 충족되었는가의 여부가 더욱 중요하다는 점을 고려할 때 근로조건 충족지수지표의 존재의의가 있다. 재발률은 취약근로자 다수고용사업장에 대한 감독 이후 3-6개월 이내 해당 사업장의 중점 점검사항의 재위반율을 나타내는 지표로서 재발률이 높으면 높을수록 근로감독행정에 대한 불신과 아울러 노사분쟁을 야기할 가능성이 높다는 점을 고려하면 이 지표의 의의가 있다.

이들 성과지표 이외에도 <표 V-4>에서와 같이 프라이버시 보호시설, 주차장 확충, 대기장소 및 편의시설 강화, 과도한 서류제출 요구 시정 등 민원인프라를 확충하는 것도 민원인의 만족도를 높이는 방안이 된다.

<표 V-4> 과별 민원환경개선 사항

(단위: %)

	근로감독과	노사지원과	미분리지청
프라이버시 보호시설 확충	33.7	25.2	34.5
대기장소 확충	25.9	24.6	26.9
주차장 확충	13.5	22.4	14.3
민원신청절차 개선	11.0	8.8	7.6
제출서류 간소화	3.0	11.4	7.6

라. 사용주의 법 준수 의식 제고 : 교육 강화

신고사건이 과다한 이유는 근로기준법의 적용범위가 4인 이하로 확대되었다는 측면과 함께 사용자의 준법의식 부족과 불명확한 근로계약체결에 따른 분쟁에 주로 기인한다. 특히 신고사건은 영세사업장의 근로자로부터 주로 제기된다는 사실을 감안할 때 영세사업장의 사용자에게 대한 교육이 절대적으로 요청된다. 영세사업장 사용자를 대상으로 설명회 등을 수시로 개최하여 근로기준관련 법제도에 대한 설명과 아울러 근로기준관련 각종 법제도에 대한 준법의식을 제고할 필요성이 있다. 물론 노동부 지방관서에서 사업주에 대한 교육을 실시하고 있다. 영세사업장의 사업주는 교육의 필요성을 인식하고는 있지만 생산에 차질을 초래한다는 이유 등으로 교육을 소홀히 하고 있는 것이 현실이다. 취약계층 다수 고용사업장의 사업주에 대한 교육은 실태조사에서 나타난 바와 같이 집체교육 뿐 아니라 개별교육, 순회교육 등 다양한 방법을 통해 사업주에 대한 교육을 강화하여야 한다.

<표 V-5> 과별 취약계층 사업주에 대한 바람직한 교육훈련방법

(단위: %)

	근로감독과	노사지원과	미분리지청
집체교육	42.1	42.0	28.4
개별교육	20.4	22.8	17.9
사이버교육	4.6	9.3	13.4
순회교육	29.0	23.5	38.8

### 3. 근로감독행정 공급요인의 확대방안

#### 가. 근로감독관의 전문성 제고

근로감독행정이 지향하는 목적을 실현하기 위해서는 무엇보다도 절대적으로 부족한 근로감독관을 증원하는 방법 이외에는 사실상 불가능한 실정이라고 해도 과언이 아니다. 근로감독관의 증원은 작은 정부를 통한 행정능률 향상과 예산 증가라는 또 다른 과제와 상치되는 결과를 초래하기 때문에 교육훈련을 통한 근로감독관의 전문성 강화, 사기진작 방안 강구는 근로감독관의 증원효과를 경감할 수 있는 방안이다.

현재 인사제도와 관련하여 가장 시급한 문제는 근로감독관 업무의 다양성과 복잡성에 효과적으로 대응할 수 있는 인력을 육성하는 교육훈련상의 개선이 가장 시급하다고 할 수 있다. 현재 근로감독관 관련 교육으로 신규 감독관교육이 노동교육원에서 실시되고 있다. 그리고 OJT형식의 현장 교육이 실시되고 있으나 전문성과 체계성 미흡 및 업무량 과다로 인한 교육기회의 절대부족 등으로 교육훈련의 양적·질적 실효성이 많이 떨어지고 있다고 볼 수 있다. 이러한 교육훈련의 문제점 개선을 위해 인재육성에 대한 체계적 접근을 다시 할 필요가 있다.

#### 나. 조직개편 효율성 제고

노동부는 2006년 3월 기존의 근로감독과를 사업장감독을 전담하는 노사지원과와 신고사건을 전담하는 근로감독과로 분리하여 효율성·전문성을 제고하고자 하였다. 종전 근로감독관 1인이 신고사건과 사업장감독을 병행하던 것을 신고사건과 사업장감독으로 전문화한 것이 조직개편의 가장 큰 특징이다. 조직개편에는 필연적으로 일시적인 업무혼란은 불가피하지만 이를 최소화하기 위해 워크숍 개최(5월), 본부와 지방관서 합동으로 해결방안을 모색하면서 신고사건과 사업장감독 양 측면에서 개선효과가 서서히 나타나고 있다.

시간의 경과와 아울러 분과에 따른 업무혼란이 점차 사라지고 있으나 완벽하다고는 할 수 없는 실정이므로 업무혼란을 조기 극복하는데 본부와 지방관서에서 많은 노력을 경주하여야 할 것이다.

다. 불요불급 업무 폐지 또는 축소

실태조사 결과 근로감독관의 직무불만족을 야기하는 가장 큰 요인은 기관평가, 감사활동 등 부대적인 업무 과중으로 나타나 감독업무와 직접 연관이 없는 업무는 과감하게 축소 또는 폐지하여야 한다. 예를 들면 기관평가 자체를 폐지하는 것은 사실상 불가능하므로 평가항목을 축소하거나 배점을 조정하는 등의 조치가 필요하다. 물론 과거에도 5인이상 다수인 진정사건 기관장 선람 폐지, 수사지휘사건 관리대장, 체포 영장신청대장 등의 전산화로 관리대장 폐지 등 불필요한 업무를 폐지하였지만 충분하지는 않은 실정이다.

또한 본부에서 국마다 또는 과마다 계획성 없이 내려오는 지시도 근로감독관의 불만족을 야기하는 요인이 되므로 국별 조정을 거쳐 업무지시를 체계화할 필요성이 있다.

<표 V-6> 직무불만족요인

(단위: %)

	근로감독과	노사지원과	미분리지청
부대적인 업무 과중	43.2	61.6	47.4
민원인의 무리한 요구	28.3	13.1	16.5
업무량 과다	6.3	3.1	3.2
승진적체	4.8	7.5	8.0
업무수행여건 미비	2.1	1.7	3.2

라. 내부고객 만족 : 근로감독관의 사기 제고

2가지 종류의 고객이 있다. 하나는 내부고객, 즉 조직구성원이고, 다른 하나는 외부고객이다. 외부고객 만족도 중요하지만 내부고객 만족도 결코 경시되어서는 안 될 사항이다. 내부고객인 근로감독관의 만족 내지는 감동 없이 외부고객만족만을 강조하는 것은 문제의 소지가 있다.

내부고객인 근로감독관을 만족시키는 위해서는 외재적 직무만족과 내재적 직무만족을 향상시키는 방안을 강구할 수 있다. 외재적 직무만족(extrinsic job satisfaction)이란 임금, 복지후생, 승진, 고용안정, 그리고 근로조건과 같은 경제적 조건에 대한 만족을, 내재적 직무만족(intrinsic job satisfaction)은 직무에서 경험하는 경력개발, 도전, 성취감, 자아실현,

자율성의 정도, 직무의 중요성과 가치와 같은 비경제적 조건에 대한 만족을 의미한다. 근로감독관들이 직무에 만족하는 첫 번째 이유로서 모든 과에서 긍지와 자부심을 제시하고 있는데서도 내재적 직무만족의 중요성을 알 수 있다.

<표 V-7> 과별 직무만족요인

(단위: %)

	근로감독과	노사지원과	미분리지청
긍지와 자부심	42.1	49.9	42.0
능력발휘 가능	24.3	16.9	23.0
업무 자율성	8.4	2.2	3.8
업무처리의 명확성	9.4	17.1	27.5
출장 많음	9.2	8.4	0.2

근로감독관뿐 아니라 중하위 공무원들은 승진에 많은 가치를 두는 경향이 적지 않다. 그러므로 예를 들면 올해의 근로감독관으로 선정된 감독관에게는 특별 승진을 시키던 특별 승진이 어려울 경우에는 가점을 주어 승진을 빨리시키는 방안도 강구할 필요성이 있다. 또한 내재적 만족도를 높일 수 있도록 근로감독관에게 자율성과 재량권을 대폭 확대하는 방안도 고려하여야 한다.

<표 V-8> 과별 근로감독관 처우개선사항

(단위: %)

	근로감독과	노사지원과	미분리지청
근로감독관 증원	57.5	30.1	40.5
별도수당 신설 등 보수 우대	21.0	28.7	27.0
근무평정 등 인사상우대	6.5	27.0	25.2
사무실 환경 개선	8.4	6.9	2.7
개인 포상 확대	4.3	5.5	3.6

#### 마. 본부 근로감독 조직 확대

참여정부가 출범한 이후 지방조직의 근로감독조직은 큰 폭으로 확대되었음에도 불구하고 중앙에서 control tower 역할을 담당하는 본부조직은 변함이 없어 업무가 과중되어 단

기적이고 실무적인 업무에만 치중한 나머지 통합적이고 전략적인 정책개발에는 소홀히 할 수밖에 없는 실정이다. 지방관서의 경우에는 아무래도 관내 사건처리에 치중하는 경향이 있다. 노동시장의 양극화는 시장만능주의 하에서 필연적으로 발생하는 사회적 현상이지만 이 문제를 해결하지 않고서는 사회통합은 요원하며, 노동시장의 양극화문제를 완화시키는 중요 기제의 하나가 근로감독행정이라는 점을 고려하면 감독행정의 전략 수립과 방향 정립 등 거시적이고 전략적인 관점에서 근로감독행정을 담당할 수 있도록 별도의 팀(예를 들면 근로감독팀)을 신설하든지 아니면 현재의 조직을 대폭 확충하여야 할 것이다.

#### 바. 직위공모제(job bidding system) 적극 활용

직무만족도(매우 만족 +만족)는 과와 근로감독관직에의 선택동기에 따라 현격한 차이를 보인다. 근로감독과는 선택동기에 관계없이 만족도가 50%를 하회하지만 지원자의 만족도가 높다. 노사지원과와 미분리지청의 경우 선택동기가 지원인 경우 만족도는 50%를 상회하지만 발령인 경우 만족도는 큰 폭으로 낮아진다. 이는 자기선택의 중요성을 의미하며 직위공모제의 도입이 바람직하다는 것을 시사한다.

〈표 V-9〉 과별·배치유형별 직무만족도

(단위: %)

	근로감독과		노사지원과		미분리지청	
	지원	발령	지원	발령	지원	발령
아주 만족	-	0.9	7.3	0.9	4.8	2.0
만족	36.0	11.1	48.8	24.8	47.6	17.7
보통	32.0	32.4	31.7	32.5	14.3	21.6
불만	28.0	40.7	9.8	30.8	28.6	41.2
아주 불만	14.8	13.3	2.4	11.1	4.8	17.6

#### 사. 직무순환(job rotation) 적극 활용

직무만족도 조사에서 나타난 바와 같이 근로감독과 소속 근로감독관의 직무만족도가 노사지원과, 미분리지청 근로감독관에 비해 낮은 것으로 나타났다. 이는 분과된 근로감독과

의 경우 신고사건만 처리하기 때문에 단순반복적 업무가 되어 한편으로는 전문성을 배양할 수 있는 장점도 있지만 다른 한편으로는 쉽게 지치게 되고 또 노사동향 등에서 배제되다보면 추후 노사지원과로 배치될 경우 부담으로 작용할 가능성도 있다. 근로감독관이 종합적 경험과 지식을 쌓을 수 있고 직무에 단조로움과 지루함을 느끼지 않는 기간내에서 근로감독관의 의사를 반영하여 직무순환, 배치전환을 적정 시기에 하여야 할 것이다.

## 참고 문헌

- 노동부 (2005), 『근로감독관 직무규정』
- 노동부 (2006), 『사업장근로감독 매뉴얼』
- 노동부 (2003), 『근로감독행정 개선 및 효율성 제고방안』
- 문기섭 (2003), 『노동행정과 근로감독』, 한국노동연구원
- 이철수·유경준 (1997), 『4인이하 사업장에 대한 근로기준법 적용확대 방안』, 한국노동연구원.
- 정인수·정병석 (1992), 『근로감독행정체제의 개선방안 연구』, 한국노동연구원
- 조순경·이숙진 (1995) 『냉전체제와 생산의 정치: 미군정기의 노동정책과 노동운동』, 이화여자대학교 출판부.
- 한억만 (1988), 「우리나라 근로감독관제도에 관한 연구」, 건국대 석사학위논문.
- 三田労働基準監督署, 平成 15年度 業務概要.
- 中央省廳改革研究會 (2001), 中央省廳再編 ガイドブック, ぎょうせい.
- 總務省 (2001), 事業所·企業統計調査.
- 厚生労働省, 平成14年(1月~12月分) 労働基準法等に基づく監督業務実施状況(統計資料).
- Berg, F. Lagleyse et E. Millaire (1998), Le contrôle du respect de la réglementation du travail, Université Montesquieu Bordeaux IV, mimeo.
- Code du travail, Editions Législatives, <http://www.elnet.fr/dynaweb/dp02suite/ct/>.
- F. Lagleyse et E. Millaire (1998), Le contrôle du respect de la réglementation du travail, Université Montesquieu Bordeaux IV, mimeo.
- Hirsch, Martin, D. Chemla (eds.) (2006), Code des droits contre l'exclusion, Daloz.
- Institut National de Recherche et de Sécurité (1996), Prévention des risques professionnels en France, Aide-Mémoire Juridique No.6.
- Iriart, Pierre (2006), Le travail salarié – Cadre juridique de l'emploi et des conditions de

travail, Ellipses.

Kremp, P.-A. (1998), *L'inspection du travail en France*, Ecole Normale Supérieure (Paris), mimeo.

Mazeaud, A. (2002), *Droit du travail*, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence.

Meacham, Stewart (1947), *Korean Labor Report*, USAFIK.

Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement (2005), *L'inspection du travail en France 2004*, Report to ILO.

Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (2003), *L'inspection du travail en France 2002*, Report to ILO.

Pollissier J., Supiot, A., Jeammaud A. (2002), *Droit du travail*, Dalloz.

Perez, Munoz, E. Serverin (2005), *Le Droit du Travail en Perspective Contentieuse 1993-2004*, Ministère de la Justice.

Richthofen, W. (2002), *Labour Inspection: A Guide to the Profession*, ILO, Geneva.

## 부록 근로감독관 실태조사

### 1. 근로감독과

〈표 1〉 단위업무별 시간 및 노력 투입 비중

(단위 : %)

유 형		신고사건 조사·처리	임금체불 예방 및 지도해결	체당금 지급업무	민원 등 상담업무	기타 일반행정 업무
전 체		160(74.72)	49(9.82)	77(13.86)	127(10.13)	122(11.50)
소속	서울청	44(73.55)	11(8.09)	17(13.71)	35(12.06)	38(11.02)
	부산청	24(82.83)	10(10.40)	19(9.05)	16(7.06)	13(9.46)
	대구청	24(70.12)	8(10.00)	11(22.45)	21(9.62)	19(10.00)
	경인청	26(83.27)	7(4.28)	13(10.69)	19(6.89)	18(7.50)
	광주청	17(72.24)	7(16.14)	14(9.71)	15(9.53)	14(12.86)
	대전청	25(66.20)	6(10.83)	3(46.66)	21(13.09)	20(17.75)

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 2> 수행업무 중 개선이 가장 필요한 업무 비중

(단위 : %)

유 형		신고사건 조사·처리	임금체불 예방 및 지도해결	체당금 지급업무	민원 등 상담업무	기타 일반행정 업무
전 체		53.38	14.86	16.22	8.11	7.43
소속	서울청 (N=43)	44.19	11.63	20.93	11.63	11.63
	부산청 (N=22)	50.00	22.73	27.27	0.00	0.00
	대구청 (N=24)	62.50	8.33	12.50	4.17	12.50
	경인청 (N=25)	60.00	20.00	8.00	8.00	4.00
	광주청 (N=18)	50.00	16.67	27.78	5.56	0.00
	대전청 (N=24)	62.50	12.50	0.00	16.67	8.33
급별	4~5급 (N=1)	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	6급 (N=50)	46.00	8.00	28.00	8.00	10.00
	7급 (N=70)	51.43	22.86	11.43	8.57	5.71
	8급이하 (N=26)	73.08	7.69	3.85	7.69	7.69
성별	남성 (N=106)	51.89	11.32	17.92	8.49	10.38
	여성 (N=42)	57.14	23.81	11.90	7.14	0.00
학력별	고졸이하 (N=7)	42.86	14.29	42.86	0.00	0.00
	전문대졸 (N=7)	57.14	14.29	28.57	0.00	0.00
	4년대졸 (N=123)	53.66	13.82	13.82	9.76	8.94
	대학원이상 (N=10)	60.00	20.00	20.00	0.00	0.00
근로감 독관 경력	1년 미만 (N=67)	61.19	14.93	10.45	7.46	5.97
	1년-3년미만 (N=30)	53.33	20.00	10.00	3.33	13.33
	3년-5년미만 (N=21)	38.10	19.05	19.05	19.05	4.76
	5년 - 10년 미 만 (N=18)	38.89	11.11	38.89	5.56	5.56
	10년 이상 (N=12)	58.33	0.00	25.00	8.33	8.33
	노동부 경력	1년 미만 (N=48)	58.33	18.75	6.25	10.42
1년-3년미만 (N=10)	60.00	20.00	20.00	0.00	0.00	
3년-5년미만 (N=10)	50.00	0.00	0.00	20.00	30.00	
5년 - 10년 미 만 (N=27)	59.26	11.11	25.93	0.00	3.70	
10년 이상 (N=53)	45.28	15.09	22.64	9.43	7.55	

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 3> 현재 처리하여야 할 신고건수 및 1개월 기준 적정 처리건수

(단위 : 건)

유 형	처리 대상 건수 (A)	1개월 기준 적정 처리건수 (B)	초과 처리건수 (A-B)	
전 체	58.09	32.20	25.89	
소 속	서울청	78.02	32.44	45.58
	부산청	51.83	30.33	21.50
	대구청	49.86	33.70	16.16
	경인청	71.88	36.48	35.40
	광주청	44.38	30.31	14.07
	대전청	29.54	28.80	0.74

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 4> 신고사건의 접수 및 처리량의 적정성에 대한 인식

(단위 : 명, %)

유 형		너무 과다하다	조금 과다하다	적정하다	적다	아주적다	계
전 체		23.38	44.81	31.82	0.00	0.00	100
소속	서울청 (N=45)	33.33	51.11	15.56	0.00	0.00	100
	부산청 (N=25)	16.00	60.00	24.00	0.00	0.00	100
	대구청 (N=22)	18.18	31.82	50.00	0.00	0.00	100
	경인청 (N=26)	46.15	34.62	19.23	0.00	0.00	100
	광주청 (N=18)	11.11	33.33	55.56	0.00	0.00	100
	대전청 (N=25)	0.00	44.00	56.00	0.00	0.00	100
직급별	4~5급 (N=1)	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00	100
	6급 (N=55)	29.09	41.82	29.09	0.00	0.00	100
	7급 (N=71)	22.54	50.70	26.76	0.00	0.00	100
	8급이하 (N=26)	15.38	30.77	53.85	0.00	0.00	100
성별	남성 (N=111)	24.32	45.95	29.73	0.00	0.00	100
	여성 (N=43)	20.93	41.86	37.21	0.00	0.00	100
학력별	고졸이하 (N=8)	37.50	50.00	12.50	0.00	0.00	100
	전문대졸 (N=7)	28.57	28.57	42.86	0.00	0.00	100
	4년대졸 (N=126)	23.02	45.24	31.75	0.00	0.00	100
	대학원이상 (N=11)	18.18	45.45	36.36	0.00	0.00	100
근로감 독관 경력	1년 미만 (N=67)	20.90	43.28	35.82	0.00	0.00	100
	1년-3년미만 (N=34)	23.53	52.94	23.53	0.00	0.00	100
	3년-5년미만 (N=21)	23.81	38.10	38.10	0.00	0.00	100
	5년 - 10년 미 만 (N=19)	21.05	52.63	26.32	0.00	0.00	100
	10년 이상 (N=13)	38.46	30.77	30.77	0.00	0.00	100
노동부 경력	1년 미만 (N=48)	22.92	41.67	35.42	0.00	0.00	100
	1년-3년미만 (N=11)	18.18	54.55	27.27	0.00	0.00	100
	3년-5년미만 (N=10)	10.00	40.00	50.00	0.00	0.00	100
	5년 - 10년 미 만 (N=29)	34.48	44.83	20.69	0.00	0.00	100
	10년 이상 (N=56)	21.43	46.43	32.14	0.00	0.00	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 5> 신고사건의 접수 및 처리량이 과다한 이유(복수응답)

(단위 : 건, %)

유형	법 적용범위 지나치게 넓음	사실관계 확인 어려움	처리기간 짧음	업무처리 절차 복잡	업무에 대한 전문성 및 숙련도 낮음	외부의 압력 또는 청탁	근로자의 권리의식 신장	기타	계 (응답자수)	
전체	3.16	36.34	16.01	2.59	13.90	1.25	18.79	7.93	100	
직급별	4~5급	0.00	7.14	0.00	0.00	0.00	92.86	0.00	100	
	6급	3.40	29.63	16.98	4.32	4.01	28.40	13.27	100	
	7급	3.36	41.98	17.72	0.00	14.93	2.43	12.13	7.46	100
	8급이하	2.37	33.73	10.06	7.69	30.77	0.00	15.38	0.00	100
성별	남성	3.36	38.36	13.46	3.63	8.88	1.75	22.88	7.67	100
	여성	2.67	31.33	22.33	0.00	26.33	0.00	8.67	8.67	100
학력별	고졸이하	3.39	28.81	22.03	0.00	0.00	0.00	0.00	45.76	100
	전문대졸	3.45	51.72	44.83	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100
	4년대졸	3.11	35.10	16.11	1.61	16.57	1.50	21.06	4.95	100
	대학원이상	3.49	48.84	1.16	15.12	1.16	0.00	15.12	15.12	100
근로감 독관 경력	1년 미만	3.35	36.61	12.95	0.00	23.66	2.90	11.61	8.93	100
	1년-3년미만	3.45	50.19	16.09	4.98	4.98	0.00	14.94	5.36	100
	3년-5년미만	2.86	31.43	13.33	0.95	12.38	0.00	38.10	0.95	100
	5년-10년미만	2.82	23.24	36.62	0.00	0.00	0.00	36.62	0.70	100
	10년 이상	2.30	20.69	1.15	14.94	14.94	0.00	14.94	31.03	100
노동부 경력	1년 미만	3.33	39.09	13.33	0.00	24.24	3.94	7.88	8.18	100
	1년-3년미만	2.25	24.72	14.61	0.00	29.21	0.00	29.21	0.00	100
	3년-5년미만	1.75	26.32	26.32	0.00	22.81	0.00	22.81	0.00	100
	5년-10년미만	3.23	41.94	24.88	5.99	5.99	0.00	17.97	0.00	100
	10년 이상	3.43	34.86	11.71	4.00	3.71	0.00	26.29	16.00	100

주 : 계(응답자수)의 단위는 명임.

<표 6> 신고사건 처리시 애로사항(복수응답)

(단위 : 건, %)

유 형	피신고인의 출석기피	피신고인의 시정지시 불이행	여비, 통신장비 등 행정지원 미흡	처리기간 짧음	사실관계확인	기타	계 (응답자수)	
전 체	9.96	11.83	8.22	17.98	48.20	3.81	100	
직급별	4~5급	0.00	0.00	8.33	0.00	91.67	0.00	100
	6급	11.65	19.22	10.87	19.42	34.37	4.47	100
	7급	9.43	9.43	7.86	16.00	52.43	4.86	100
	8급이하	8.55	4.46	4.09	21.19	23.02	0.00	100
성별	남성	9.68	8.70	9.98	21.94	44.07	5.63	100
	여성	10.54	18.39	4.55	9.71	56.82	0.00	100
학력별	고졸이하	15.38	0.00	21.15	21.15	42.31	0.00	100
	전문대졸	8.22	30.14	30.14	0.00	16.44	15.07	100
	4년대졸	9.21	10.84	5.54	21.03	49.71	3.67	100
	대학원이상	16.67	18.33	9.17	0.00	55.00	0.83	100
근로감독관 경력	1년 미만	8.91	13.44	3.47	18.58	53.78	1.81	100
	1년-3년미만	12.73	3.33	10.00	17.27	53.33	3.33	100
	3년-5년미만	10.15	11.17	22.34	5.58	45.18	5.58	100
	5년-10년미만	8.21	16.92	6.15	23.08	34.36	11.28	100
	10년 이상	10.74	18.64	9.76	16.73	9.29	38.60	100
노동부 경력	1년 미만	9.00	9.41	4.60	16.53	57.95	2.51	100
	1년-3년미만	9.02	9.02	9.02	9.02	54.92	9.02	100
	3년-5년미만	10.34	12.64	0.00	51.72	25.29	0.00	100
	5년-10년미만	12.46	0.00	4.27	19.93	59.43	3.91	100
	10년 이상	9.66	20.83	14.77	14.77	35.61	4.36	100

주 : 계(응답자수)의 단위는 명임.

<표 7> 최근 신고사건 증가 이유

(단위 : 건, %)

유형		사용자의 준법의식 부족	관대한 처벌	근로자의 권리의식 신장	감독대상 확대	불분명한 근로계약 체결에 따른 분쟁	기타	계 (응답자수)
전체		12.18	15.38	37.18	8.33	19.87	7.05	100
소속	서울청 (N=45)	13.33	11.11	46.67	2.22	20.00	6.67	100
	부산청 (N=25)	16.00	24.00	36.00	8.00	12.00	4.00	100
	대구청 (N=23)	8.70	26.09	39.13	4.35	17.39	4.35	100
	경인청 (N=27)	18.52	14.81	22.22	14.81	14.81	14.81	100
	광주청 (N=18)	5.56	5.56	44.44	11.11	27.78	5.56	100
	대전청 (N=25)	8.00	16.00	28.00	16.00	28.00	4.00	100
직급별	4~5급 (N=1)	0.00	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00	100
	6급 (N=55)	16.36	14.55	36.36	10.91	14.55	7.27	100
	7급 (N=73)	9.59	15.07	38.36	5.48	21.92	9.59	100
	8급이하 (N=26)	11.54	19.23	34.62	11.54	23.08	0.00	100
성별	남성 (N=111)	10.81	15.32	36.94	7.21	20.72	9.01	100
	여성 (N=45)	15.56	15.56	37.78	11.11	17.78	2.22	100
연령별	30세 미만 (N=8)	25.00	12.50	37.50	0.00	12.50	12.50	100
	30~39세 (N=7)	0.00	28.57	28.57	0.00	28.57	14.29	100
	40~49세 (N=127)	11.81	14.17	40.16	7.09	20.47	6.30	100
	50세 이상 (N=12)	16.67	16.67	16.67	25.00	16.67	8.33	100
학력별	고졸이하 (N=8)	25.00	12.50	37.50	0.00	12.50	12.50	100
	전문대졸 (N=7)	0.00	28.57	28.57	0.00	28.57	14.29	100
	4년대졸 (N=127)	11.81	14.17	40.16	7.09	20.47	6.30	100
	대학원이상 (N=12)	16.67	16.67	16.67	25.00	16.67	8.33	100
근로감 독관 경력	1년 미만 (N=68)	11.76	14.71	33.82	8.82	23.53	7.35	100
	1년 - 3년 미만 (N=35)	8.57	17.14	40.00	11.43	20.00	2.86	100
	3년 - 5년 미만 (N=21)	14.29	9.52	52.38	4.76	9.52	9.52	100
	5년 - 10년 미만 (N=19)	10.53	21.05	36.84	5.26	15.79	10.53	100
	10년 이상 (N=13)	23.08	15.38	23.08	7.69	23.08	7.69	100
노동부 경력	1년 미만 (N=49)	10.20	16.33	24.49	10.20	28.57	10.20	100
	1년 - 3년 미만 (N=12)	16.67	25.00	50.00	8.33	0.00	0.00	100
	3년 - 5년 미만 (N=10)	10.00	10.00	60.00	0.00	20.00	0.00	100
	5년 - 10년 미만 (N=29)	10.34	17.24	41.38	10.34	13.79	6.90	100
	10년 이상 (N=56)	14.29	12.50	39.29	7.14	19.64	7.14	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 8> 바람직하다고 생각하는 신고처리방식

(단위 : 건, %)

유 형	순번제	순번제 원칙으로 하되 지역 보완	지역담당제	지역을 원칙으로 하되 순번제 보완	기타	계 (응답자수)	
전 체	18.06	31.61	14.84	34.19	1.29	100	
소속	서울청 (N=44)	6.82	22.73	27.27	40.91	2.27	100
	부산청 (N=25)	24.00	16.00	12.00	44.00	4.00	100
	대구청 (N=23)	13.04	39.13	4.35	43.48	0.00	100
	경인청 (N=27)	18.52	37.04	18.52	25.98	0.00	100
	광주청 (N=18)	16.67	33.33	22.22	27.78	0.00	100
	대전청 (N=25)	32.00	48.00	0.00	20.00	0.00	100
직급별	4~5급 (N=1)	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100
	6급 (N=54)	22.22	20.37	27.78	29.63	0.00	100
	7급 (N=73)	17.81	41.10	8.22	31.51	1.37	100
	8급이하 (N=26)	11.54	30.77	7.69	46.15	3.85	100
성별	남성 (N=110)	17.27	31.82	20.00	30.91	0.00	100
	여성 (N=45)	20.00	31.11	2.22	42.22	4.44	100
학력별	고졸이하 (N=8)	0.00	12.50	37.50	50.00	0.00	100
	전문대졸 (N=7)	57.14	28.57	0.00	14.29	0.00	100
	4년대졸 (N=126)	15.87	31.75	15.08	35.71	1.59	100
	대 학 원 이 상 (N=12)	16.67	50.00	8.33	25.00	0.00	100
근로감 독관 경력	1년 미만 (N=68)	14.71	41.18	7.35	35.29	1.47	100
	1년 - 3년 미만 (N=35)	22.86	34.29	11.43	28.57	2.86	100
	3년 - 5년 미만 (N=21)	14.29	33.33	19.05	33.33	0.00	100
	5년 - 10년 미만 (N=19)	21.05	5.26	15.79	57.89	0.00	100
	10년 이상 (N=12)	25.00	8.33	58.33	8.33	0.00	100
노동부 경력	1년 미만 (N=49)	16.33	40.82	8.16	32.65	2.04	100
	1년 - 3년 미만 (N=12)	25.00	33.33	8.33	33.33	0.00	100
	3년 - 5년 미만 (N=10)	0.00	30.00	10.00	60.00	0.00	100
	5년 - 10년 미만 (N=29)	13.79	34.48	17.24	31.03	3.45	100
	10년 이상 (N=55)	23.64	21.82	21.82	32.73	0.00	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 9> 분과 이후 업무량 변화정도

(단위 : 건, %)

유 형		아주 증가	증가	변화없음	감소	아주 감소	계 (응답자수)
전 체		20.37	27.78	22.22	27.78	1.85	100
소속	서울청 (N=34)	11.76	38.24	32.35	14.71	2.94	100
	부산청 (N=20)	35.00	40.00	5.00	20.00	0.00	100
	대구청 (N=12)	0.00	25.00	16.67	50.00	8.33	100
	경인청 (N=20)	55.00	15.00	20.00	10.00	0.00	100
	광주청 (N=11)	0.00	45.45	27.27	27.27	0.00	100
	대전청 (N=16)	0.00	0.00	25.00	75.00	0.00	100
직급별	4~5급 (N=0)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100
	6급 (N=49)	20.41	32.65	22.45	24.49	0.00	100
	7급 (N=45)	17.78	22.22	24.44	33.33	2.22	100
	8급이하 (N=13)	30.77	30.77	15.38	15.38	7.69	100
성별	남성 (N=81)	20.99	24.69	24.69	28.40	1.23	100
	여성 (N=27)	18.52	37.04	14.81	25.98	3.70	100
학력별	고졸이하 (N=8)	37.50	25.00	25.00	12.50	0.00	100
	전문대졸 (N=5)	60.00	0.00	20.00	20.00	0.00	100
	4년대졸 (N=84)	17.86	26.19	22.62	30.95	2.38	100
	대학원이상 (N=9)	11.11	44.44	22.22	22.22	0.00	100
근로감독 관 경력	1년 미만 (N=26)	26.92	38.46	15.38	19.23	0.00	100
	1년 - 3년 미만 (N=35)	20.00	11.43	22.86	40.00	5.71	100
	3년 - 5년 미만 (N=17)	11076	17.65	41.18	29.41	0.00	100
	5년 - 10년 미만 (N=19)	15.79	36.84	21.05	26.32	0.00	100
	10년 이상 (N=11)	27.27	54.55	9.09	9.09	0.00	100
노동부 경력	1년 미만 (N=19)	31.58	42.11	15.79	10.53	0.00	100
	1년 - 3년 미만 (N=10)	10.00	20.00	20.00	40.00	10.00	100
	3년 - 5년 미만 (N=8)	12.50	25.00	0.00	50.00	12.50	100
	5년 - 10년 미만 (N=22)	31.82	13.64	22.73	31.82	0.00	100
	10년 이상 (N=49)	14.29	30.61	28.57	26.53	0.00	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 10> 사건관할원칙에 대한 의견

(단위 : 건, %)

유 형	현행 원칙고수	예외규정 삭제	관서관 합의후 이송규정 부활	기타	계 (응답자수)	
전 체	73.20	9.80	9.80	7.19	100	
소속	서울청 (N=45)	75.56	8.89	8.89	6.67	100
	부산청 (N=24)	41.67	20.83	12.50	25.00	100
	대구청 (N=23)	73.91	0.00	21.74	4.35	100
	경인청 (N=27)	85.19	7.41	7.41	0.00	100
	광주청 (N=16)	68.75	12.50	18.75	0.00	100
	대전청 (N=25)	76.00	8.00	12.00	4.00	100
직급별	4~5급 (N=1)	0.00	0.00	0.00	100.00	100
	6급 (N=54)	72.22	14.81	5.56	7.41	100
	7급 (N=72)	80.56	6.94	5.56	6.94	100
	8급이하 (N=25)	60.00	4.00	32.00	4.00	100
성별	남성 (N=109)	76.15	11.93	5.50	6.42	100
	여성 (N=44)	65.91	4.55	20.45	9.09	100
학력별	고졸이하 (N=8)	62.50	12.50	12.50	12.50	100
	전문대졸 (N=7)	57.14	28.57	0.00	14.29	100
	4년대졸 (N=125)	74.40	8.00	11.20	6.40	100
	대 학 원 이 상 (N=12)	75.00	16.67	0.00	8.33	100
근로감 독관 경력	1년 미만 (N=66)	69.70	6.06	16.67	7.58	100
	1년 - 3년 미만 (N=35)	77.14	8.57	5.71	8.57	100
	3년 - 5년 미만 (N=21)	90.48	4.76	0.00	4.76	100
	5년 - 10년 미만 (N=18)	55.56	27.78	11.11	5.56	100
	10년 이상 (N=13)	76.92	15.38	0.00	7.69	100
노동부 경력	1년 미만 (N=47)	70.21	8.51	19.15	2.13	100
	1년 - 3년 미만 (N=12)	83.33	0.00	8.33	8.33	100
	3년 - 5년 미만 (N=10)	70.00	0.00	20.00	10.00	100
	5년 - 10년 미만 (N=29)	75.86	10.34	3.45	10.34	100
	10년 이상 (N=55)	72.73	14.55	3.64	9.09	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 11> 재진정사건의 처리방안에 대한 의견

(단위 : 건, %)

유 형		감독관 변경 처리	민원조정위원회의 자문을 거쳐 처리	타기관에서 처리	그대로 처리	계 (응답자수)
전 체		67.52	14.01	6.37	12.10	100
소속	서울청 (N=44)	77.27	15.91	4.55	2.27	100
	부산청 (N=23)	78.26	8.70	0.00	13.04	100
	대구청 (N=23)	56.52	13.04	8.70	21.74	100
	경인청 (N=26)	57.69	15.38	15.38	11.54	100
	광주청 (N=17)	52.94	11.76	11.76	23.53	100
	대전청 (N=24)	70.83	16.67	0.00	12.50	100
직급 별	4~5급 (N=1)	0.00	0.00	0.00	100.00	100
	6급 (N=51)	62.75	17.65	5.88	13.73	100
	7급 (N=72)	68.06	15.28	8.33	8.33	100
	8급이하 (N=25)	88.00	4.00	4.00	4.00	100
성별	남성 (N=105)	68.57	13.33	6.67	11.43	100
	여성 (N=45)	71.11	15.56	6.67	6.67	100
학력 별	고졸이하 (N=6)	66.67	16.67	0.00	16.67	100
	전문대졸 (N=7)	100.00	0.00	0.00	0.00	100
	4년대졸 (N=124)	65.32	16.13	8.06	10.48	100
	대 학 원 이 상 (N=12)	91.67	0.00	0.00	8.33	100
근로감 독관 경력	1년 미만 (N=66)	68.18	16.67	9.09	6.06	100
	1년-3년 미만 (N=35)	71.43	14.29	5.71	8.57	100
	3년-5년 미만 (N=21)	90.48	4.76	0.00	4.76	100
	5년-10년 미만 (N=18)	44.44	22.22	11.11	22.22	100
	10년 이상 (N=10)	70.00	0.00	0.00	30.00	100
노동 부 경력	1년 미만 (N=48)	72.92	12.50	8.33	6.25	100
	1년-3년 미만 (N=11)	81.82	18.18	0.00	0.00	100
	3년-5년 미만 (N=10)	70.00	10.00	10.00	10.00	100
	5년-10년 미만 (N=29)	75.86	6.90	10.34	6.90	100
	10년 이상 (N=52)	59.62	19.23	3.85	17.31	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 12> 근로감독관의 직무만족도

(단위 : 명, %)

유 형		크게 만족한다	대체로 만족한다	만족스럽지 않지만 불만은 없다	불만이 많다	불만이 아주 많다	계
전 체		0.65	18.95	30.72	36.60	13.07	100
선택동기	지원 (N=50)	0.00	36.00	32.00	28.00	4.00	100
	발령 (N=108)	0.93	11.11	32.41	40.74	14.81	100
소속	서울청 (N=45)	0.00	15.56	28.89	42.22	13.33	100
	부산청 (N=24)	0.00	12.50	20.83	45.83	20.83	100
	대구청 (N=24)	0.00	16.67	45.83	37.50	0.00	100
	경인청 (N=27)	0.00	33.33	14.81	29.63	22.22	100
	광주청 (N=16)	6.25	6.25	50.00	31.25	6.25	100
	대전청 (N=25)	0.00	24.00	40.00	28.00	8.00	100
	직급별	4~5급 (N=65)	0.00	100.0	0.00	0.00	0.00
6급 (N=54)		0.00	12.96	37.00	37.00	12.90	100
7급 (N=73)		0.00	23.29	23.29	41.10	12.33	100
8급이하 (N=24)		4.17	16.67	41.67	20.83	16.67	100
성별	남성 (N=109)	0.92	22.02	30.28	32.11	14.68	100
	여성 (N=44)	0.00	11.36	31.82	47.73	9.09	100
학력별	고졸이하 (N=8)	0.00	12.50	37.50	12.50	37.50	100
	전문대졸 (N=6)	0.00	0.00	50.00	33.33	16.67	100
	4년대졸 (N=126)	0.79	19.05	30.16	38.89	11.11	100
	대학원 이상 (N=11)	0.00	27.27	27.27	27.27	18.18	100
근로감독관 경력	1년 미만 (N=)	1.52	24.24	34.85	27.27	12.12	100
	1년-3년 미만 (N=66)	0.00	17.14	22.86	40.00	20.00	100
	3년-5년 미만 (N=35)	0.00	15.00	25.00	60.00	0.00	100
	5년-10년 미만 (N=20)	0.00	15.79	26.32	47.37	10.53	100
	10년 이상 (N=19)	0.00	7.69	46.15	23.08	23.08	100
노동부 경력	1년 미만 (N=48)	0.00	29.17	33.33	25.00	12.50	100
	1년-3년 미만 (N=12)	0.00	16.67	16.67	58.33	8.33	100
	3년-5년 미만 (N=9)	0.00	22.22	33.33	33.33	11.11	100
	5년-10년 미만 (N=29)	3.45	10.34	17.24	48.28	20.69	100
	10년 이상 (N=55)	0.00	14.55	38.18	36.36	10.91	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 13> 근로감독관의 직무만족 이유(복수응답)

(단위 : 건, %)

유 형	보람 느낌	업무의 자율성 많음	능력발휘 가능	공지와 자부심	업무처리의 명확성	출장 많음	계 (응답자수)	
전 체	6.68	8.42	24.26	42.08	9.41	9.16	100	
직급별	4~5급	50.00	0.00	0.00	50.00	0.00	0.00	100
	6급	6.30	4.72	29.13	29.92	15.75	14.17	100
	7급	7.57	11.35	21.62	59.46	0.00	0.00	100
	8급이하	4.44	7.78	23.33	23.33	20.00	21.11	100
성별	남성	6.87	7.76	28.66	34.33	11.34	11.04	100
	여성	5.80	11.59	2.90	79.71	0.00	0.00	100
학력별	고졸이하)	5.00	5.00	0.00	90.00	0.00	0.00	100
	전문대졸	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100
	4년대졸	7.00	9.00	20.33	44.67	6.67	12.33	100
	대학원이상	4.84	6.45	30.65	29.03	29.03	0.00	100
근로감독 관 경력	1년 미만	6.02	9.24	24.50	45.33	7.23	7.63	100
	1년-3년미만	33.33	41.67	0.00	16.67	8.33	0.00	100
	3년-5년미만	4.92	1.64	1.64	60.66	1.64	29.51	100
	5년-10년미만	6.56	4.92	29.51	29.51	29.51	0.00	100
	10년 이상	4.76	9.52	85.71	0.00	0.00	0.00	100
노동부 경력	1년 미만	5.95	10.27	12.97	50.81	9.73	10.27	100
	1년-3년미만	50.00	50.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100
	3년-5년미만	9.09	9.09	81.82	0.00	0.00	0.00	100
	5년-10년미만	9.09	6.82	40.91	43.18	0.00	0.00	100
	10년 이상	5.37	5.37	25.50	38.26	13.42	12.08	100

주 : 1) 계(응답자수)의 단위는 명임.

2) 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 14> 근로감독관의 직무불만족 이유(복수응답)

(단위 : 건, %)

유형	업무량 과다	예산 등 장비 업무 수행 여건 미비	단순 반복 업무	승진 적체	민원인 (노사) 무리 요구	상급자와 갈등	기관평 가, 동 감사 부 대 업 무 중 과	근로감독 관에 대한 부 정 적 시 각	출장 많음	고압적인 사무 분 위 기	계 (응답자 수)	
전 체	6.29	2.12	4.36	4.81	28.29	2.05	43.23	3.91	0.96	3.98	100	
직급별	4~5급	0.00	0.00	0.00	0.00	50.00	0.00	50.00	0.00	0.00	100	
	6급	5.86	1.89	6.62	6.24	23.63	5.67	44.05	2.84	0.00	3.21	100
	7급	6.46	1.88	1.62	5.38	33.65	0.13	40.65	6.19	0.00	4.04	100
	8급이하	6.67	3.16	7.37	0.70	22.81	0.35	48.42	0.00	5.26	5.26	100
성별	남성	6.13	2.08	5.38	5.38	23.02	3.02	46.23	4.34	1.42	3.02	100
	여성	6.61	2.20	2.20	3.61	39.48	0.00	36.87	3.01	0.00	6.01	100
학력별	고졸이하 )	8.45	2.82	22.54	22.54	42.25	0.00	0.00	0.00	0.00	1.41	100
	전문대졸	4.23	2.82	1.41	0.00	26.76	0.00	63.38	1.41	0.00	0.00	100
	4년대졸	6.19	2.01	3.95	3.17	26.63	2.48	45.05	4.64	1.16	4.72	100
	대학원이상	7.69	2.20	0.00	3.30	51.65	0.00	35.16	0.00	0.00	0.00	100
근로감독 관 경력	1년 미만	6.78	2.31	3.39	3.70	26.81	0.31	42.84	6.93	2.31	4.62	100
	1년-3년미만	6.48	1.69	2.82	5.07	36.62	0.00	43.10	0.00	0.00	0.00	100
	3년-5년미만	5.74	2.87	8.61	0.00	24.40	14.35	43.54	0.48	0.00	0.00	100
	5년-10년미만	5.02	1.67	7.53	12.97	28.45	0.00	38.08	6.28	0.00	0.00	100
	10년 이상	6.54	1.87	0.00	1.87	16.82	0.00	57.01	0.00	0.00	15.89	100
노동부 경력	1년 미만	6.24	2.01	1.21	4.63	30.38	0.40	40.04	6.04	3.02	6.04	100
	1년-3년미만	4.52	2.58	2.58	0.65	41.29	0.00	38.71	9.68	0.00	0.00	100
	3년-5년미만	10.53	6.58	21.05	0.00	1.32	0.00	40.79	0.00	0.00	19.74	100
	5년-10년미만	6.57	1.14	6.00	4.86	24.86	4.29	52.00	0.29	0.00	0.00	100
	10년 이상	6.03	2.08	4.37	7.07	28.69	3.12	42.00	3.12	0.00	3.53	100

주 : 1) 계(응답자수)의 단위는 명임.

2) 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 15> 보직전환 및 타부처로의 전출 의사

(단위 : 명, %)

유 형		있다	없다	계
전 체		77.56	22.44	100
소속	서울청 (N=45)	71.11	28.89	100
	부산청 (N=25)	92.00	8.00	100
	대구청 (N=24)	83.33	16.67	100
	경인청 (N=26)	76.92	23.08	100
	광주청 (N=18)	66.67	33.33	100
	대전청 (N=25)	76.00	24.00	100
직급별	4~5급 (N=1)	100.00	0.00	100
	6급 (N=55)	72.23	27.27	100
	7급 (N=73)	78.08	21.92	100
	8급이하 (N=26)	84.62	15.38	100
성별	남성 (N=111)	73.87	26.13	100
	여성 (N=45)	86.67	13.33	100
학력별	고졸이하 (N=8)	87.50	12.50	100
	전문대졸 (N=7)	71.43	28.57	100
	4년대졸 (N=127)	77.95	22.05	100
	대학원이상 (N=12)	75.00	25.00	100
근로감 독관 경력	1년 미만 (N=68)	75.00	25.00	100
	1년 - 3년 미만 (N=35)	88.57	11.43	100
	3년 - 5년 미만 (N=21)	71.43	28.57	100
	5년 - 10년 미만 (N=19)	73.68	26.32	100
	10년 이상 (N=13)	76.92	23.08	100
노동부 경력	1년 미만 (N=49)	71.43	28.57	100
	1년 - 3년 미만 (N=12)	83.33	16.67	100
	3년 - 5년 미만 (N=10)	60.00	40.00	100
	5년 - 10년 미만 (N=29)	86.21	13.79	100
	10년 이상 (N=56)	80.36	19.64	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 16> 보직전환시 희망하는 업무

(단위 : 명, %)

유 형		관리업무	산업안전 업무	고용지원 업무	노동위원회 업무	희망하는 업무가 없음 (타부처 전출)	계
전 체		8.94	15.45	16.26	9.76	49.59	100
소속	서울청 (N=32)	6.25	6.25	15.63	18.75	53.13	100
	부산청 (N=24)	0.00	20.83	20.83	4.17	54.17	100
	대구청 (N=20)	25.00	5.00	25.00	5.00	40.00	100
	경인청 (N=21)	9.52	33.33	0.00	19.05	38.10	100
	광주청 (N=13)	0.00	15.38	23.08	7.69	53.85	100
	대전청 (N=19)	15.79	15.79	21.05	0.00	47.37	100
직급별	4~5급 (N=1)	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100
	6급 (N=41)	9.76	29.27	17.07	12.20	31.71	100
	7급 (N=57)	8.77	7.02	12.28	12.28	59.65	100
	8급이하 (N=23)	8.70	13.04	26.09	0.00	52.17	100
성별	남성 (N=84)	7.14	21.43	19.05	8.33	44.05	100
	여성 (N=39)	12.82	2.56	10.26	12.82	61.54	100
학력별	고졸이하 (N=7)	0.00	28.57	28.57	0.00	42.86	100
	전문대졸 (N=5)	0.00	40.00	40.00	0.00	20.00	100
	4년대졸 (N=100)	10.00	12.00	14.00	11.00	53.00	100
	대 학 원 이 상 (N=9)	11.11	22.22	22.22	11.11	33.33	100
근로감 독관 경력	1년 미만 (N=52)	9.62	9.62	13.46	13.46	53.85	100
	1년-3년 미만 (N=31)	9.68	12.90	22.58	0.00	54.84	100
	3년-5년 미만 (N=15)	0.00	13.33	20.00	20.00	46.67	100
	5년-10년 미만 (N=15)	6.67	26.67	20.00	13.33	33.33	100
	10년 이상 (N=10)	20.00	40.00	0.00	0.00	40.00	100
노동부 경력	1년 미만 (N=36)	8.33	11.11	13.89	13.89	52.78	100
	1년-3년 미만 (N=10)	30.00	0.00	20.00	0.00	50.00	100
	3년-5년 미만 (N=6)	16.67	0.00	0.00	16.67	66.67	100
	5년-10년 미만 (N=25)	0.00	12.00	12.00	12.00	64.00	100
	10년 이상 (N=46)	8.70	26.09	21.74	6.52	36.96	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 17> 소속 사무소(청)의 근로감독관 인력 적정성에 대한 인식

(단위 : 명, %)

유 형		적정하다	부족하지만 참을만하다	부족하여 많은 어려움이 있다	계
전 체		8.97	32.69	58.33	100
소속	서울청 (N=45)	2.22	31.11	66.67	100
	부산청 (N=25)	8.00	24.00	68.00	100
	대구청 (N=24)	8.33	33.33	58.33	100
	경인청 (N=27)	14.81	14.81	70.37	100
	광주청 (N=18)	0.00	55.56	44.44	100
	대전청 (N=25)	20.00	52.00	28.00	100
직급별	4~5급 (N=1)	0.00	0.00	0.00	100
	6급 (N=55)	7.27	41.82	50.91	100
	7급 (N=73)	10.96	28.77	60.27	100
	8급이하 (N=26)	7.69	26.92	65.38	100
성별	남성 (N=111)	8.11	36.04	55.86	100
	여성 (N=45)	11.11	24.44	64.44	100
학력별	고졸이하 (N=8)	0.00	62.50	37.50	100
	전문대졸 (N=7)	14.29	14.29	71.43	100
	4년대졸 (N=127)	10.24	32.28	57.48	100
	대학원이상 (N=12)	0.00	25.00	75.00	100
근로감독 관 경력	1년 미만 (N=68)	5.88	29.41	64.71	100
	1년-3년미만 (N=35)	20.00	31.43	48.57	100
	3년-5년미만 (N=21)	4.76	33.33	61.90	100
	5년 - 10년 미 만 (N=19)	5.26	42.11	52.63	100
	10년 이상 (N=13)	7.69	38.46	53.85	100
노동부 경력	1년 미만 (N=49)	6.12	32.65	61.22	100
	1년-3년미만 (N=12)	16.67	41.67	41.67	100
	3년-5년미만 (N=10)	20.00	20.00	60.00	100
	5년 - 10년 미 만 (N=29)	6.90	13.79	79.31	100
	10년 이상 (N=56)	35.71	47.06	29.67	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 18> 소속 사무소(청)의 근로감독관 인원 현황 및 적정 희망 인원

(단위 : 명, %)

유 형	현재 인원 (A)	적정 희망 인원 (B)	증원 희망 인원 (B-A)	
전 체	13.94	20.74	6.80	
소속	서울청	16.59	26.62	10.03
	부산청	10.38	14.57	4.19
	대구청	15.35	20.70	5.35
	경인청	10.87	19.27	8.40
	광주청	11.12	15.56	4.44
	대전청	17.71	22.35	4.64

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 19> 근로감독관의 처우개선사항(복수응답)

(단위 : 건, %)

유 형	근무평정 등 인사상 우대	별도수당 신설 등 보수 우대	근로감독관 (보조요원포 함) 증원	사무실 환경 개선 및 추가 기자재 보급	근로감독관 개인포상 확대	기타	계 (응답자수)	
전 체	6.49	20.95	57.54	8.44	4.30	2.27	100	
직급별	4~5급	0.00	0.00	10.00	90.00	0.00	0.00	100
	6급	8.44	28.44	54.67	4.00	4.00	0.44	100
	7급	5.88	17.48	59.83	7.56	4.71	4.54	100
	8급이하	4.46	16.07	59.38	16.07	4.02	0.00	100
성별	남성	6.46	20.84	59.23	7.13	4.08	2.27	100
	여성	6.57	21.21	53.79	11.36	4.80	2.27	100
학력별	고졸이하	7.55	1.89	71.70	16.98	0.00	1.89	100
	전문대졸	9.30	2.33	67.44	0.00	20.93	0.00	100
	4년대졸	6.04	22.72	55.51	8.63	4.41	2.68	100
	대학원이상	9.17	23.33	67.50	0.00	0.00	0.00	100
근로감독관 경력	1년 미만	4.31	16.38	55.86	13.97	4.83	4.66	100
	1년-3년미만	7.22	25.99	57.04	3.25	6.50	0.00	100
	3년-5년미만	8.33	32.69	47.44	5.77	5.77	0.00	100
	5년-10년미만	8.84	21.55	64.64	4.97	0.00	0.00	100
	10년 이상	10.59	12.94	74.12	0.00	0.00	2.35	100
노동부 경력	1년 미만	4.73	15.99	59.01	10.14	4.05	6.08	100
	1년-3년미만	5.95	26.19	46.43	10.71	10.71	0.00	100
	3년-5년미만	7.32	24.39	46.34	10.98	10.98	0.00	100
	5년-10년미만	5.93	22.88	67.37	0.00	3.81	0.00	100
	10년 이상	8.55	23.33	54.97	10.39	2.31	0.46	100

주 : 계(응답자수)의 단위는 명임.

<표 20> 민원환경개선을 위해 필요한 사항(복수응답)

(단위 : 건, %)

유 형	대기장소 확충	칸막이 등 프라이버시 보호시설 설치 확충	주차장 확충	대기시간 단축	근로감독관 의 친절	민원신청 절차 개선	제출 서류의 간소화·단 순화	기타
전 체	25.89	33.69	13.48	5.67	3.55	10.99	3.019	3.55
직급별	4~5급	50.00	50.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	6급	26.26	35.35	13.13	5.05	2.02	8.08	5.05
	7급	26.36	34.88	13.18	6.98	3.10	11.63	0.00
	8급이하	23.08	26.92	15.38	3.85	7.69	15.38	7.69
성별	남성	25.00	35.64	12.77	5.32	3.72	11.70	2.66
	여성	27.66	29.79	14.89	6.38	3.19	9.57	4.26
학력별	고졸이하	30.00	60.00	10.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	전문대졸	33.33	25.00	8.33	8.33	0.00	8.33	8.33
	4년대졸	25.11	34.47	13.19	6.38	4.26	11.06	2.98
	대학원이상	27.27	13.64	22.73	0.00	0.00	18.18	4.55
근로감독 관 경력	1년 미만	27.56	32.28	14.96	4.72	3.15	11.02	3.15
	1년-3년미만	22.58	30.65	11.29	6.45	6.45	16.13	0.00
	3년-5년미만	37.50	40.63	9.38	6.25	0.00	3.13	0.00
	5년-10년미만	13.89	36.11	13.89	8.33	2.78	13.89	11.11
	10년 이상	28.00	36.00	16.00	4.00	4.00	4.00	4.00
노동부 경력	1년 미만	25.84	28.09	14.61	4.49	4.49	14.61	3.37
	1년-3년미만	18.18	50.00	9.09	0.00	9.09	13.64	0.00
	3년-5년미만	23.53	35.29	17.65	5.88	0.00	11.76	5.88
	5년-10년미만	26.92	30.77	13.46	9.62	5.77	7.69	1.92
	10년 이상	27.45	36.27	12.75	5.88	0.98	8.82	3.92

주 : 계(응답자수)의 단위는 명임.

<표 21> 취약계층 사업주에 대한 바람직한 교육훈련방법(복수응답)

(단위 : 건, %)

유형		집체교육	개별교육	사이버교육	순회교육	기타	계 (응답자수)
전체		42.11	20.39	4.61	28.95	3.95	100
소속	서울청 (N=45)	46.67	17.78	4.44	26.67	4.44	100
	부산청 (N=24)	33.33	25.00	4.17	29.17	8.33	100
	대구청 (N=22)	40.91	22.73	4.55	31.82	0.00	100
	경인청 (N=26)	23.08	19.23	7.69	42.31	7.69	100
	광주청 (N=17)	41.18	17.65	5.88	35.29	0.00	100
	대전청 (N=25)	60.00	20.00	8.00	12.00	0.00	100
직급별	4~5급 (N=1)	0.00	0.00	0.00	100.00	0.00	100
	6급 (N=53)	32.08	20.75	9.43	32.08	5.66	100
	7급 (N=72)	44.44	20.83	2.78	27.78	4.17	100
	8급이하 (N=25)	56.00	20.00	0.00	24.00	0.00	100
성별	남성 (N=108)	37.96	24.07	3.70	28.70	5.56	100
	여성 (N=44)	52.27	11.36	6.82	29.55	0.00	100
학력별	고졸이하 (N=7)	42.86	14.29	28.57	14.29	0.00	100
	전문대졸 (N=6)	33.33	33.33	0.00	16.67	16.67	100
	4년대졸 (N=126)	42.86	19.05	3.17	30.95	3.97	100
	대학원 이상 (N=11)	45.45	27.27	0.00	27.27	0.00	100
근로감 독관 경력	1년 미만 (N=67)	40.30	19.40	1.49	37.31	1.49	100
	1년-3년 미만 (N=35)	51.43	22.86	2.86	17.14	5.71	100
	3년-5년 미만 (N=19)	52.63	5.26	0.00	36.84	5.26	100
	5년-10년 미만 (N=19)	42.11	26.32	15.79	10.53	5.26	100
	10년 이상 (N=12)	8.33	33.33	16.67	33.33	8.33	100
노동부 경력	1년 미만 (N=48)	37.50	25.00	0.00	35.42	2.08	100
	1년-3년 미만 (N=12)	50.00	25.00	16.67	8.23	0.00	100
	3년-5년 미만 (N=10)	70.00	10.00	0.00	20.00	0.00	100
	5년-10년 미만 (N=27)	48.15	11.11	0.00	33.33	7.41	100
	10년 이상 (N=55)	36.36	21.82	9.09	27.27	5.45	100

주 : 계(응답자수)의 단위는 명임.

나. 노사지원과

<표 22> 단위업무별 시간 및 노력 투입 비중

(단위 : %)

유 형	사업장 감독·지도업무	노동관계법 위반사항 처리	질의회시, 신고·인허가 업무	노사분규 관련업무	기타 기능 업무	
전 체	158(41.96)	139(12.87)	144(12.95)	136(22.65)	150(18.56)	
소속	서울청 (N=149)	32(42.18)	28(11.25)	30(16.50)	26(24.42)	33(21.96)
	부산청 (N=135)	29(42.41)	25(11.80)	26(10.38)	26(19.23)	29(20.52)
	대구청 (N=51)	11(35.91)	10(14.00)	10(12.50)	10(23.00)	10(21.00)
	경인청 (N=177)	40(45.13)	35(14.54)	34(13.14)	32(22.31)	36(14.58)
	광주청 (N=121)	26(44.04)	24(11.04)	24(10.33)	24(24.25)	23(17.40)
	대전청 (N=94)	20(35.25)	17(15.58)	20(14.00)	18(23.33)	19(17.37)

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 23> 개선이 가장 필요한 업무(복수응답)

(단위 : %)

유 형	사업장 감독·지도업무	노동관계법 위반사항 처리	질의회시, 신고·인허가 업무	노사분규 관련업무	기타 기능 업무	
전 체	9.03	13.71	14.39	16.16	46.71	
직급별	4~5급	3.85	0.00	0.00	0.00	96.15
	6급	10.37	15.40	11.74	27.44	35.06
	7급	8.94	11.71	12.79	8.47	58.09
	8급이하	4.23	17.61	36.62	2.11	39.44
성별	남성	9.19	13.90	10.60	18.46	47.84
	여성	8.00	12.50	38.50	1.50	39.50
학력별	고졸이하	6.52	0.00	0.72	18.84	73.91
	전문대졸	7.32	60.98	0.00	30.49	1.22
	4년대졸	9.57	10.77	18.03	15.90	45.73
	대학원이상	6.10	31.71	0.00	1.22	60.98
근로감독 관 경력	1년 미만	53.77	18.27	25.72	0.48	49.76
	1년-3년미만	4.77	6.63	7.69	20.95	59.95
	3년-5년미만	20.10	12.89	12.89	26.80	27.32
	5년-10년미만	13.23	8.00	15.69	24.00	39.08
	10년 이상	5.59	31.06	0.00	16.77	46.58
노동부 경력	1년 미만	6.32	10.28	31.23	0.79	51.38
	1년-3년미만	3.66	0.00	2.44	31.71	62.20
	3년-5년미만	3.76	0.00	19.55	38.35	38.35
	5년-10년미만	5.33	25.00	18.00	26.00	25.67
	10년 이상	13.19	14.33	7.23	11.49	53.76

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 24> 이양하거나 제외시켜야 할 업무(복수응답)

(단위 : %)

유 형	사업장 감독·지도업무	노동관계법 위반사항 처리	질의회시, 신고·인허가 업무	노사분규 관련업무	기타 기능 업무	
전 체	3.03	36.36	25.76	3.79	31.06	
직급별	4~5급	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	6급	3.97	17.22	39.74	3.97	35.10
	7급	2.35	81.18	5.88	3.53	7.06
	8급이하	0.00	3.57	10.71	3.57	82.14
성별	남성	3.39	40.25	27.97	3.39	25.00
	여성	0.00	3.57	7.14	7.14	82.14
학력별	고졸이하	0.00	3.13	15.63	6.25	75.00
	전문대졸	2.00	48.00	48.00	2.00	0.00
	4년대졸	3.39	40.11	21.47	3.39	31.64
	대학원이상	25.00	0.00	0.00	25.00	50.00
근로감독 관 경력	1년 미만	2.50	58.75	3.75	2.50	32.50
	1년-3년미만	2.86	65.71	20.00	5.71	5.71
	3년-5년미만	3.03	0.00	15.15	6.06	75.76
	5년-10년미만	3.28	3.28	45.90	4.92	42.62
	10년 이상	3.64	43.64	45.45	1.82	5.45
노동부 경력	1년 미만	25.00	0.00	25.00	25.00	25.00
	1년-3년미만	0.00	88.46	3.85	0.00	7.69
	3년-5년미만	0.00	3.57	7.14	7.14	82.14
	5년-10년미만	2.44	57.32	37.80	1.22	1.22
	10년 이상	4.03	20.16	26.61	4.84	44.35

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 25> 분과 이후 업무량 변화정도

(단위 : 건, %)

유 형		이주 증가	증가	변화없음	감소	이주 감소	계 (응답자수)
전 체		11.84	40.13	23.68	21.71	2.63	100
소속	서울청 (N=33)	12.12	51.52	24.24	12.12	0.00	100
	부산청 (N=27)	25.93	4.074	18.52	11.11	3.70	100
	대구청 (N=11)	18.18	27.27	27.27	27.27	0.00	100
	경인청 (N=36)	5.56	44.44	19.44	25.00	5.56	100
	광주청 (N=25)	4.00	32.00	32.00	32.00	0.00	100
	대전청 (N=20)	10.00	30.00	25.00	30.00	5.00	100
직급별	4~5급 (N=1)	0.00	0.00	0.00	100.00	0.00	100
	6급 (N=74)	12.16	45.95	16.22	24.32	1.35	100
	7급 (N=50)	12.00	42.00	34.00	6.00	6.00	100
	8급이하 (N=23)	8.70	21.74	30.43	39.13	0.00	100
성별	남성 (N=118)	13.56	40.68	24.58	19.49	1.69	100
	여성 (N=31)	6.45	38.71	22.58	25.81	6.45	100
학력별	고졸이하 (N=17)	5.88	52.94	23.53	17.65	0.00	100
	전문대졸 (N=10)	0.00	60.00	20.00	20.00	0.00	100
	4년대졸 (N=110)	13.64	36.36	25.45	20.91	3.64	100
	대 학 원 이 상 (N=10)	20.00	40.00	20.00	20.00	0.00	100
근로감 독관 경력	1년 미만 (N=44)	13.64	36.36	18.18	25.00	6.82	100
	1년-3년미만 (N=33)	15.15	27.27	45.45	9.09	3.03	100
	3년-5년미만 (N=23)	8.70	47.83	26.09	17.39	0.00	100
	5년-10년미만 (N=32)	9.38	43.75	18.75	28.13	0.00	100
	10년 이상 (N=17)	11.76	58.82	5.88	23.53	0.00	100
노동부 경력	1년 미만 (N=28)	7.14	50.00	17.86	21.43	3.57	100
	1년-3년미만 (N=10)	0.00	40.00	10.00	40.00	10.00	100
	3년-5년미만 (N=9)	11.11	0.00	44.44	44.44	0.00	100
	5년-10년미만 (N=33)	18.18	30.30	36.36	12.12	3.03	100
	10년 이상 (N=69)	13.04	46.38	20.29	18.84	1.45	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 26> 사업장감독방법으로 바람직한 방법

(단위 : 건, %)

유형	종합감독 (전체 근로자 근로조건 종합점검)	부분(특화) 감독 (해당 취약계층에 한정점검)	중점점검사항 위주 점검	전체법령 점검	종합감독원칙 +부분감독	기타	계 (응답자수)
전체	16.91	24.15	33.33	1.93	21.26	2.42	100
직급 별	4~5급 (N=1)	0.00	0.00	100.00	0.00	0.00	100
	6급 (N=106)	11.32	27.36	31.13	2.83	24.53	100
	7급 (N=69)	20.29	26.09	31.88	0.00	20.29	100
	8급이하 (N=31)	29.03	9.68	41.94	3.23	12.90	100
성별	남성 (N=165)	14.55	26.67	34.55	1.82	20.61	100
	여성 (N=43)	25.58	13.95	30.23	2.33	23.26	100
학력 별	고졸이하 (N=20)	25.00	20.00	25.00	5.00	25.00	100
	전문대졸 (N=13)	7.69	23.08	23.08	7.69	30.77	100
	4년대졸 (N=153)	17.09	24.68	33.54	1.27	20.89	100
	대학원이상 (N=14)	14.29	21.43	57.14	0.00	7.14	100
근로감 독관 경력	1년 미만 (N=63)	23.81	14.29	38.10	1.59	20.63	100
	1년 - 3년 미만 (N=44)	18.18	25.00	29.55	2.27	20.45	100
	3년 - 5년 미만 (N=34)	14.71	26.47	35.29	2.94	17.65	100
	5년 - 10년 미만 (N=44)	11.36	36.36	31.82	0.00	18.18	100
	10년 이상 (N=23)	8.70	21.74	30.43	4.35	34.78	100
노동 부 경력	1년 미만 (N=)	30.00	12.50	37.50	0.00	17.50	100
	1년-3년미만 (N=)	7.69	15.38	53.85	7.69	15.38	100
	3년-5년미만 (N=)	27.27	27.27	27.27	0.00	18.18	100
	5년-10년미만 (N=)	16.67	28.57	30.95	2.38	16.67	100
	10년 이상 (N=)	11.76	27.45	31.37	1.96	25.49	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 27> 사업장감독 대상사업장 선정시 선정기준

(단위 : 건, %)

유 형	신고사건 다발 사업장	취약근로자 다수고용사업장	언론보도, 노동단체, 유관기관(국회) 등에서 문제를 제기한 사업장	산업별·업종별로 일정규모 이상 근로자를 고용한 사업장	기타	계 (응답자수)	
전 체	17.70	38.23	12.39	16.11	15.58	100	
직급별	4~5급 (N=1)	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00	100
	6급 (N=273)	19.05	40.66	13.19	12.82	14.29	100
	7급 (N=193)	17.10	39.38	11.92	18.13	13.47	100
	8급이하 (N=98)	15.31	28.57	11.22	21.43	23.47	100
성별	남성 (N=450)	17.78	38.44	12.00	14.89	16.89	100
	여성 (N=118)	16.95	37.29	13.56	22.03	10.17	100
학력별	고졸이하 (N=50)	22.00	48.00	12.00	14.00	4.00	100
	전문대졸 (N=46)	17.39	39.13	8.70	10.87	23.91	100
	4년대졸 (N=435)	17.01	35.86	12.64	17.24	17.24	100
	대학원이상 (N=32)	18.75	50.00	12.50	18.75	0.00	100
근로감독관 경력	1년 미만 (N=174)	15.52	33.33	11.49	25.29	14.37	100
	1년 - 3년 미만 (N=121)	18.18	39.67	9.92	12.40	19.83	100
	3년 - 5년 미만 (N=105)	17.14	37.14	11.43	11.43	22.86	100
	5년 - 10년 미만 (N=99)	22.22	48.48	14.14	13.13	2.02	100
	10년 이상 (N=69)	15.94	34.78	17.39	13.04	18.84	100
노동부 경력	1년 미만 (N=)	16.16	38.38	13.13	29.29	3.03	100
	1년-3년미만 (N=)	16.67	50.00	8.33	25.00	0.00	100
	3년-5년미만 (N=)	12.73	27.27	9.09	10.91	40.00	100
	5년-10년미만 (N=)	18.49	35.29	11.76	15.16	19.33	100
	10년 이상 (N=)	18.82	40.59	13.28	12.55	14.76	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 28> 사업장 정보확보 출처

(단위 : 건, %)

유 형		노사누리	고용보험전 산망	노사단체	언론	기타	계 (응답자수)
전 체		75.46	20.25	3.07	1.23	0.00	100
소속	서울청 (N=35)	65.71	28.57	2.86	2.86	0.00	100
	부산청 (N=29)	68.97	24.14	3.45	3.45	0.00	100
	대구청 (N=12)	100.0	0.00	0.00	0.00	0.00	100
	경인청 (N=40)	82.50	12.50	5.00	0.00	0.00	100
	광주청 (N=26)	53.85	42.31	3.85	0.00	0.00	100
	대전청 (N=21)	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100
직급별	4~5급 (N=1)	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00	100
	6급 (N=76)	69.74	22.37	6.58	1.32	0.00	100
	7급 (N=57)	84.21	14.04	0.00	1.75	0.00	100
	8급이하 (N=24)	75.00	25.00	0.00	0.00	0.00	100
성별	남성 (N=124)	72.58	21.77	4.03	1.61	0.00	100
	여성 (N=35)	85.71	14.29	0.00	0.00	0.00	100
학력별	고졸이하 (N=17)	58.82	23.53	11.76	5.88	0.00	100
	전문대졸 (N=11)	90.91	9.09	0.00	0.00	0.00	100
	4년대졸 (N=119)	77.31	19.33	2.52	0.84	0.00	100
	대학원이상 (N=10)	60.00	40.00	0.00	0.00	0.00	100
근로감 독관 경력	1년 미만 (N=52)	86.54	13.46	0.00	0.00	0.00	100
	1년 - 3년 미만 (N=33)	69.70	27.27	3.03	0.00	0.00	100
	3년 - 5년 미만 (N=24)	91.67	8.33	0.00	0.00	0.00	100
	5년 - 10년 미만 (N=33)	66.67	21.21	6.06	6.06	0.00	100
	10년 이상 (N=17)	47.06	41.18	11.76	0.00	0.00	100
노동부 경력	1년 미만 (N=34)	88.24	11.76	0.00	0.00	0.00	100
	1년 - 3년 미만 (N=10)	70.00	30.00	0.00	0.00	0.00	100
	3년-5년미만 (N=9)	77.78	22.22	0.00	0.00	0.00	100
	5년 - 10년 미만 (N=34)	82.35	14.71	2.94	0.00	0.00	100
	10년 이상 (N=72)	66.67	25.00	5.56	2.78	0.00	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 29> 사업장감독계획 수립시 가장 바람직한 방안

(단위 : 건, %)

유 형	본부가 세부적인 계획까지 수립하여 하달	본부는 점검방침, 점검목표 등 전국적으로 필요한 사항만 제시하고 세부적인 계획은 관서의 실정을 고려하여 지방자체계획 수립	지방청별 중점점검대상을 제출받아 본부계획에 반영 시달	기타	계 (응답자수)	
전 체	7.98	85.28	4.29	2.45	100	
소속	서울청 (N=35)	5.71	88.57	2.86	2.86	100
	부산청 (N=29)	13.79	79.31	3.45	3.45	100
	대구청 (N=12)	25.00	66.67	8.33	0.00	100
	경인청 (N=40)	0.00	92.50	5.00	2.50	100
	광주청 (N=26)	7.69	84.62	3.85	3.85	100
	대전청 (N=21)	9.52	85.71	4.76	0.00	100
직급별	4~5급 (N=1)	0.00	100.00	0.00	0.00	100
	6급 (N=76)	5.26	88.16	5.26	1.32	100
	7급 (N=57)	10.53	84.21	3.51	1.75	100
	8급이하 (N=24)	12.50	83.33	0.00	4.17	100
성별	남성 (N=124)	6.45	87.10	4.03	2.42	100
	여성 (N=35)	14.29	82.86	2.86	0.00	100
학력별	고졸이하 (N=17)	11.76	82.35	5.88	0.00	100
	전문대졸 (N=11)	9.09	90.91	0.00	0.00	100
	4년대졸 (N=119)	8.40	86.55	2.52	2.52	100
	대 학 원 이 상 (N=10)	0.00	90.00	10.00	0.00	100
근로감독관 경력	1년 미만 (N=52)	11.54	84.62	1.92	1.92	100
	1년-3년 미만 (N=33)	6.06	87.88	0.00	6.06	100
	3년-5년 미만 (N=24)	8.33	87.50	4.17	0.00	100
	5년-10년 미만 (N=33)	6.06	84.85	9.09	0.00	100
	10년 이상 (N=17)	5.88	88.24	5.88	0.00	100
노동부 경력	1년 미만 (N=34)	5.88	88.24	2.94	2.94	100
	1년-3년 미만 (N=10)	10.00	90.00	0.00	0.00	100
	3년-5년 미만 (N=9)	22.22	77.78	0.00	0.00	100
	5년-10년 미만 (N=34)	11.76	82.35	2.94	2.94	100
	10년 이상 (N=72)	5.56	87.50	5.56	1.39	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 30> 사업장감독의 실시시기

(단위 : %)

유 형		연중(지방 자율)	시기 특정 (전국적 통일성)	기타	계
전 체		74.69	23.46	1.85	100
소속	서울청 (N=35)	82.86	14.29	2.86	100
	부산청 (N=29)	68.97	31.03	0.00	100
	대구청 (N=12)	75.00	25.00	0.00	100
	경인청 (N=40)	90.00	7.50	2.50	100
	광주청 (N=25)	48.00	48.00	4.00	100
	대전청 (N=21)	71.43	28.57	0.00	100
직급별	4~5급 (N=1)	100.00	0.00	0.00	100
	6급 (N=75)	78.67	18.67	2.67	100
	7급 (N=57)	70.18	28.07	1.75	100
	8급이하 (N=24)	70.83	29.17	0.00	100
성별	남성 (N=124)	77.42	20.97	1.61	100
	여성 (N=34)	64.71	32.35	2.94	100
학력별	고졸이하 (N=17)	76.47	23.53	0.00	100
	전문대졸 (N=11)	72.73	27.27	0.00	100
	4년대졸 (N=118)	74.58	22.88	2.54	100
	대 학 원 이 상 (N=10)	70.00	30.00	0.00	100
근로감독 관 경력	1년 미만 (N=52)	78.85	19.23	1.92	100
	1년-3년미만 (N=33)	63.64	33.33	3.03	100
	3년-5년미만 (N=24)	75.00	25.00	0.00	100
	5년-10년미만 (N=32)	78.13	18.75	3.13	100
	10년 이상 (N=17)	76.47	23.53	0.00	100
노동부 경력	1년 미만 (N=34)	82.35	14.71	2.94	100
	1년-3년미만 (N=10)	60.00	40.00	0.00	100
	3년-5년미만 (N=9)	66.67	33.33	0.00	100
	5년-10년미만 (N=34)	82.35	17.65	0.00	100
	10년 이상 (N=71)	70.42	26.76	2.82	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 31> 근로감독관의 직무만족도

(단위 : 명, %)

유형	크게 만족한다	대체로 만족한다	만족스럽지 않지만 불만은 없다	불만이 많다	불만이 아주 많다	계	
전체	2.53	31.01	32.28	25.32	8.86	100	
선택동기	지원 (N=41)	7.32	48.78	31.71	9.76	2.44	100
	발령 (N=117)	0.85	24.79	32.48	30.77	11.11	100
소속	서울청 (N=35)	2.86	20.00	34.29	31.43	11.43	100
	부산청 (N=29)	3.45	31.03	17.24	41.38	6.90	100
	대구청 (N=12)	0.00	25.00	25.00	41.67	8.33	100
	경인청 (N=40)	5.00	47.50	40.00	7.50	0.00	100
	광주청 (N=25)	0.00	32.00	32.00	12.00	24.00	100
	대전청 (N=20)	0.00	20.00	40.00	35.00	5.00	100
직급별	4~5급 (N=0)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100
	6급 (N=75)	2.67	32.00	34.67	21.33	9.33	100
	7급 (N=57)	1.75	31.58	31.58	26.32	8.77	100
	8급이하 (N=24)	0.00	29.17	25.00	37.50	8.33	100
성별	남성 (N=122)	2.46	31.97	31.97	23.77	9.84	100
	여성 (N=35)	0.00	28.57	31.43	34.29	5.71	100
학력별	고졸이하 (N=17)	11.76	17.65	41.18	17.65	11.76	100
	전문대졸 (N=11)	0.00	36.36	36.36	18.18	9.09	100
	4년대졸 (N=118)	0.85	32.20	31.36	26.27	9.32	100
	대학원이상 (N=9)	0.00	44.44	22.22	33.33	0.00	100
근로감독관 경력	1년 미만 (N=52)	0.00	38.46	26.92	28.85	5.77	100
	1년 - 3년 미만 (N=33)	3.03	21.21	36.36	30.30	9.09	100
	3년 - 5년 미만 (N=24)	4.17	25.00	50.00	8.33	12.50	100
	5년 - 10년 미만 (N=31)	3.23	29.03	22.58	35.48	9.68	100
	10년 이상 (N=17)	0.00	41.18	29.41	17.65	11.76	100
노동부 경력	1년 미만 (N=34)	0.00	35.29	23.53	35.29	5.88	100
	1년 - 3년 미만 (N=10)	0.00	40.00	40.00	20.00	0.00	100
	3년 - 5년 미만 (N=9)	11.11	0.00	33.33	44.44	11.11	100
	5년 - 10년 미만 (N=33)	0.00	24.24	42.42	18.18	15.15	100
	10년 이상 (N=71)	2.82	35.21	29.58	23.94	8.45	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 32> 근로감독관의 직무만족 이유(복수응답)

(단위 : 건, %)

유형	보람 느낌	업무의 자율성 많음	능력발휘 가능	공지와 자부심	업무처리의 명확성	출장 많음	기타	계 (응답자수)	
전체	3.37	2.24	16.90	49.86	17.11	8.42	2.10	100	
직급별	4~5급	3.13	0.00	3.13	93.75	0.00	0.00	100	
	6급	3.54	1.84	10.37	60.50	11.94	7.87	100	
	7급	3.21	3.00	33.62	27.41	19.91	12.85	100	
	8급이하	3.03	2.42	2.42	55.76	36.36	0.00	100	
성별	남성	3.56	2.34	19.21	49.30	14.34	11.25	100	
	여성	2.79	1.95	10.03	51.53	25.35	0.00	8.36	100
학력별	고졸이하	2.58	1.03	3.09	62.37	30.93	0.00	100	
	전문대졸	2.31	2.31	2.31	70.00	0.00	23.08	100	
	4년대졸	3.72	2.76	21.04	40.17	19.55	9.56	3.19	100
	대학원이상	3.13	0.63	21.25	75.00	0.00	0.00	0.00	100
근로감독관 경력	1년 미만	3.23	2.80	27.16	34.27	13.15	12.93	6.47	100
	1년-3년미만	4.65	2.91	19.77	36.63	36.05	0.00	0.00	100
	3년-5년미만	2.29	2.29	2.29	53.78	22.90	11.45	0.00	100
	5년-10년미만	3.58	1.02	10.23	69.82	7.67	7.67	0.00	100
	10년 이상	3.65	2.92	25.55	45.26	22.63	0.00	0.00	100
노동부 경력	1년 미만	3.04	3.04	41.89	21.62	10.14	20.27	0.00	100
	1년-3년미만	3.00	3.00	2.00	32.00	60.00	0.00	0.00	100
	3년-5년미만	1.54	3.08	1.54	47.69	46.15	0.00	0.00	100
	5년-10년미만	5.08	1.69	27.97	26.69	25.85	12.71	0.00	100
	10년 이상	3.16	1.92	6.58	71.47	8.64	4.12	4.12	100

주 : 1) 계(응답자수)의 단위는 명임.

2) 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 33> 근로감독관의 직무불만족 이유(복수응답)

(단위 : 건, %)

유형	업무량 과다	예산 등 장비 업무 수행건비	단순적 반복적 업무	승진 적체	민원인 (노사)의 무리한 요구	상급자와 의 갈등	기관평가, 감사활동 등 부대적인 업무과중	근로 감독관에 대한 부정적 시각	출장 많음	고압적인 사무실 분위기	계 (응답자 수)	
전체	3.06	1.69	0.08	7.47	13.12	1.18	61.65	4.24	3.26	4.24	100	
직급별	4~5급	0.00	3.45	0.00	3.45	0.00	93.10	0.00	0.00	0.00	100	
	6급	2.98	1.69	0.08	7.98	14.59	2.42	63.74	2.18	2.18	100	
	7급	3.49	1.69	0.11	9.92	16.35	0.00	53.21	6.09	6.09	100	
	8급이하	2.58	1.55	0.00	0.52	2.06	0.00	71.91	6.96	0.52	13.92	100
성별	남성	3.19	1.82	0.05	9.09	14.49	1.47	60.61	2.65	3.98	2.65	100
	여성	2.60	1.30	0.19	0.93	7.25	0.00	67.29	10.04	0.37	10.04	100
학력별	고졸이하	3.03	1.89	0.00	10.23	1.52	0.76	62.12	10.23	10.23	0.00	100
	전문대졸	5.00	3.33	0.00	22.50	0.83	0.00	68.33	0.00	0.00	0.00	100
	4년대졸	2.91	1.64	0.05	4.04	15.38	0.05	64.79	2.76	2.86	5.52	100
	대학원이상	3.43	1.71	0.57	32.00	0.00	15.43	31.43	15.43	0.00	0.00	100
근로감독관 경력	1년 미만	3.08	2.06	0.13	7.71	11.83	0.00	57.71	6.94	3.60	6.94	100
	1년-3년미만	2.70	1.44	0.00	5.40	6.29	0.18	64.39	4.86	9.89	4.86	100
	3년-5년미만	3.64	1.04	0.26	0.78	16.10	7.27	70.91	0.00	0.00	0.00	100
	5년-10년미만	2.89	2.04	0.00	10.87	24.28	0.00	50.76	4.58	0.00	4.58	100
	10년 이상	3.38	1.50	0.00	12.41	0.75	0.38	81.58	0.00	0.00	0.00	100
노동부 경력	1년 미만	3.01	1.95	0.18	10.28	15.25	0.00	50.00	9.57	4.96	4.79	100
	1년-3년미만	2.67	0.67	0.00	1.33	20.00	0.00	38.67	0.00	0.67	36.00	100
	3년-5년미만	3.38	0.00	0.00	2.03	20.27	0.00	56.08	18.24	0.00	0.00	100
	5년-10년미만	3.42	1.71	0.00	4.66	22.20	0.16	59.47	0.00	8.39	0.00	100
	10년 이상	2.90	1.97	0.09	9.08	4.21	2.72	73.97	2.53	0.00	2.53	100

주 : 1) 계(응답자수)의 단위는 명임.

2) 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 34> 보직전환 및 타부처로의 전출 의사

(단위 : 명, %)

유 형		있다	없다	계
전 체		66.87	33.13	100
소속	서울청 (N=35)	68.57	31.43	100
	부산청 (N=29)	62.07	37.93	100
	대구청 (N=12)	83.33	16.67	100
	경인청 (N=40)	55.00	45.00	100
	광주청 (N=26)	76.92	23.08	100
	대전청 (N=21)	71.43	28.57	100
직급별	4~5급 (N=1)	0.00	100.00	100
	6급 (N=76)	69.74	30.26	100
	7급 (N=57)	64.91	35.09	100
	8급이하 (N=24)	62.50	37.50	100
성별	남성 (N=124)	66.94	33.06	100
	여성 (N=35)	65.71	34.29	100
학력별	고졸이하 (N=17)	58.82	41.18	100
	전문대졸 (N=11)	72.73	27.27	100
	4년대졸 (N=119)	67.23	32.77	100
	대학원이상 (N=10)	60.00	40.00	100
근로감독관 경력	1년 미만 (N=52)	59.62	40.38	100
	1년-3년미만 (N=33)	75.76	24.24	100
	3년-5년미만 (N=24)	66.67	33.33	100
	5년-10년미만 (N=33)	75.76	24.24	100
	10년 이상 (N=17)	52.94	47.06	100
노동부 경력	1년 미만 (N=34)	58.82	41.18	100
	1년-3년미만 (N=10)	80.00	20.00	100
	3년-5년미만 (N=9)	77.78	22.22	100
	5년-10년미만 (N=34)	73.53	26.47	100
	10년 이상 (N=72)	63.89	36.11	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 35> 보직전환시 희망하는 업무

(단위 : 명, %)

유 형		관리업무	산업안전 업무	고용지원 업무	노동위원회 업무	희망하는 업무가 없음 (타부처 전출)	계
전 체		11.01	17.43	11.93	18.35	41.28	100
소속	서울청 (N=24)	25.00	4.17	8.33	8.33	54.17	100
	부산청 (N=18)	11.11	33.33	0.00	16.67	38.89	100
	대구청 (N=9)	11.11	0.00	15.38	5.00	11.11	100
	경인청 (N=24)	12.50	16.67	4.17	33.33	33.33	100
	광주청 (N=20)	0.00	35.00	5.00	20.00	40.00	100
	대전청 (N=14)	0.00	7.14	50.00	14.29	28.57	100
직급별	4~5급 (N=0)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100
	6급 (N=53)	13.21	26.42	16.98	15.09	28.30	100
	7급 (N=38)	7.89	10.53	7.89	28.95	44.74	100
	8급이하 (N=15)	6.67	0.00	6.67	6.67	80.00	100
성별	남성 (N=84)	10.71	20.24	14.29	17.86	36.90	100
	여성 (N=23)	13.04	4.35	4.35	21.74	56.52	100
학력별	고졸이하 (N=10)	10.00	20.00	20.00	10.00	40.00	100
	전문대졸 (N=8)	12.50	37.50	0.00	12.50	37.50	100
	4년대졸 (N=81)	9.88	16.05	13.58	18.52	41.98	100
	대학원이상 (N=6)	16.67	0.00	0.00	50.00	33.33	100
근로감 독관 경력	1년 미만 (N=32)	12.50	3.13	9.38	18.75	56.25	100
	1년 - 3년 미만 (N=25)	4.00	12.00	8.00	24.00	52.00	100
	3년 - 5년 미만 (N=16)	12.50	25.00	18.75	18.75	25.00	100
	5년 - 10년 미만 (N=25)	12.00	24.00	16.00	20.00	28.00	100
	10년 이상 (N=9)	22.22	44.44	11.11	0.00	22.22	100
노동부 경력	1년 미만 (N=21)	19.05	4.76	4.76	23.81	47.62	100
	1년-3년미만 (N=8)	12.50	0.00	37.50	25.00	25.00	100
	3년-5년미만 (N=7)	28.57	0.00	0.00	0.00	71.43	100
	5년 - 10년 미만 (N=24)	0.00	12.50	16.67	16.67	54.17	100
	10년 이상 (N=47)	10.64	29.79	10.64	19.15	29.79	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 36> 소속 사무소(청)의 근로감독관 인력 적정성에 대한 인식

(단위 : 명, %)

유 형		적정하다	부족하지만 참을만하다	부족하여 많은 어려움이 있다	계
전 체		10	32.50	57.50	100
소속	서울청 (N=34)	2.50	6.25	12.50	100
	부산청 (N=28)	10.71	28.57	60.71	100
	대구청 (N=12)	0.00	33.33	66.67	100
	경인청 (N=39)	5.13	38.46	56.41	100
	광주청 (N=26)	3.85	34.62	61.54	100
	대전청 (N=21)	28.57	28.57	42.86	100
직급별	4~5급 (N=1)	0.00	0.00	0.00	100
	6급 (N=75)	12.00	32.00	56.00	100
	7급 (N=55)	12.73	30.91	56.36	100
	8급이하 (N=24)	0.00	37.50	62.50	100
성별	남성 (N=122)	10.66	31.15	58.20	100
	여성 (N=34)	8.82	35.29	55.88	100
학력별	고졸이하 (N=17)	17.65	23.53	58.62	100
	전문대졸 (N=11)	9.09	27.27	63.64	100
	4년대졸 (N=116)	9.48	34.48	56.03	100
	대학원이상 (N=10)	10.00	30.00	60.00	100
근로감독관 경력	1년 미만 (N=51)	3.92	31.37	64.71	100
	1년-3년미만 (N=33)	9.09	36.36	54.55	100
	3년-5년미만 (N=24)	29.17	33.33	37.50	100
	5년-10년미만 (N=31)	12.90	25.81	61.29	100
	10년 이상 (N=17)	0.00	35.29	64.71	100
노동부 경력	1년 미만 (N=33)	6.06	30.30	63.64	100
	1년-3년미만 (N=10)	10.00	30.00	60.00	100
	3년-5년미만 (N=9)	22.22	44.44	33.33	100
	5년-10년미만 (N=34)	11.76	26.47	61.76	100
	10년 이상 (N=70)	10.00	34.29	55.71	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 37> 소속 사무소(청)의 근로감독관 인원 현황 및 적정 희망 인원

(단위 : 명, %)

유 형	현재 인원 (A)	적정 희망 인원 (B)	증원 희망 인원 (B-A)	
전 체	136	193	57	
소속	서울청	16.0	21.8	5.8
	부산청	11.7	16.0	4.3
	대구청	7.7	11.3	3.6
	경인청	12.8	20.3	7.5
	광주청	17.4	24.5	7.1
	대전청	11.8	14.3	2.5

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 38> 근로감독관의 처우개선사항(복수응답)

(단위 : 건, %)

유 형	근무평정 등 인사상 우대	별도수당 신설 등 보수 우대	근로감독관 (보조요원포 함) 증원	사무실 환경 개선 및 추가 기자재 보급	근로감독관 개인포상 확대	기타	계 (응답자수)
전 체	26.99	28.72	30.10	6.92	5.54	1.73	100
직급별	4~5급	0.00	0.00	100.00	0.00	0.00	100
	6급	30.71	25.00	27.86	5.71	8.57	100
	7급	25.71	33.33	27.62	8.57	3.81	100
	8급이하	18.60	30.23	41.86	6.98	0.00	100
성별	남성	28.63	26.43	30.40	7.05	5.29	100
	여성	20.31	37.50	29.69	6.25	6.25	100
학력별	고졸이하	32.26	16.13	29.03	12.90	9.68	100
	전문대졸	28.57	28.57	38.10	0.00	0.00	100
	4년대졸	25.57	31.05	28.77	6.85	5.94	100
	대학원이상	25.00	25.00	43.75	6.25	0.00	100
근로감독관 경력	1년 미만	16.84	31.58	38.95	9.47	2.11	100
	1년-3년미만	28.81	28.81	27.12	3.39	6.78	100
	3년-5년미만	24.39	31.71	24.39	7.32	9.76	100
	5년-10년미만	37.10	24.19	24.19	4.84	9.68	100
	10년 이상	35.29	26.47	29.41	8.82	0.00	100
노동부 경력	1년 미만	16.13	33.87	37.10	9.68	1.61	100
	1년-3년미만	40.00	35.00	25.00	0.00	0.00	100
	3년-5년미만	33.33	40.00	20.00	6.67	0.00	100
	5년-10년미만	28.57	33.33	30.16	3.17	3.17	100
	10년 이상	28.24	22.14	29.01	8.40	9.92	100

주 : 계(응답자수)의 단위는 명임.

<표 39> 민원환경개선을 위해 필요한 사항(복수응답)

(단위 : 건, %)

유 형	대기장소 확충	칸막이 등 프라이버시 보호시설 설치 확충	주차장 확충	대기시간 단축	근로감독관 의 친절	민원신청 절차 개선	제출 서류의 간소화·단 순화	기타
전 체	24.61	25.24	22.40	1.26	5.05	8.83	11.36	1.26
직급별	4~5급	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	6급	27.45	25.49	22.22	1.96	6.54	5.23	9.80
	7급	20.91	22.73	21.82	0.91	4.55	13.64	14.55
	8급이하	24.53	28.30	24.53	0.00	1.89	9.43	9.43
성별	남성	25.85	25.85	22.03	0.85	4.66	8.47	11.02
	여성	21.69	24.10	22.89	2.41	6.02	9.64	12.05
학력별	고졸이하	24.32	24.32	24.32	0.00	10.81	5.41	10.81
	전문대졸	11.11	27.75	22.22	0.00	11.11	11.11	11.11
	4년대졸	27.27	25.21	22.73	1.24	4.13	7.85	10.33
	대학원이상	5.56	27.78	11.11	5.56	0.00	27.78	22.22
근로감독관 경력	1년 미만	24.55	26.36	20.00	0.00	2.73	12.73	12.73
	1년-3년미만	22.22	20.63	23.81	1.59	7.94	6.35	12.70
	3년-5년미만	24.49	32.65	24.49	2.04	4.08	80.16	4.08
	5년-10년미만	24.24	24.24	19.70	3.03	7.58	6.06	15.15
	10년 이상	32.26	22.58	29.03	0.00	3.23	6.45	6.45
노동부 경력	1년 미만	26.39	20.83	18.06	0.00	1.39	15.28	16.67
	1년-3년미만	15.00	35.00	15.00	0.00	0.00	20.00	15.00
	3년-5년미만	14.29	33.33	28.57	0.00	4.76	14.29	4.76
	5년-10년미만	26.67	25.00	24.67	0.00	5.00	8.33	11.67
	10년 이상	26.03	25.34	24.66	2.74	7.53	3.42	8.90

주 : 계(응답자수)의 단위는 명임.

<표 40> 취약계층 사업주에 대한 바람직한 교육훈련방법(복수응답)

(단위 : 건, %)

유 형		집체교육	개별교육	사이버교육	순회교육	기타	계 (응답자수)
전 체		41.98	22.84	9.26	23.46	2.47	100
소속	서울청	48.57	22.86	2.86	22.86	2.86	100
	부산청	41.38	27.59	13.79	13.79	3.45	100
	대구청	45.45	36.36	9.09	9.09	0.00	100
	경인청	35.00	25.00	5.00	32.50	2.50	100
	광주청	38.46	7.69	26.92	26.92	0.00	100
	대전청	47.62	23.81	0.00	23.81	4.76	100
직급별	4~5급	0.00	0.00	0.00	100.00	0.00	100
	6급	47.37	19.74	10.53	18.42	3.95	100
	7급	43.86	19.30	8.77	26.32	1.75	100
	8급이하	29.17	41.67	4.17	25.00	0.00	100
성별	남성	44.35	23.39	9.68	20.97	1.61	100
	여성	37.14	22.86	5.71	28.57	5.71	100
학력별	고졸이하	41.18	23.53	0.00	29.41	5.88	100
	전문대졸)	45.45	9.09	0.00	45.45	0.00	100
	4년대졸	43.70	23.53	10.92	19.33	2.52	100
	대학원이상	30.00	40.00	10.00	20.00	0.00	100
근로감독관 경력	1년 미만	34.62	34.62	5.77	23.08	1.92	100
	1년-3년미만	54.55	9.09	6.06	30.30	0.00	100
	3년-5년미만	41.67	33.33	12.50	12.50	0.00	100
	5년-10년미만	45.45	15.15	9.09	21.21	9.09	100
	10년 이상	41.18	17.65	17.65	23.53	0.00	100
노동부 경력	1년 미만	35.29	35.29	8.82	17.65	2.94	100
	1년-3년미만	40.00	10.00	0.00	50.00	0.00	100
	3년-5년미만	44.44	22.22	11.11	22.22	0.00	100
	5년-10년미만	47.06	23.53	5.88	23.53	0.00	100
	10년 이상	44.44	19.44	11.11	20.83	4.17	100

주 : 계(응답자수)의 단위는 명임.

## 다. 미분리 지청

〈표 41〉 단위업무별 시간 및 노력 투입 비중

(단위 : %)

유 형	신고사건 조사·처리	임금체불 예방 및 지도해결	채당금 지급업무	민원 등 상담업무	사업장 감독·지도 업무	노동관계법 위반사항 처리	질의회시, 신고·인허 가 업무	노사분규 관련업무	기타 기능 업무	
전 체	67(48.71)	26(8.03)	32(8.11)	49(10.67)	48(20.52)	28(9.89)	32(6.59)	31(12.74)	54(17.14)	
소속	서울청	20(43.00)	10(7.20)	11(6.86)	17(9.70)	14(22.50)	8(9.37)	10(8.00)	10(12.7)	16(15.31)
	부산청	6(31.66)	3(3.33)	4(4.75)	3(8.33)	4(17.5)	5(14.80)	4(5.50)	3(11.66)	5(30.00)
	대구청	6(43.33)	2(7.50)	3(6.66)	3(8.33)	7(17.85)	3(11.66)	2(5.00)	5(17.00)	6(20.83)
	경인청	14(58.21)	0(0.00)	3(23.33)	6(14.16)	5(47.00)	3(10.00)	4(7.50)	3(10.00)	8(13.12)
	광주청	16(51.81)	7(10.28)	8(6.25)	13(9.46)	14(11.78)	5(4.60)	9(5.33)	7(12.42)	13(17.92)
	대전청	5(62.00)	4(10.00)	3(8.33)	7(14.28)	4(18.75)	4(10.00)	3(7.00)	3(10.33)	6(11.33)

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 42> 수행업무중 개선이 필요한 업무

(단위 : %)

유형	신고사건 조사·처리	임금체불 예방 및 지도해결	체당금 지급업무	민원 등 상담업무	사업장 감독·지도 업무	노동관계법 위반사항 처리	질의회시, 신고·인허 가 업무	노사분규 관련업무	기타 기능 업무
전체	29.55	9.09	13.64	4.55	11.36	0.00	6.82	4.55	20.45
소속	서울청 (N=11)	36.36	9.09	18.18	0.00	9.09	0.00	0.00	27.27
	부산청 (N=5)	40.00	0.00	0.00	0.00	20.00	0.00	0.00	40.00
	대구청 (N=4)	50.00	0.00	0.00	25.00	0.00	0.00	0.00	25.00
	경인청 (N=7)	28.57	0.00	0.00	0.00	14.29	0.00	14.29	42.88
	광주청 (N=13)	15.38	23.08	30.77	0.00	15.38	0.00	15.38	0.00
	대전청 (N=4)	25.00	0.00	0.00	25.00	0.00	0.00	50.00	0.00
직급별	4~5급 (N=1)	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00
	6급 (N=18)	22.22	11.11	22.22	5.56	11.11	0.00	5.56	16.67
	7급 (N=16)	43.75	6.25	6.25	0.00	12.50	0.00	12.50	18.75
	8급이하 (N=7)	28.57	14.29	14.29	14.29	0.00	0.00	0.00	14.29
성별	남성 (N=34)	29.41	8.82	14.71	2.94	14.71	0.00	8.82	14.71
	여성 (N=90)	33.33	11.11	11.11	11.11	0.00	0.00	0.00	33.33
학력별	고졸이하 (N=5)	20.00	0.00	40.00	20.00	0.00	0.00	0.00	20.00
	전문대졸 (N=1)	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	4년대졸 (N=35)	27.78	11.11	11.11	2.78	13.89	0.00	8.33	19.44
	대학원이상 (N=1)	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
근로감독 관 경력	1년 미만 (N=10)	40.00	10.00	0.00	10.00	10.00	0.00	0.00	30.00
	1년 - 3년 미만 (N=14)	21.43	21.43	14.29	0.00	7.14	0.00	14.29	7.14
	3년 - 5년 미만 (N=10)	20.00	0.00	30.00	0.00	20.00	0.00	0.00	30.00
	5년 - 10년 미만 (N=4)	50.00	0.00	0.00	0.00	25.00	0.00	25.00	0.00
	10년 이상 (N=4)	25.00	0.00	25.00	25.00	0.00	0.00	0.00	25.00
노동부 경력	1년 미만 (N=6)	33.33	0.00	0.00	16.67	0.00	0.00	0.00	50.00
	1년-3년미만 (N=6)	50.00	33.33	0.00	0.00	0.00	0.00	16.67	0.00
	3년-5년미만 (N=5)	40.00	0.00	0.00	0.00	20.00	0.00	0.00	20.00
	5년 - 10년 미만 (N=10)	20.00	20.00	10.00	0.00	20.00	0.00	20.00	10.00
	10년 이상 (N=16)	25.00	0.00	31.25	6.25	12.50	0.00	0.00	6.25

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 43> 신고사건의 접수 및 처리량의 적정성에 대한 인식

(단위 : 명, %)

유 형		너무 과다하다	조금 과다하다	적정하다	적다	아주 적다	계
전 체		4.41	30.88	60.29	4.41	0.00	100
소속	서울청 (N=20)	5.00	40.00	55.00	0.00	0.00	100
	부산청 (N=6)	16.67	66.67	16.67	0.00	0.00	100
	대구청 (N=6)	0.00	0.00	100.00	0.00	0.00	100
	경인청 (N=14)	7.14	21.43	71.43	0.00	0.00	100
	광주청 (N=16)	0.00	18.75	68.75	12.50	0.00	100
	대전청 (N=6)	0.00	50.00	33.33	16.67	0.00	100
직급별	4~5급 (N=1)	0.00	0.00	100.00	0.00	0.00	100
	6급 (N=20)	5.00	30.00	65.00	0.00	0.00	100
	7급 (N=33)	3.03	36.36	54.55	6.06	0.00	100
	8급이하 (N10)=	0.00	20.00	70.00	10.00	0.00	100
성별	남성 (N= 53)	1.89	33.96	60.38	3.77	0.00	100
	여성 (N=12)	8.33	16.67	66.67	8.33	0.00	100
학력별	고졸이하 (N=7)	0.00	28.57	71.43	0.00	0.00	100
	전문대졸 (N=3)	0.00	0.00	100.00	0.00	0.00	100
	4년대졸 (N=53)	1.89	33.96	60.38	3.77	0.00	100
	대학원이상 (N=2)	50.00	0.00	0.00	50.00	0.00	100
근로감독 관 경력	1년 미만 (N=2)	4.35	26.09	56.52	13.04	0.00	100
	1년-3년미만 (N=20)	0.00	25.00	75.00	0.00	0.00	100
	3년-5년미만 (N=11)	0.00	45.45	54.55	0.00	0.00	100
	5년-10년미만 (N=70)	0.00	42.86	57.14	0.00	0.00	100
	10년 이상 (N=4)	25.00	0.00	75.00	0.00	0.00	100
노동부 경력	1년 미만 (N=12)	0.00	16.67	66.67	16.67	0.00	100
	1년-3년미만 (N=9)	0.00	33.33	55.56	11.11	0.00	100
	3년-5년미만 (N=8)	0.00	25.00	75.00	0.00	0.00	100
	5년 - 10년 미 만 (N=15)	0.00	46.67	53.33	0.00	0.00	100
	10년 이상 (N=20)	10.00	25.00	65.00	0.00	0.00	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 44> 신고사건의 접수 및 처리량이 과다한 이유(복수응답)

(단위 : 건, %)

유 형	법 적용범위 지나치게 넓음	사실관계 확인 어려움	처리기간 짧음	업무처리 절차 복잡	업무에 대한 전문성 및 숙련도 낮음	외부의 압력 또는 청탁	근로자의 권리의식 신장	기타	계 (응답자수)	
전 체	1.55	21.71	19.12	6.46	6.46	44.19	0.52	0.00	100	
직급별	4~5급	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100	
	6급	2.47	34.57	0.00	0.00	0.00	61.73	1.23	100	
	7급	1.56	21.09	28.91	9.77	9.77	0.00	28.52	100	
	8급이하	0.00	4.00	0.00	0.00	0.00	0.00	96.00	100	
성별	남성	1.61	26.37	16.08	8.04	7.72	0.00	39.55	0.64	100
	여성	1.32	2.63	31.58	0.00	1.32	0.00	63.16	0.00	100
학력별	고졸이하	0.00	1.92	1.92	46.15	1.92	0.00	48.08	0.00	100
	전문대졸	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100
	4년대졸	1.62	26.54	15.86	0.32	7.77	0.00	47.25	0.65	100
	대학원이상	4.00	0.00	96.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100
근로감독관 경력	1년 미만	1.31	2.61	47.71	0.65	16.34	0.00	31.37	0.00	100
	1년-3년미만	2.38	58.73	0.00	0.00	0.00	0.00	38.89	0.00	100
	3년-5년미만	0.00	7.55	0.00	0.00	0.00	0.00	90.57	1.89	100
	5년-10년미만	0.00	3.85	1.92	46.15	0.00	0.00	46.15	1.92	100
	10년 이상	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	0.00	100
노동부 경력	1년 미만	1.96	3.92	47.06	0.00	0.00	0.00	47.06	0.00	100
	1년-3년미만	1.32	32.89	1.32	0.00	31.58	0.00	32.89	0.00	100
	3년-5년미만	0.00	7.69	0.00	0.00	0.00	0.00	92.31	0.00	100
	5년-10년미만	1.94	26.21	0.00	0.97	0.00	0.00	69.90	0.97	100
	10년 이상	1.89	25.47	23.58	22.64	0.94	0.00	24.53	0.94	100

주 : 계(응답자수)의 단위는 명임.

<표 45> 신고사건 처리가 어려운 이유(복수응답)

(단위 : %)

유형	피신고인의 출석기피	피신고인의 시정지시 불이행	여비, 등 통신장비 행정지원 미흡	처리기간 짧음	사실관계 확인	기타	계	
전체	6.01	18.31	12.39	10.11	47.09	6.1	100	
직급별	4~5급	4.35	0.00	0.00	0.00	95.65	0.00	100
	6급	4.88	27.13	7.01	0.00	54.27	6.71	100
	7급	7.53	15.24	15.41	15.41	42.64	3.94	100
	8급이하	3.07	14.11	14.11	13.50	41.72	13.50	100
성별	남성	6.47	19.52	12.50	9.76	46.82	4.93	100
	여성	4.28	12.30	11.76	11.76	48.13	11.76	100
학력별	고졸이하	4.21	1.05	23.16	0.00	71.58	0.00	100
	전문대졸	4.00	88.00	4.00	0.00	4.00	0.00	100
	4년대졸	6.43	16.72	9.75	11.90	48.02	7.18	100
	대학원이상	4.35	47.83	47.83	0.00	0.00	0.00	100
근로감독 관 경력	1년 미만	4.26	19.03	19.03	12.78	38.64	6.25	100
	1년-3년미만	3.55	5.84	11.68	11.17	62.18	5.58	100
	3년-5년미만	16.49	23.40	0.00	11.70	47.87	0.53	100
	5년-10년미 만	4.21	24.21	24.21	0.00	24.21	23.16	100
	10년 이상	4.29	31.43	0.00	0.00	64.29	0.00	100
노동부 경력	1년 미만	4.22	27.11	27.11	13.25	15.06	13.25	100
	1년-3년미만	2.84	16.31	16.31	0.71	48.23	15.60	100
	3년-5년미만	21.37	18.80	0.85	0.00	58.12	0.85	100
	5년-10년미 만	4.30	21.85	7.62	21.85	44.37	0.00	100
	10년 이상	4.86	12.86	6.29	6.29	63.43	6.29	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 46> 최근 신고사건이 증가하는 이유

(단위 : %)

유 형	사용자의 준법의식 부족	관대한 처벌	근로자의 권리의식 신장	감독대상 확대	불분명한 근로계약 체결에 따른 분쟁	기타	계 (응답자수)	
전 체	8.96	28.36	38.81	10.45	8.96	4.48	100	
소속	서울청 (N=18)	11.11	22.22	55.56	0.00	11.11	0.00	100
	부산청 (N=6)	0.00	83.33	0.00	16.67	0.00	0.00	100
	대구청 (N=6)	0.00	50.00	33.33	0.00	16.67	0.00	100
	경인청 (N=14)	7.14	21.43	50.00	0.00	7.14	14.29	100
	광주청 (N=16)	18.75	25.00	25.00	25.00	6.25	0.00	100
	대전청 (N=7)	0.00	0.00	42.86	28.57	14.29	14.29	100
직급별	4~5급 (N=2)	0.00	0.00	50.00	0.00	50.00	0.00	100
	6급 (N=19)	10.53	42.11	26.32	15.79	5.26	0.00	100
	7급 (N=33)	6.06	24.24	45.45	9.09	9.09	6.06	100
	8급이하 (N=10)	20.00	20.00	40.00	0.00	10.00	10.00	100
성별	남성 (N=53)	7.55	30.19	41.51	11.32	5.66	3.77	100
	여성 (N=11)	18.18	18.18	27.27	0.00	27.27	9.09	100
연령별	30세 미만 (N=7)	0.00	14.29	42.86	14.29	28.57	0.00	100
	30~39세 (N=2)	0.00	50.00	50.00	0.00	0.00	0.00	100
	40~49세 (N=53)	11.32	26.42	39.62	9.43	7.55	5.66	100
	50세 이상 (N=2)	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100
근로감독 관 경력	1년 미만 (N=23)	13.04	21.74	30.43	13.04	8.70	13.04	100
	1년-3년미만 (N=19)	10.53	26.32	47.37	5.26	10.53	0.00	100
	3년-5년미만 (N=12)	0.00	41.67	33.33	16.67	8.33	0.00	100
	5년-10년미만 (N=6)	0.00	16.67	50.00	16.67	16.67	0.00	100
	10년 이상 (N=4)	25.00	25.00	50.00	0.00	0.00	0.00	100
노동부 경력	1년 미만 (N=11)	9.09	18.18	36.36	0.00	9.09	27.27	100
	1년-3년미만 (N=9)	0.00	11.11	66.67	22.22	0.00	0.00	100
	3년-5년미만 (N=8)	12.50	50.00	37.50	0.00	0.00	0.00	100
	5년-10년미만 (N=16)	12.50	31.25	25.00	18.75	12.50	0.00	100
	10년 이상 (N=19)	10.53	31.58	36.84	5.26	15.79	0.00	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 47> 바람직한 신고사건처리방식

(단위 : %)

유 형	순번제	순번제 원칙으로 하되 지역 보완	지역담당제	지역을 원칙으로 하되 순번제 보완	기타	계	
전 체	11.59	26.09	20.29	40.58	1.45	100	
소속	서울청 (N=20)	30.00	35.00	5.00	25.00	5.00	100
	부산청 (N=6)	0.00	0.00	33.33	66.67	0.00	100
	대구청 (N=7)	0.00	14.29	28.57	57.14	0.00	100
	경인청 (N=14)	7.14	14.29	50.00	28.57	0.00	100
	광주청 (N=15)	6.67	26.67	13.33	53.33	0.00	100
	대전청 (N=7)	0.00	57.14	0.00	42.86	0.00	100
직급별	4~5급 (N=2)	0.00	0.00	0.00	100.00	0.00	100
	6급 (N=20)	20.00	30.00	15.00	35.00	0.00	100
	7급 (N=34)	8.82	26.47	23.53	41.18	0.00	100
	8급이하 (N=9)	11.11	11.11	22.22	55.56	0.00	100
성별	남성 (N=55)	10.91	27.27	21.82	40.00	0.00	100
	여성 (N=11)	18.18	9.09	9.09	54.55	9.09	100
연령별	30세 미만 (N=7)	14.29	14.29	42.86	28.57	0.00	100
	30~39세 (N=3)	0.00	0.00	33.33	66.67	0.00	100
	40~49세 (N=54)	12.96	27.78	14.81	42.59	1.85	100
	50세 이상 (N=2)	0.00	0.00	50.00	50.00	0.00	100
근로감독 관 경력	1년 미만 (N=23)	8.70	17.39	21.74	52.17	0.00	100
	1년-3년미만 (N=19)	15.79	42.11	15.79	26.32	0.00	100
	3년-5년미만 (N=13)	15.38	23.08	7.69	46.15	7.69	100
	5년-10년미만 (N=7)	14.29	14.29	42.86	28.57	0.00	100
	10년 이상 (N=4)	0.00	25.00	0.00	75.00	0.00	100
노동부 경력	1년 미만 (N=12)	0.00	16.67	33.33	41.67	8.33	100
	1년-3년미만 (N=9)	11.11	33.33	22.22	33.33	0.00	100
	3년-5년미만 (N=8)	25.00	25.00	0.00	50.00	0.00	100
	5년 - 10년 미 만 (N=16)	6.25	25.00	31.25	37.50	0.00	100
	10년 이상 (N=20)	20.00	25.00	10.00	45.00	0.00	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 48> 사업장감독방법으로 바람직한 방법(복수응답)

(단위 : %)

유 형	종합감독 (전체 근로자 근로조건 종합점검)	부분(특화)감독 (해당 취약계층에 한정점검)	중점점검사항 위주 점검	전체법령 점검	종합감독원칙+ 부분감독	기타	계	
전 체	17.33	18.67	28.00	1.33	34.67	0.00	100	
직급별	4~5급	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	0.00	100
	6급	16.67	29.17	20.83	4.17	29.17	0.00	100
	7급	21.05	10.53	36.84	0.00	31.58	0.00	100
	8급이하	9.09	27.27	18.18	0.00	45.45	0.00	100
성별	남성	19.35	17.74	30.65	1.61	30.65	0.00	100
	여성	14.29	21.43	14.29	0.00	50.00	0.00	100
학력별	고졸이하	12.50	37.50	12.50	0.00	37.50	0.00	100
	전문대졸	33.33	33.33	0.00	0.00	33.33	0.00	100
	4년대졸	19.05	14.29	30.16	1.59	34.92	0.00	100
	대학원이상	0.00	50.00	50.00	0.00	0.00	0.00	100
근로감독 관 경력	1년 미만	9.09	13.64	36.36	0.00	40.91	0.00	100
	1년-3년미만	19.23	15.38	30.77	3.85	30.77	0.00	100
	3년-5년미만	33.33	26.67	26.67	0.00	13.33	0.00	100
	5년-10년미만	28.57	0.00	0.00	0.00	71.43	0.00	100
	10년 이상	0.00	40.00	20.00	0.00	40.00	0.00	100
노동부 경력	1년 미만	27.27	9.09	27.27	0.00	36.36	0.00	100
	1년-3년미만	9.09	9.09	36.36	0.00	45.45	0.00	100
	3년-5년미만	22.22	22.22	11.11	0.00	44.44	0.00	100
	5년-10년미만	30.00	20.00	30.00	5.00	15.00	0.00	100
	10년 이상	8.33	25.00	25.00	0.00	41.67	0.00	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 49> 사업장감독 대상사업장 선정시 선정기준(복수응답)

(단위 : %)

유 형	신고사건 다발 사업장	취약근로자 다수고용사업장	언론보도, 노동단체, 유관기관(국회 등) 등에서 문제를 제기한 사업장	산업별·업종 별로 일정규모 이상 근로자를 고용한 사업장	기타	계	
전 체	29.91	35.90	9.40	23.93	0.85	100	
직급별	4~5급	0.00	66.67	33.33	0.00	0.00	100
	6급	31.58	34.21	13.16	21.05	0.00	100
	7급	29.09	36.36	7.27	25.45	1.82	100
	8급이하	33.33	33.33	4.76	28.57	0.00	100
성별	남성	28.72	38.30	10.64	21.28	1.06	100
	여성	55.88	17.65	2.94	23.53	0.00	100
학력별	고졸이하	30.77	38.46	15.38	15.38	0.00	100
	전문대졸	50.00	50.00	0.00	0.00	0.00	100
	4년대졸	37.04	31.48	8.33	22.22	0.93	100
	대학원이상	0.00	33.33	0.00	66.67	0.00	100
근로감독 관 경력	1년 미만	33.33	27.78	5.56	30.56	2.78	100
	1년-3년미만	30.95	35.71	9.52	23.81	0.00	100
	3년-5년미만	55.17	27.59	2.90	10.34	0.00	100
	5년-10년미만	18.18	54.55	9.09	18.18	0.00	100
	10년 이상	33.33	33.33	22.22	11.11	0.00	100
노동부 경력	1년 미만	62.50	12.50	6.25	18.75	0.00	100
	1년-3년미만	20.00	46.67	6.67	26.67	0.00	100
	3년-5년미만	20.00	50.00	0.00	30.00	0.00	100
	5년-10년미만	32.14	39.29	3.57	21.43	3.57	100
	10년 이상	28.57	35.71	16.67	19.05	0.00	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 50> 사업장 정보 확보출처

(단위 : %)

유 형		노사누리	고용보험전산망	노사단체	언론	기타	계
전 체		67.16	29.85	1.49	1.49	0.00	100
소속	서울청 (N=20)	60.00	35.00	0.00	5.00	0.00	100
	부산청 (N=6)	33.33	66.67	0.00	0.00	0.00	100
	대구청 (N=7)	85.71	0.00	0.00	0.00	14.29	100
	경인청 (N=12)	83.33	16.67	0.00	0.00	0.00	100
	광주청 (N=16)	62.50	37.50	0.00	0.00	0.00	100
	대전청 (N=6)	83.33	16.67	0.00	0.00	0.00	100
직급별	4~5급 (N=2)	50.00	50.00	0.00	0.00	0.00	100
	6급 (N=20)	55.00	40.00	0.00	0.00	5.00	100
	7급 (N=33)	72.73	27.27	0.00	0.00	0.00	100
	8급이하 (N=10)	80.00	20.00	0.00	0.00	0.00	100
성별	남성 (N=54)	66.67	31.48	0.00	0.00	1.85	100
	여성 (N=12)	66.67	25.00	0.00	8.33	0.00	100
학력별	고졸이하 (N=7)	71.43	14.29	0.00	0.00	14.29	100
	전문대졸 (N=3)	66.67	33.33	0.00	0.00	0.00	100
	4년대졸 (N=54)	66.67	31.48	0.00	1.85	0.00	100
	대학원이상 (N=2)	50.00	50.00	0.00	0.00	0.00	100
근로감독관 경력	1년 미만 (N=21)	80.95	19.05	0.00	0.00	0.00	100
	1년-3년미만 (N=20)	70.00	30.00	0.00	0.00	0.00	100
	3년-5년미만 (N=13)	69.23	23.08	0.00	7.69	0.00	100
	5년-10년미만 (N=7)	42.86	57.14	0.00	0.00	0.00	100
	10년 이상 (N=4)	25.00	50.00	0.00	0.00	25.00	100
노동부 경력	1년 미만 (N=12)	83.33	8.33	0.00	8.33	0.00	100
	1년-3년미만 (N=9)	66.67	33.33	0.00	0.00	0.00	100
	3년-5년미만 (N=8)	87.50	12.50	0.00	0.00	0.00	100
	5년 - 10년 미 만 (N=17)	64.71	35.29	0.00	0.00	0.00	100
	10년 이상 (N=20)	50.00	45.00	0.00	0.00	5.00	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 51> 사업장감독계획 수립시 가장 바람직한 방안

(단위 : %)

유형	본부가 세부적인 계획까지 수립하여 하달	본부는 점검방침, 점검목표 등 전국적으로 필요한 사항만 제시하고 세부적인 계획은 관서의 실정을 고려하여 지방자체계획 수립	지방청별 중점점검대상을 제출받아 본부계획에 반영 시달	기타	계	
전체	9.38	81.25	7.81	1.56	100	
소속	서울청 (N=19)	15.79	68.42	15.79	0.00	100
	부산청 (N=6)	16.67	66.67	16.67	0.00	100
	대구청 (N=7)	28.57	71.43	0.00	0.00	100
	경인청 (N=10)	0.00	100.00	0.00	0.00	100
	광주청 (N=16)	0.00	87.50	6.25	6.25	100
	대전청 (N=6)	0.00	100.00	0.00	0.00	100
직급별	4~5급 (N=2)	0.00	100.00	0.00	0.00	100
	6급 (N=19)	15.79	73.68	5.26	5.26	100
	7급 (N=32)	9.38	84.38	6.25	0.00	100
	8급이하 (N=10)	0.00	80.00	20.00	0.00	100
성별	남성 (N=52)	9.62	82.69	5.77	1.92	100
	여성 (N=11)	9.09	72.73	18.18	0.00	100
학력별	고졸이하 (N=6)	16.67	83.33	0.00	0.00	100
	전문대졸 (N=3)	33.33	66.67	0.00	0.00	100
	4년대졸 (N=52)	7.69	80.77	9.62	1.92	100
	대학원이상 (N=2)	0.00	100.00	0.00	0.00	100
근로감독관 경력	1년 미만 (N=21)	0.00	85.71	14.29	0.00	100
	1년-3년미만 (N=19)	5.26	89.47	5.26	0.00	100
	3년-5년미만 (N=12)	33.33	58.33	8.33	0.00	100
	5년-10년미만 (N=6)	0.00	100.00	0.00	0.00	100
	10년 이상 (N=4)	0.00	75.00	0.00	25.00	100
노동부 경력	1년 미만 (N=11)	0.00	81.82	18.18	0.00	100
	1년-3년미만 (N=8)	0.00	100.00	0.00	0.00	100
	3년-5년미만 (N=8)	0.00	75.00	25.00	0.00	100
	5년 - 10년 미만 (N=17)	17.65	82.35	0.00	0.00	100
	10년 이상 (N=19)	15.79	73.68	5.26	5.26	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 52> 사업장감독의 실시시기

(단위 : %)

유 형		연중(지방 자율)	시기 특정(전국적 통일성)	기타	계
전 체		65.15	33.33	1.52	100
소속	서울청 (N=19)	52.63	47.37	0.00	100
	부산청 (N=6)	83.33	16.67	0.00	100
	대구청 (N=7)	71.43	28.57	0.00	100
	경인청 (N=13)	76.92	23.08	0.00	100
	광주청 (N=150)	46.67	46.67	6.67	100
	대전청 (N=6)	100.00	0.00	0.00	100
직급별	4~5급 (N=2)	50.00	50.00	0.00	100
	6급 (N=20)	65.00	35.00	0.00	100
	7급 (N=34)	67.65	32.35	0.00	100
	8급이하 (N=9)	66.67	22.22	11.11	100
성별	남성 (N=55)	67.27	32.73	0.00	100
	여성 (N=10)	60.00	30.00	10.00	100
학력별	고졸이하 (N=7)	42.86	57.14	0.00	100
	전문대졸 (N=3)	66.67	33.33	0.00	100
	4년대졸 (N=53)	67.92	30.19	1.89	100
	대학원이상 (N=2)	100.00	0.00	0.00	100
근로감독관 경력	1년 미만 (N=22)	72.73	22.73	4.55	100
	1년-3년미만 (N=19)	68.42	31.58	0.00	100
	3년-5년미만 (N=12)	66.67	33.33	0.00	100
	5년-10년미만 (N=7)	57.14	42.86	0.00	100
	10년 이상 (N=4)	50.00	50.00	0.00	100
노동부 경력	1년 미만 (N=11)	72.73	27.27	0.00	100
	1년-3년미만 (N=9)	55.56	33.33	11.11	100
	3년-5년미만 (N=8)	87.50	12.50	0.00	100
	5년 - 10년 미 만 (N=16)	62.50	37.50	0.00	100
	10년 이상 (N=20)	60.00	40.00	0.00	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 53> 현행 직무규정상 사건관할원칙

(단위 : %)

유 형		현행 원칙고수	예외규정 삭제	관서관 합의 후 이송규정 부활	기타	계
전 체		74.24	13.64	10.61	1.52	100
소속	서울청 (N=19)	73.68	5.26	15.79	5.26	100
	부산청 (N=6)	83.33	0.00	16.67	0.00	100
	대구청 (N=7)	71.43	14.29	14.29	0.00	100
	경인청 (N=13)	49.23	30.77	0.00	0.00	100
	광주청 (N=15)	73.33	20.00	6.67	0.00	100
	대전청 (N=6)	83.33	0.00	16.67	0.00	100
직급별	4~5급 (N=2)	100.00	0.00	0.00	0.00	100
	6급 (N=20)	75.00	5.00	15.00	5.00	100
	7급 (N=34)	70.59	17.65	11.76	0.00	100
	8급이하 (N=9)	77.78	22.22	0.00	0.00	100
성별	남성 (N=55)	72.73	12.73	12.73	1.82	100
	여성 (N=10)	80.00	20.00	0.00	0.00	100
학력별	고졸이하 (N=7)	42.86	28.57	28.57	0.00	100
	전문대졸 (N=3)	100.00	0.00	0.00	0.00	100
	4년대졸 (N=53)	75.47	13.21	9.43	1.89	100
	대학원이상 (N=2)	100.00	0.00	0.00	0.00	100
근로감독 관 경력	1년 미만 (N=22)	77.27	18.18	4.55	0.00	100
	1년-3년미만 (N=19)	68.42	15.79	15.79	0.00	100
	3년-5년미만 (N=12)	75.00	8.33	16.67	0.00	100
	5년-10년미만 (N=7)	71.43	14.29	0.00	14.29	100
	10년 이상 (N=4)	75.00	0.00	25.00	0.00	100
노동부 경력	1년 미만 (N=11)	81.82	18.18	0.00	0.00	100
	1년-3년미만 (N=9)	55.56	33.33	11.11	0.00	100
	3년-5년미만 (N=8)	75.00	12.50	12.50	0.00	100
	5년 - 10년 미 만 (N=16)	87.50	0.00	12.50	0.00	100
	10년 이상 (N=20)	65.00	15.00	15.00	5.00	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 54> 재진정사건의 처리방안

(단위 : %)

유 형		감독관 변경 처리	민원조정위원회의 자문을 거쳐 처리	타기관에서 처리	그대로 처리	계
전 체		63.64	22.73	7.58	6.06	100
소속	서울청 (N=20)	70.00	20.00	5.00	5.00	100
	부산청 (N=5)	60.00	20.00	20.00	0.00	100
	대구청 (N=7)	71.43	0.00	0.00	28.57	100
	경인청 (N=13)	69.23	15.38	15.38	0.00	100
	광주청 (N=15)	46.67	40.00	6.67	6.67	100
	대전청 (N=6)	66.67	33.33	0.00	0.00	100
직급별	4~5급 (N=2)	100.00	0.00	0.00	0.00	100
	6급 (N=20)	60.00	20.00	20.00	0.00	100
	7급 (N=34)	61.76	26.47	2.94	8.82	100
	8급이하 (N=8)	75.00	25.00	0.00	0.00	100
성별	남성 (N=55)	61.82	23.64	9.09	5.45	100
	여성 (N=10)	80.00	20.00	0.00	0.00	100
학력별	고졸이하 (N=7)	71.43	0.00	14.29	14.29	100
	전문대졸 (N=3)	100.00	0.00	0.00	0.00	100
	4년대졸 (N=53)	64.15	24.53	7.55	3.77	100
	대학원이상 (N=2)	0.00	100.00	0.00	0.00	100
근로감독 관 경력	1년 미만 (N=21)	66.67	28.57	0.00	4.76	100
	1년-3년미만 (N=19)	47.37	31.58	15.79	5.26	100
	3년-5년미만 (N=13)	76.92	15.38	0.00	7.69	100
	5년-10년미만 (N=7)	71.43	14.29	14.29	0.00	100
	10년 이상 (N=4)	100.00	0.00	0.00	0.00	100
노동부 경력	1년 미만 (N=12)	83.33	16.67	0.00	0.00	100
	1년-3년미만 (N=9)	33.33	55.56	11.11	0.00	100
	3년-5년미만 (N=7)	71.43	28.57	0.00	0.00	100
	5년 - 10년 미 만 (N=16)	62.50	12.50	6.25	18.75	100
	10년 이상 (N=20)	65.00	20.00	15.00	0.00	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 55> 근로감독관의 직무만족도

(단위 : 명, %)

유 형	크게 만족한다	대체로 만족한다	만족스럽지 않지만 불만은 없다	불만이 많다	불만이 아주 많다	계	
전 체	2.70	27.03	20.27	36.49	13.51	100	
선택동기	지 원 (N=21)	4.76	47.62	14.29	28.57	4.76	100
	발 령 (N=51)	1.96	17.65	21.57	41.18	17.65	100
소속	서울청 (N=20)	5.00	30.00	20.00	30.00	15.00	100
	부산청 (N=6)	0.00	16.67	0.00	66.67	16.67	100
	대구청 (N=7)	0.00	0.00	14.29	71.43	14.29	100
	경인청 (N=14)	7.14	57.14	35.71	0.00	0.00	100
	광주청 (N=17)	0.00	29.41	23.53	35.29	11.76	100
	대전청 (N=10)	0.00	0.00	10.00	60.00	30.00	100
	직급별	4~5급 (N=2)	0.00	50.00	50.00	0.00	0.00
6급 (N=21)	4.76	23.81	14.29	38.10	19.05	100	
7급 (N=36)	0.00	33.33	19.44	33.33	13.89	100	
8급이하 (N=10)	0.00	20.00	30.00	50.00	0.00	100	
성별	남성 (N=58)	1.72	29.31	22.41	31.03	15.52	100
	여성 (N=12)	0.00	25.00	8.33	58.33	8.33	100
학력별	고졸이하 (N=7)	0.00	14.29	28.57	42.86	14.29	100
	전문대졸 (N=3)	33.33	33.33	0.00	33.33	0.00	100
	4년대졸 (N=58)	0.00	27.59	20.69	36.21	15.52	100
	대학원이상 (N=)	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00	100
근로감독관 경력	1년 미만 (N=25)	0.00	40.00	16.00	32.00	12.00	100
	1년-3년미만 (N=21)	0.00	14.29	23.81	47.62	14.29	100
	3년-5년미만 (N=13)	0.00	30.77	15.38	38.46	15.38	100
	5년-10년미만 (N=7)	14.29	28.57	28.57	28.57	0.00	100
	10년 이상 (N=4)	0.00	25.00	25.00	0.00	50.00	100
노동부 경력	1년 미만 (N=14)	0.00	50.00	7.14	21.43	21.43	100
	1년-3년미만 (N=9)	0.00	11.11	22.22	44.44	22.22	100
	3년-5년미만 (N=8)	0.00	37.50	50.00	12.50	0.00	100
	5년 - 10년 미 만 (N=18)	0.00	11.11	16.67	66.67	5.56	100
	10년 이상 (N=20)	5.00	30.00	20.00	25.00	20.00	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 56> 근로감독관의 직무만족 이유(복수응답)

(단위 : 건, %)

유형	보람 느낌	업무의 자율성 많음	능력발휘 가능	공지와 자부심	업무처리의 명확성	출장 많음	기타	계 (응답자수)	
전체	3.52	3.76	23.00	42.02	27.46	0.23	0.00	100	
직급별	4~5급	3.23	0.00	3.23	0.00	93.55	0.00	0.00	100
	6급	2.00	4.00	4.00	61.00	29.00	0.00	0.00	100
	7급	3.85	4.23	35.38	33.46	22.69	0.00	0.38	100
	8급이하	5.71	2.86	2.86	88.57	0.00	0.00	0.00	100
성별	남성	3.84	3.32	24.55	45.52	22.51	0.00	0.26	100
	여성	0.00	8.57	5.71	2.86	82.86	0.00	0.00	100
학력별	고졸이하	3.13	6.25	0.00	90.63	0.00	0.00	0.00	100
	전문대졸	1.61	1.61	3.23	93.55	0.00	0.00	0.00	100
	4년대졸	4.44	4.07	24.44	34.07	32.59	0.00	0.37	100
	대학원이상	1.61	3.23	48.39	0.00	46.77	0.00	0.00	100
근로감독관 경력	1년 미만	5.11	5.11	45.26	22.63	21.17	0.00	0.73	100
	1년-3년미만	2.11	3.16	2.11	62.11	30.53	0.00	0.00	100
	3년-5년미만	3.08	4.62	46.15	0.00	46.15	0.00	0.00	100
	5년-10년미만	2.38	2.38	3.17	69.05	23.02	0.00	0.00	100
	10년 이상	33.33	0.00	0.00	66.67	0.00	0.00	0.00	100
노동부 경력	1년 미만	5.94	2.97	59.41	30.69	0.00	0.99	0.00	100
	1년-3년미만	50.00	50.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100
	3년-5년미만	3.08	3.08	47.69	44.62	1.54	0.00	0.00	100
	5년-10년미만	1.56	4.69	1.56	46.88	45.31	0.00	0.00	100
	10년 이상	2.60	3.13	2.60	46.35	45.31	0.00	0.00	100

주 : 1) 계(응답자수)의 단위는 명임.

2) 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 57> 근로감독관의 직무불만족 이유(복수응답)

(단위 : 건, %)

유 형	업무량 과다	예산 등 장비 등 업무수행 수여건 미비	단순 반복적 업무	승진 적체	민원인(노 사)의 무리한 요구	상급자 와의 갈등	기관평가, 감사활동 등 부대 업무중 과중	근로감독 관에 대한 부정적 시각	출장 많음	고압적인 사무실 분위기	기타	계 (응답자 수)
전 체	3.21	3.21	0.63	8.04	16.52	0.00	47.41	16.34	4.64	0.00	0.00	100
직급별	4~5급	50.00	0.00	0.00	0.00	50.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100
	6급	2.92	6.26	1.04	6.47	17.75	0.00	60.13	5.43	0.00	0.00	100
	7급	3.63	0.85	0.43	7.05	19.66	0.00	34.83	22.44	0.00	0.00	100
	8급이하	2.34	1.17	0.00	15.20	4.09	0.00	46.78	30.41	0.00	0.00	100
성별	남성	3.19	3.71	0.72	9.06	18.23	0.00	43.56	16.17	0.00	0.00	100
	여성	3.39	0.00	0.00	1.69	4.52	14.69	61.02	14.69	0.00	0.00	100
학력별	고졸이하	5.13	23.08	0.00	0.85	1.71	0.00	47.01	22.22	0.00	0.00	100
	전문대졸	2.38	1.19	0.00	1.19	1.19	0.00	63.10	30.95	0.00	0.00	100
	4년대졸	3.07	0.85	0.74	9.42	19.15	2.75	44.66	13.86	0.00	0.00	100
	대학원이상	0.00	0.00	0.00	0.00	50.00	0.00	50.00	0.00	0.00	0.00	100
근로감독 관 경력	1년 미만	3.09	0.98	0.31	1.23	12.65	0.00	33.33	32.41	0.00	0.00	100
	1년-3년미만	3.03	0.76	1.01	13.64	21.72	0.00	46.72	6.57	0.00	0.00	100
	3년-5년미만	4.00	0.50	0.50	1.00	15.00	13.00	53.00	13.00	0.00	0.00	100
	5년-10년미만	3.53	16.47	0.59	17.06	1.18	0.00	61.18	0.00	0.00	0.00	100
	10년 이상	2.38	1.19	0.00	2.38	30.95	0.00	32.14	30.95	0.00	0.00	100
노동부 경력	1년 미만	1.95	1.17	0.39	1.56	13.62	10.12	20.23	40.86	0.00	0.00	100
	1년-3년미만	3.47	0.69	0.69	18.75	20.83	0.00	37.50	18.06	0.00	0.00	100
	3년-5년미만	3.33	3.33	0.00	43.33	5.00	0.00	45.00	0.00	0.00	0.00	100
	5년-10년미만	3.48	0.63	0.95	8.86	26.90	0.00	42.72	8.23	0.00	0.00	100
	10년 이상	3.79	8.16	0.58	1.46	9.33	0.00	69.10	7.58	0.00	0.00	100

주 : 1) 계(응답자수)의 단위는 명임.

2) 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 58> 보직전환 및 타부처로의 전출 의사

(단위 : 명, %)

유 형		있다	없다	계
전 체		74.32	25.68	100
소속	서울청 (N=20)	85.00	15.00	100
	부산청 (N=6)	83.33	16.67	100
	대구청 (N=7)	85.71	14.29	100
	경인청 (N=14)	35.71	64.29	100
	광주청 (N=17)	70.59	29.41	100
	대전청 (N=10)	100.00	0.00	100
직급별	4~5급 (N=2)	100.00	0.00	100
	6급 (N=21)	80.95	19.05	100
	7급 (N=36)	69.44	30.56	100
	8급이하 (N10)=	70.00	30.00	100
성별	남성 (N=58)	74.14	25.86	100
	여성 (N=12)	75.00	25.00	100
학력별	고졸이하 (N=7)			100
	전문대졸 (N=3)	66.67	33.33	100
	4년대졸 (N=58)	77.59	22.41	100
	대학원이상 (N=2)	0.00	100.00	100
근로감 독관 경력	1년 미만 (N=25)	60.00	40.00	100
	1년-3년미만 (N=21)	90.48	9.52	100
	3년-5년미만 (N=13)	76.92	23.08	100
	5년-10년미만 (N=7)	71.43	28.57	100
	10년 이상 (N=4)	75.00	25.00	100
노동부 경력	1년 미만 (N=14)	64.29	35.71	100
	1년-3년미만 (N=9)	88.89	11.11	100
	3년-5년미만 (N=8)	62.50	37.50	100
	5년-10년미만 (N=18)	83.33	16.67	100
	10년 이상 (N=20)	75.00	25.00	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 59> 보직전환시 희망하는 업무

(단위 : 명, %)

유 형		관리업무	산업안전 업무	고용지원 업무	노동위원회 업무	희망하는 업무가 없음 (타부처 전출)	계
전 체		13.21	13.21	15.09	11.32	47.17	100
소속	서울청 (N=17)	5.88	11.76	17.65	23.53	41.18	100
	부산청 (N=4)	25.00	0.00	0.00	0.00	75.00	100
	대구청 (N=4)	0.00	0.00	25.00	0.00	75.00	100
	경인청 (N=5)	40.00	20.00	0.00	0.00	40.00	100
	광주청 (N=13)	15.38	30.77	7.69	7.69	38.46	100
	대전청 (N=10)	10.00	0.00	30.00	10.00	50.00	100
직급별	4~5급 (N=2)	50.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100
	6급 (N=16)	0.00	18.75	18.75	18.75	43.75	100
	7급 (N=24)	16.67	12.50	4.17	12.50	54.17	100
	8급이하 (N=7)	28.57	14.29	28.57	0.00	28.57	100
성별	남성 (N=41)	12.20	17.07	14.63	14.63	41.46	100
	여성 (N=9)	22.22	0.00	11.11	0.00	66.67	100
학력별	고졸이하 (N= 40)	0.00	25.00	25.00	0.00	50.00	100
	전문대졸 (N=1)	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100
	4년대졸 (N=45)	15.56	13.33	13.33	13.33	44.44	100
	대학원이상 (N=0)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100
근로감독 관 경력	1년 미만 (N=15)	6.67	20.00	13.33	6.67	53.33	100
	1년-3년미만 (N=190)	21.05	10.53	15.79	5.26	47.37	100
	3년-5년미만 (N=9)	11.11	0.00	33.33	22.22	33.33	100
	5년-10년미만 (N=5)	20.00	20.00	0.00	40.00	20.00	100
	10년 이상 (N=2)	0.00	50.00	0.00	0.00	50.00	100
노동부 경력	1년 미만 (N=9)	11.11	11.11	11.11	11.11	55.56	100
	1년-3년미만 (N=8)	37.50	0.00	0.00	12.50	50.00	100
	3년-5년미만 (N=10)	0.00	20.00	20.00	20.00	40.00	100
	5년 - 10년 미 만 (N=14)	7.14	21.43	21.43	7.14	42.86	100
	10년 이상 (N=14)	14.29	14.29	14.29	14.29	42.86	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 60> 소속 사무소(청)의 근로감독관 인력 적정성에 대한 인식

(단위 : 명, %)

유 형		적정하다	부족하지만 참을만하다	부족하여 많은 어려움이 있다	계
전 체		12.33	42.47	45.21	100
소속	서울청 (N=20)	5.00	35.00	60.00	100
	부산청 (N=6)	0.00	50.00	50.00	100
	대구청 (N=7)	0.00	57.14	42.86	100
	경인청 (N=13)	15.38	38.46	46.15	100
	광주청 (N=17)	23.53	35.29	41.18	100
	대전청 (N=10)	20.00	60.00	20.00	100
직급별	4~5급 (N=2)	50.00	50.00	0.00	100
	6급 (N=20)	5.00	35.00	60.00	100
	7급 (N=36)	16.67	41.67	41.67	100
	8급이하 (N=10)	10.00	60.00	30.00	100
성별	남성 (N=57)	14.04	42.11	43.86	100
	여성 (N=12)	8.33	41.67	50.00	100
학력별	고졸이하 (N=6)	16.67	0.00	83.33	100
	전문대졸 (N=3)	0.00	100.00	0.00	100
	4년대졸 (N=58)	12.07	43.10	44.83	100
	대학원이상 (N=2)	50.00	50.00	0.00	100
근로감독관 경력	1년 미만 (N=25)	24.00	48.00	28.00	100
	1년-3년미만 (N=21)	4.76	47.62	47.62	100
	3년-5년미만 (N=13)	7.69	38.46	53.85	100
	5년-10년미만 (N=6)	16.67	50.00	33.33	100
	10년 이상 (N=4)	0.00	0.00	100.00	100
노동부 경력	1년 미만 (N=14)	35.71	28.57	35.71	100
	1년-3년미만 (N=9)	22.22	33.33	44.44	100
	3년-5년미만 (N=8)	0.00	62.50	37.50	100
	5년 - 10년 미 만 (N=18)	0.00	61.11	38.89	100
	10년 이상 (N=19)	10.53	26.32	63.16	100

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 61> 소속 사무소(청)의 근로감독관 인원 현황 및 적정 희망 인원

(단위 : 명, %)

유 형	현재 인원 (A)	적정 희망 인원 (B)	증원 희망 인원 (B-A)	
전 체	80	115	35	
소속	서울청	60	87	27
	부산청	68	92	24
	대구청	33	50	17
	경인청	141	212	71
	광주청	81	110	29
	대전청	91	121	30

주 : 결측값으로 인하여 각 특성별 수치가 전체 응답자수와 상이할 수 있음.

<표 62> 근로감독관의 처우개선사항(복수응답)

(단위 : 건, %)

유 형	근무평정 등 인사상 우대	별도수당 신설 등 보수 우대	근로감독관 (보조요원포 함) 증원	사무실 환경 개선 및 추가 기자재 보급	근로감독관 개인포상 확대	기타	계 (응답자수)
전 체	25.23	27.03	40.54	2.70	3.60	0.90	100
직급별	4~5급	25.00	50.00	25.00	0.00	0.00	100
	6급	33.33	22.22	38.89	5.56	0.00	100
	7급	22.22	25.93	40.74	1.85	7.41	100
	8급이하	17.65	35.29	47.06	0.00	0.00	100
성별	남성	26.88	25.81	38.71	3.23	4.30	100
	여성	16.67	33.33	50.00	0.00	0.00	100
학력별	고졸이하	38.46	23.08	30.77	7.69	0.00	100
	전문대졸	16.67	33.33	50.00	0.00	0.00	100
	4년대졸	23.60	26.97	41.57	2.25	4.49	100
	대학원이상	33.33	33.33	33.33	0.00	0.00	100
근로감독 관 경력	1년 미만	20.59	29.41	41.18	2.94	2.94	100
	1년-3년미만	17.65	32.35	41.18	0.00	8.82	100
	3년-5년미만	30.00	20.00	45.00	5.00	0.00	100
	5년-10년미만	35.71	35.71	28.57	0.00	0.00	100
	10년 이상	50.00	0.00	37.50	12.50	0.00	100
노동부 경력	1년 미만	21.05	42.11	26.32	0.00	5.26	100
	1년-3년미만	14.29	35.71	42.86	0.00	7.14	100
	3년-5년미만	36.36	18.18	45.45	0.00	0.00	100
	5년-10년미만	17.24	24.14	51.72	0.00	6.90	100
	10년 이상	36.11	22.22	36.11	5.56	0.00	100

주 : 계(응답자수)의 단위는 명임.

<표 63> 민원환경개선을 위해 필요한 사항(복수응답)

(단위 : 건, %)

유형	대기장소 확충	칸막이 등 프라이버시 보호시설 설치 확충	주차장 확충	대기시간 단축	근로감독관 의 친절	민원신청 절차 개선	제출 서류의 간소화·단 순화	기타	
전체	26.89	34.45	14.29	0.84	5.88	7.56	7.56	2.52	
직급별	4~5급	33.33	33.33	0.00	0.00	16.67	16.67	0.00	0.00
	6급	23.08	35.90	10.26	0.00	12.82	5.13	7.69	5.13
	7급	27.78	35.19	20.37	1.85	1.85	5.56	7.41	0.00
	8급이하	30.00	30.00	10.00	0.00	0.00	15.00	10.00	5.00
성별	남성	26.04	35.42	13.54	1.04	6.25	7.29	8.33	2.08
	여성	37.93	27.59	13.79	3.45	3.45	6.90	3.45	3.45
학력별	고졸이하	27.27	27.27	9.09	0.00	9.09	9.09	9.09	9.09
	전문대졸	16.67	50.00	16.67	0.00	0.00	0.00	16.67	0.00
	4년대졸	29.81	33.65	13.46	0.96	5.77	7.69	6.73	1.92
	대학원이상	25.00	25.00	25.00	25.00	0.00	0.00	0.00	0.00
근로감독관 경력	1년 미만	24.24	30.30	24.24	3.03	3.03	9.09	6.06	0.00
	1년-3년미만	32.50	35.00	7.50	0.00	7.50	5.00	10.00	2.50
	3년-5년미만	32.14	32.14	10.71	3.57	3.57	14.29	3.57	0.00
	5년-10년미만	33.33	40.00	6.67	0.00	6.67	0.00	13.33	0.00
	10년 이상	14.29	28.57	14.29	0.00	14.29	0.00	0.00	28.57
노동부 경력	1년 미만	35.00	25.00	15.00	10.00	5.00	5.00	5.00	0.00
	1년-3년미만	25.00	31.25	12.50	0.00	0.00	6.25	25.00	0.00
	3년-5년미만	18.75	37.50	12.50	0.00	0.00	18.75	12.50	0.00
	5년-10년미만	29.41	41.18	14.71	0.00	2.94	5.88	2.94	2.94
	10년 이상	29.73	32.43	10.81	0.00	13.51	5.41	2.70	5.41

주 : 계(응답자수)의 단위는 명임.

<표 64> 취약계층 사업주에 대한 바람직한 교육훈련방법(복수응답)

(단위 : 건, %)

유 형		집체교육	개별교육	사이버교육	순회교육	기타	계 (응답자수)
전 체		28.36	17.91	13.43	38.81	1.49	100
소속	서울청 (N=19)	26.32	26.32	10.53	36.84	0.00	100
	부산청 (N=6)	16.67	0.00	16.67	50.00	16.67	100
	대구청 (N=7)	14.29	14.29	42.86	28.57	0.00	100
	경인청 (N=13)	15.38	15.38	7.69	61.54	0.00	100
	광주청 (N=16)	43.75	25.00	12.50	18.75	0.00	100
	대전청 (N=6)	50.00	0.00	0.00	50.00	0.00	100
직급별	4~5급 (N=2)	50.00	0.00	0.00	50.00	0.00	100
	6급 (N=20)	25.00	20.00	0.00	55.00	0.00	100
	7급 (N=34)	23.53	17.65	20.59	35.29	2.94	100
	8급이하 (N=10)	50.00	20.00	10.00	20.00	0.00	100
성별	남성 (N=55)	25.45	14.55	12.73	47.27	0.00	100
	여성 (N=11)	45.45	36.36	9.09	0.00	9.09	100
학력별	고졸이하 (N=7)	42.86	0.00	14.29	42.86	0.00	100
	전문대졸 (N=3)	33.33	33.33	0.00	33.33	0.00	100
	4년대졸 (N=54)	27.78	18.52	12.96	40.74	0.00	100
	대학원이상 (N=2)	0.00	50.00	0.00	0.00	50.00	100
근로감독관 경력	1년 미만 (N=22)	31.82	9.09	27.27	27.27	4.55	100
	1년-3년미만 (N=20)	25.00	35.00	5.00	35.00	0.00	100
	3년-5년미만 (N=12)	25.00	16.67	8.33	50.00	0.00	100
	5년-10년미만 (N=7)	28.57	0.00	0.00	71.43	0.00	100
	10년 이상 (N=4)	25.00	25.00	0.00	50.00	0.00	100
노동부 경력	1년 미만 (N=11)	27.27	18.18	9.09	45.45	0.00	100
	1년-3년미만 (N=9)	22.22	11.11	11.11	55.56	0.00	100
	3년-5년미만 (N=8)	37.50	0.00	25.00	37.50	0.00	100
	5년 - 10년 미 만 (N=17)	29.41	17.65	17.65	35.29	0.00	100
	10년 이상 (N=20)	30.00	30.00	0.00	35.00	5.00	100

주 : 계(응답자수)의 단위는 명임.



## II. 제도개선사항(근로감독과와 노사지원과로 분과된 지청만 응답)

### 1. 근로감독과(근로감독과 근로감독관님만 응답)

문항	질문항목	응답
1	자신의 시간이나 노력을 100으로 할 때 단위업무별로 투입하는 비중은 어느 정도입니까?	① 신고사건 조사처리 (            )% ② 임금체불 예방 및 지도해결 (            )% ③ 체당금 지급업무 (            )% ④ 민원 등 상담업무 (            )% ⑤ 기타 일반행정업무 (            )%
2	2-1 근로감독관이 수행하는 업무중 개선이 가장 필요한 업무는 무엇입니까?	① 신고사건 조사처리 ② 임금체불 예방 및 지도해결 ③ 체당금 지급업무 ④ 민원 등 상담업무 ⑤ 기타 일반행정업무
	2-2 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?	
3	3-1. 현재 귀하가 처리하여야할 신고사건은 몇 건 가지고 있습니까?	_____ 건
	3-2 현재 신고사건건수가 과다하다고 생각하십니까?	① 너무 과다하다 ② 조금 과다하다 ③ 적정하다 ④ 적다 ⑤ 아주 적다
	3-3. 위 문항에서 과다하다고(①, ②)답한 경우, 그 이유는 무엇 때문이라고 생각하십니까?(최대 2개 선택가능)	① 법 적용 범위 지나치게 넓음 ② 사실관계 확인 어려움 ③ 처리기간 짧음 ④ 업무처리절차 복잡 ⑤ 업무에 대한 전문성 및 숙련도 낮음 ⑥ 외부의 압력 또는 청탁 ⑦ 근로자의 권리의식 신장 ⑧ 기타 (                                    )
	3-4. 한 달을 기준으로 근로감독관이 처리할 수 있는 적정량은 몇 건이라고 생각하십니까?	_____ 건
	3-5. 신고사건처리에 가장 큰 어려움이 있다면 무엇입니까?(최대 2개 선택가능)	① 피신고인의 출석기피 ② 피신고인의 시정지시 불이행 ③ 여비, 통신장비 등 행정지원 미흡 ④ 처리기간 짧음 ⑤ 사실관계 확인 ⑥ 기타 (                                    )

문항	질문항목	응답
4	최근 신고사건이 증가하고 있다면 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?	① 사용자의 준법의식 부족 ② 관대한 처벌 ③ 근로자의 권리의식 신장 ④ 감독대상 확대 ⑤ 불명확한 근로계약 체결에 따른 분쟁 ⑥ 기타( )
5	가장 바람직한 신고사건처리방식은 무엇이라고 생각하십니까?	① 순번제 ② 순번제 원칙으로 하되 지역 보완 ③ 지역담당제 ④ 지역을 원칙으로 하되 순번제 보완 ⑤ 기타 ( )
6	분과 이전에 비해 분과 이후 업무량은 어떻게 변화하였다고 생각하십니까? * 분과 이전 근로감독 유경험 감독관님만 응답	① 아주 증가      ② 증가 ③ 변화없음      ④ 감소 ⑤ 아주 감소
7	현행 집무규정상 사건관할원칙에 대해 어떻게 생각하십니까? * 발생지 원칙, 사업장 소멸시 예외 적 이송	① 현행 원칙고수 ② 예외규정 삭제 ③ 관서간 합의후 이송규정 부활 ④ 기타( )
8	재진정사건의 처리방안(현행은 감독관을 변경하여 조사)에 대한 귀하의 의견은?	① 감독관 변경 처리 ② 민원조정위원회의 자문을 거쳐 처리 ③ 타기관에서 처리 ④ 그대로 처리
9	근로감독관의 처우개선을 위해 시급히 개선해할 사항은 있다면 무엇입니까?(최대 2개 선택가능)	① 근무평정 등 인사상 우대 ② 별도수당 신설 등 보수 우대 ③ 근로감독관(보조요원 포함) 증원 ④ 사무실 환경 개선 및 기자재 추가 보급 ⑤ 근로감독관 개인포상 확대(올해의 근로감독관제도, 해외연수 등) ⑥ 기타 ( )
10	민원환경개선을 위해 필요한 사항은 무엇이라고 생각하십니까? (해당되는 사항에 전부 기재하여 주십시오)	① 대기장소 확충 ② 칸막이 등 프라이버시 보호시설 설치 확충 ③ 주차장 확충 ④ 대기시간 단축 ⑤ 근로감독관의 친절 ⑥ 민원신청 절차 개선 ⑦ 제출 서류의 간소화·단순화 ⑧ 기타( )
11	취약계층 사업주에 대한 교육훈련 방법 중 가장 바람직한 방법은 무엇이라고 생각하십니까?	① 집체교육      ② 개별교육 ③ 사이버 교육      ④ 순회교육 ⑤ 기타

## 2. 노사지원과(노사지원과 근로감독관님만 응답)

문항	질문항목	응답
1	1-1 자신의 시간이나 노력을 100%로 할 때 단위업무별로 투입하는 비중은 어느 정도라고 보십니까?	① 사업장 감독·지도업무 ( )% ② 노동관계법 위반사항 처리 ( )% ③ 질의회시, 신고·인허가 업무 ( )% ④ 노사분규 관련업무 ( )% ⑤ 기타 기능업무 ( )%
	1-2 이상의 업무 중 개선이 가장 필요한 업무는 무엇이라고 생각하십니까?	위의 번호를 보시고 해당번호와 이유를 기재하여 주십시오 (최대 2개까지 선택)
	1-3 이상의 업무 중 이양하거나 제외시켜야 할 업무가 있다면?	위의 번호를 보시고 해당번호와 그 이유를 기재하여 주십시오 (최대 2개까지 선택)
2	분과 이후 업무량은 어떻게 변화하였다고 생각하십니까?	① 아주 증가 ② 증가 ③ 변화없음 ④ 감소 ⑤ 아주 감소
3	사업장감독방법으로 바람직한 방법은 무엇이라고 생각하십니까? (복수응답 가능)	① 종합감독(전체 근로자 근로조건 종합점검) ② 부분(특화)감독(해당 취약계층에 한정점검) ③ 중점점검사항위주 점검 ④ 전체법령 점검 ⑤ 종합감독원칙+부분감독 ⑥ 기타 ( )
4	사업장감독 대상사업장 선정시 선정기준은 무엇입니까?(해당되는 사항을 전부 기재하여 주십시오)	① 신고사건 다발 사업장 ② 취약근로자 다수고용사업장 ③ 언론보도, 노동단체, 유관기관(국회 등) 등에서 문제를 제기한 사업장 ④ 산업별·업종별로 일정규모 이상 근로자를 고용한 사업장 ⑤ 기타

문항	질문항목	응답
5	사업장 정보는 어디에서 확보하십니까?	① 노사누리 ② 고용보험전산망 ③ 노사단체 ④ 언론 ⑤ 기타 ( )
6	사업장감독계획 수립시 가장 바람직한 방안은 무엇이라고 생각하십니까?	① 본부가 세부적인 계획까지 수립하여 하달 ② 본부는 점검방침, 점검목표 등 전국적으로 필요한 사항만 제시하고 세부적인 계획은 관서의 실정을 고려하여 지방자체계획 수립 ③ 지방청별 중점점검대상을 제출받아 본부계획에 반영 시달 ④ 기타 ( )
7	사업장감독의 실시시기에 대해 어떻게 생각하십니까?	① 연중(지방 자율) ② 시기 특정(전국적 통일성) ③ 기타
8	민원환경개선을 위해 필요한 사항은 무엇이라고 생각하십니까? (해당된 사항에 전부 기재하여 주십시오)	① 대기장소 확충 ② 칸막이 등 프라이버시 보호시설 설치 확충 ③ 주차장 확충 ④ 대기시간 단축 ⑤ 근로감독관의 친절 ⑥ 민원신청 절차 개선 ⑦ 제출 서류의 간소화·단순화 ⑧ 기타( )
9	취약계층 사업주에 대한 교육훈련방법 중 가장 바람직한 방법은 무엇이라고 생각하십니까?	① 집체교육 ② 개별교육 ③ 사이버 교육 ④ 순회교육 ⑤ 기타
10	근로감독관의 처우개선을 위해 시급히 개선해할 사항은 있다면 무엇입니까?(최대 2개 선택가능)	① 근무평정 등 인사상 우대 ② 별도수당 신설 등 보수 우대 ③ 근로감독관(보조요원 포함) 증원 ④ 사무실 환경 개선 및 기자재 추가 보급 ⑤ 근로감독관 개인포상 확대(올해의 근로감독관 제도, 해외연수 등) ⑥ 기타 ( )

Ⅲ. 제도개선사항 : (근로감독과와 노사지원과 미분리) 지칭만 응답

문항	질문항목	응답
1	자신의 시간이나 노력을 100으로 할 때 단위업무별로 투입하는 비중은 어느 정도라고 보십니까?	① 신고사건 조사처리 ( )% ② 임금체불 예방 및 지도해결 ( )% ③ 체당금 지급업무 ( )% ④ 민원 등 상담업무 ( )% ⑤ 사업장 감독·지도업무 ( )% ⑥ 노동관계법 위반사항 처리 ( )% ⑦ 질의회시, 신고·인허가 업무 ( )% ⑧ 노사분규 관련업무 ( )% ⑨ 기타 기능업무 ( )%
2	근로감독관이 수행하는 업무중 개선이 가장 필요한 업무는 무엇입니까?	위의 번호를 보시고 해당번호와 그 이유를 기재하여 주십시오
3	3-1. 현재 귀하가 처리하여야할 신고사건은 몇 건 가지고 있습니까?	_____ 건
	3-2 현재 신고사건건수가 과다하다고 생각하십니까?	① 너무 과다하다 ② 조금 과다하다 ③ 적정하다 ④ 적다 ⑤ 아주 적다
	3-3. 위 문항에서 과다하다고(①, ②)답한 경우, 그 이유는 무엇 때문이라고 생각하십니까?(최대 2개 선택가능)	① 법 적용 범위 지나치게 넓은 ② 사실관계 확인 어려움 ③ 처리기간 짧음 ④ 업무처리절차 복잡 ⑤ 업무에 대한 전문성 및 숙련도 낮음 ⑥ 외부의 압력 또는 청탁 ⑦ 근로자의 권리의식 신장 ⑧ 기타 ( )
	3-4. 한 달을 기준으로 근로감독관이 처리할 수 있는 적정량은 몇 건이라고 생각하십니까?	_____ 건
	3-5. 신고사건처리에 가장 큰 어려움이 있다면 무엇입니까?(최대 2개 선택가능)	① 피신고인의 출석기피 ② 피신고인의 시정지시 불이행 ③ 여비, 통신장비 등 행정지원 미흡 ④ 처리기간 짧음 ⑤ 사실관계 확인 ⑥ 기타 ( )

문항	질문항목	응답
4	최근 신고사건이 증가하고 있다면 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?	① 사용자의 준법의식 부족 ② 관대한 처벌 ③ 근로자의 권리의식 신장 ④ 감독대상 확대 ⑤ 불명확한 근로계약 체결에 따른 분쟁 ⑥ 기타( )
5	가장 바람직한 신고사건처리방식은 무엇이라고 생각하십니까?	① 순번제 ② 순번제 원칙으로 하되 지역 보완 ③ 지역담당제 ④ 지역을 원칙으로 하되 순번제 보완 ⑤ 기타 ( )
6	사업장감독방법으로 바람직한 방법은 무엇이라고 생각하십니까? (복수응답 가능)	① 종합감독(전체 근로자 근로조건 종합점검) ② 부분(특화)감독(해당 취약계층에 한정점검) ③ 중점점검사항위주 점검 ④ 전체법령 점검 ⑤ 종합감독원칙+부분감독 ⑥ 기타 ( )
7	사업장감독 대상사업장 선정시 선정 기준은 무엇입니까?(해당되는 사항을 전부 기재하여 주십시오)	① 신고사건 다발 사업장 ② 취약근로자 다수고용사업장 ③ 언론보도, 노동단체, 유관기관(국회 등) 등에서 문제를 제기한 사업장 ④ 산업별·업종별로 일정규모 이상 근로자를 고용한 사업장 ⑤ 기타
8	사업장 정보는 어디에서 확보하십니까?	① 노사누리 ② 고용보험전산망 ③ 노사단체 ④ 언론 ⑤ 기타 ( )
9	사업장감독계획 수립시 가장 바람직한 방안은 무엇이라고 생각하십니까?	① 본부가 세부적인 계획까지 수립하여 하달 ② 본부는 점검방침, 점검목표 등 전국적으로 필요한 사항만 제시하고 세부적인 계획은 관서의 실정을 고려하여 지방자체계획 수립 ③ 지방청별 중점점검대상을 제출받아 본부계획에 반영 시달 ④ 기타 ( )
10	사업장감독의 실시시기에 대해 어떻게 생각하십니까?	① 연중(지방 자율) ② 시기 특정(전국적 통일성) ③ 기타
11	현행 집무규정상 사건관할원칙에 대해 어떻게 생각하십니까? * 발생지 원칙, 사업장 소멸시 예외 적 이송	① 현행 원칙고수 ② 예외규정 삭제 ③ 관서간 합의후 이송규정 부활 ④ 기타( )

문항	질문항목	응답
12	재진정사건의 처리방안(현행은 감독관을 변경하여 조사)에 대한 귀하의 의견은?	① 감독관 변경 처리 ② 민원조정위원회의 자문을 거쳐 처리 ③ 타기관에서 처리 ④ 그대로 처리
13	민원환경개선을 위해 필요한 사항은 무엇이라고 생각하십니까? (해당된 사항에 전부 기재하여 주십시오)	① 대기장소 확충 ② 칸막이 등 프라이버시 보호시설 설치 확충 ③ 주차장 확충 ④ 대기시간 단축 ⑤ 근로감독관의 친절 ⑥ 민원신청 절차 개선 ⑦ 제출 서류의 간소화·단순화 ⑧ 기타( )
14	취약계층 사업주에 대한 교육훈련 방법 중 가장 바람직한 방법은 무엇이라고 생각하십니까?	① 집체교육 ② 개별교육 ③ 사이버 교육 ④ 순회교육 ⑤ 기타
15	근로감독관의 처우개선을 위해 시급히 개선해할 사항은 있다면 무엇입니까?(최대 2개 선택가능)	① 근무평정 등 인사상 우대 ② 별도수당 신설 등 보수 우대 ③ 근로감독관(보조요원 포함) 증원 ④ 사무실 환경 개선 및 기자재 추가 보급 ⑤ 근로감독관 개인포상 확대(올해의 근로감독관제도, 해외연수 등) ⑥ 기타 ( )

#### IV. 근로감독행정 법·제도개선에 대한 기타 의견

1. 근로감독행정 제도 전반
2. 사업장감독의 효율성 제고
3. 신고사건(임금체불 등) 처리 및 체계적 관리방안
4. 근로감독관 제도 전반

## V. 기본현황

문항	질문항목	응답
1	소속	_____지방노동청(지청)
2	직급	① 4~5급    ② 6급    ③ 7급    ④ 8급 이하
3	성별	① 남성                            ② 여성
4	연령	① 30세 미만                        ② 30~40세 미만 ③ 40~50세 미만                    ④ 50세 이상
5	학력	① 고졸이하                        ② 전문대졸 ③ 4년대졸                          ④ 대학원 이상
6	근로감독관 경력 (산업안전감독관 경력 제외)	① 1년 미만    ② 1년~3년 미만    ③ 3년~5년미만 ④ 5년~10년미만                    ⑤ 10년 이상
7	노동부 경력 (실제 근무경력)	① 1년 미만    ② 1년~3년 미만    ③ 3년~5년미만 ④ 5년~10년미만                    ⑤ 10년 이상

성실히 답변해 주셔서 감사합니다.