



제 429회 국회 (정기회)
제6차 기후에너지환경노동위원회

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 노동쟁의 조정을 위한 노무진단관리 보고서 제출 >
■ 송옥주의원 대표발의(의안번호 제2210963호)

2025. 11.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경 위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 노동쟁의 조정을 위한 노무진단관리 보고서 제출 (안 제49 조의2 신설 등)	2

I. 제안경위

2025년 6월 20일 송옥주의원이 대표발의한 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안은 2025년 6월 23일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 국가와 지방자치단체가 노동관계 당사자간에 노동관계에 관한 주장이 일치하지 아니할 경우 노동관계 당사자가 이를 자주적으로 조정할 수 있도록 조력함으로써 쟁의행위를 가능한 예방하고 노동쟁의의 신속·공정한 해결에 노력할 책무를 부여하고 있음.

그러나 일정 규모 이상의 사업장에 대하여 노동관계 당사자간에 노동관계에 관한 주장의 불일치를 확인하고 이를 조정하기 위해서는 해당 사업장의 노무관리 실태에 대한 객관적이고 중립적인 기초 자료의 확보가 필요하다는 지적이 있음.

이에 국가와 지방자치단체로 하여금 노동관계 당사자간에 노동관계 주장의 불일치를 자주적으로 조정할 수 있도록 조력하기 위하여 필요한 경우 외부 공인노무사가 작성한 노무관리진단 보고서를 제출받도록 함으로써 노동쟁의의 신속·공정한 해결과 건전한 노사관계의 정착을 도모하려는 것임(안 제49조의2 및 제92조제3호 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 노동쟁의 조정을 위한 노무진단관리 보고서 제출

(안 제49조의2 신설 등)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 국가와 지방자치단체로 하여금 노동관계 당사자 간 노동관계에 관한 주장이 불일치하는 경우 노동관계 당사자가 이를 자주적으로 조정할 수 있도록 조력하기 위해 필요한 경우 대통령령으로 정하는 규모 이상의 사업·사업장의 사용자에게 외부 공인노무사가 작성한 노무관리진단 보고서의 제출을 요청하는 제도를 신설하고,

정당한 사유 없이 동 보고서의 제출 요청에 따르지 아니한 자는 1천만원 이하의 벌금에 처하도록 하는 내용임.

현 행	개 정 안
<신 설>	제49조의2(노무관리진단 보고서의 제출) ① 국가와 지방자치단체는 노동관계 당사자간에 노동관계에 관한 주장이 일치하지 아니할 경우에 노동관계 당사자가 이를 자주적으로 조정할 수 있도록 조력하기 위하여 필요한 경우 대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 사용자에게 외부 공인노무사가 작성한 노무관리진단 보

第92條(罰則) 다음 各號의 1에 해당하는 者는 1千萬원 이하의 罰金에 處한다. 1. 2. (생략) <u><신설></u> 3. (생략)	<u>고서의 제출을 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 사용자는 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.</u> <u>② 제1항에 따른 외부 공인노무사의 자격과 노무관리진단 보고서의 작성 내용, 제출 방법 및 활용 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</u> 第92條(罰則) ----- ----- --. 1. 2. (현행과 같음) 3. <u>제49조의2를 위반하여 정당한 사유 없이 노무관리진단 보고서의 제출 요청에 따르지 아니한 자</u> 4. (현행 제3호와 같음)
---	--

나. 검토의견

현행법은 노동관계 당사자는 노동쟁의가 발생한 때에는 이를 자주적으로 해결하도록 노력하고(제48조), 국가와 지방자치단체는 이를 위하여 조력하여야 함(제49조)을 명시하고 있는바,¹⁾ 국가와 지방자치단체는 노동쟁의를 자주적으로 조정할 수 있도록 조력할 책무가 있음.

다만, 국가와 지방자치단체가 이러한 책무를 수행하기 위해서는 노

1) 「노동조합 및 노동관계조정법」 제48조(당사자의 책무) 노동관계 당사자는 단체협약에 노동관계의 적정화를 위한 노사협의 기타 단체교섭의 절차와 방식을 규정하고 노동쟁의가 발생한 때에는 이를 자주적으로 해결하도록 노력하여야 한다.

제49조(국가등의 책무) 국가 및 지방자치단체는 노동관계 당사자간에 노동관계에 관한 주장이 일치하지 아니할 경우에 노동관계 당사자가 이를 자주적으로 조정할 수 있도록 조력함으로써 쟁의행위를 가능한 한 예방하고 노동쟁의의 신속·공정한 해결에 노력하여야 한다.

동쟁의가 발생한 사업장의 노무와 관련한 사항을 객관적으로 정리한 자료가 필요하다고 할 것인바, 개정안은 이를 위해 「공인노무사법」에 따른 ‘노무관리진단’²⁾을 활용하도록 하려는 것임.

노동쟁의가 발생하여 이를 신속히 조정하지 못할 경우 결국 이는 쟁의행위로 이어져 사용자와 근로자 모두에게 경제적·사회적 손실이 초래될 우려가 있으므로, 전문가의 공신력 있는 판단을 통해 사업장의 현황을 객관적으로 진단하고, 개선방안을 도출함으로써 쟁의행위를 사전에 예방할 수 있다는 장점이 있다고 보임.

다만, 개정안에 대해서는 다음과 같은 점에 대한 고려가 필요함.

첫째, 현행법 체계상 쟁의행위를 하기 위해서는 반드시 노동위원회의 조정을 거쳐야 하는바,³⁾ 개정안에 따른 노무관리진단 보고서 제출

2) 「공인노무사법」 제2조(직무의 범위) ① 공인노무사는 다음 각 호의 직무를 수행한다.

1. 노동 관계 법령에 따라 관계 기관에 대하여 행하는 신고·신청·보고·진술·청구(이의신청·심사청구 및 심판청구를 포함한다) 및 권리 구제 등의 대행 또는 대리
2. 노동 관계 법령에 따른 서류의 작성과 확인
3. 노동 관계 법령과 노무관리에 관한 상담·지도
4. 「근로기준법」을 적용받는 사업이나 사업장에 대한 노무관리진단
5. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제52조에서 정한 사적(私的) 조정이나 중재
6. 사회보험 관계 법령에 따라 관계 기관에 대하여 행하는 신고·신청·보고·진술·청구(이의신청·심사청구 및 심판청구를 포함한다) 및 권리 구제 등의 대행 또는 대리

② 제1항제4호에서 “노무관리진단”이란 사업 또는 사업장의 노사(勞使) 당사자 한쪽 또는 양쪽의 의뢰를 받아 그 사업 또는 사업장의 인사·노무관리·노사관계 등에 관한 사항을 분석·진단하고 그 결과에 대하여 합리적인 개선 방안을 제시하는 일련의 행위를 말한다.

③ 제1항제1호부터 제3호까지에 규정된 노동 관계 법령의 범위와 같은 항 제4호의 노무관리진단의 시행에 필요한 사항, 같은 항 제6호에 규정된 사회보험 관계 법령의 범위는 대통령령으로 정한다.

「공인노무사법 시행령」 제3조(노무관리진단의 시행) ① 공인노무사는 법 제2조제1항제4호에 따른 노무관리진단을 시행하는 경우 그에 관한 사실관계를 파악하기 위하여 관련 서류 등에 대한 조사, 설문조사 또는 관계자 면접 등의 방법으로 실태조사를 할 수 있다.

② 공인노무사는 노사 당사자 한쪽의 의뢰를 받아 노무관리진단을 시행하는 경우 그와 관련하여 노무관리진단을 의뢰하지 않은 다른 쪽 당사자의 의견을 들을 수 있다.

③ 노무관리진단을 의뢰한 노사 당사자는 공인노무사가 노무관리진단을 시행하는 중에도 필요하면 해당 공인노무사와 협의하여 노무관리진단을 할 사항을 추가로 의뢰할 수 있다.

④ 공인노무사는 제1항에 따른 실태조사 후 노무관리에 관한 개선 방안이 포함된 결과보고서를 작성하여 노무관리진단을 의뢰한 노사 당사자에게 제출해야 한다.

에도 불구하고 노동쟁의의 조정이 이루어지지 못하는 경우 결국 노동위원회의 조정절차를 다시 거쳐야 한다는 점에서 현행법에 규정된 조정의 신속한 처리 원칙⁴⁾에 반하는 측면도 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

둘째, 개정안은 노동쟁의 조정에 있어서 전문가의 판단을 반영하고자 하는 취지이나, 현행법상 조정제도인 노동위원회 조정의 경우 교수, 판사, 검사, 변호사, 공인노무사 및 노동관계 업무에 일정 기간 이상 종사한 공무원 등 노사관계 및 노동관계법률 전문가로 구성된 공익위원⁵⁾이 포함된 조정위원회를 통해 운영되고 있다는 점에서 현행법

3) 「노동조합 및 노동관계조정법」 제45조(조정절차) ② 쟁의행위는 제5장제2절 내지 제4절의 규정에 의한 조정절차(제61조의2의 규정에 따른 조정종료 결정 후의 조정절차를 제외한다)를 거치지 아니하면 이를 행할 수 없다. 다만, 제54조의 규정에 의한 기간내에 조정이 종료되지 아니하거나 제63조의 규정에 의한 기간내에 중재재정이 이루어지지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

4) 「노동조합 및 노동관계조정법」 제50조(신속한 처리) 이 법에 의하여 노동관계의 조정을 할 경우에는 노동관계 당사자와 노동위원회 기타 관계기관은 사건을 신속히 처리하도록 노력하여야 한다.

5) 「노동위원회법」 제8조(공익위원의 자격기준 등) ① 중앙노동위원회의 공익위원은 다음 각 호의 구분에 따라 노동문제에 관한 지식과 경험이 있는 사람을 위촉하되, 여성의 위촉이 늘어날 수 있도록 노력하여야 한다.

2. 조정담당 공익위원

가. 「고등교육법」 제2조제1호부터 제6호까지의 학교에서 부교수 이상으로 재직하고 있거나 재직하였던 사람

나. 판사·검사·군법무관·변호사 또는 공인노무사로 7년 이상 재직하고 있거나 재직하였던 사람

다. 노동관계 업무에 7년 이상 종사한 사람으로서 2급 또는 2급 상당 이상의 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원으로 재직하고 있거나 재직하였던 사람

라. 그 밖에 노동관계 업무에 15년 이상 종사한 사람 또는 사회적 덕망이 있는 사람으로서 조정담당 공익위원으로 적합하다고 인정되는 사람

② 지방노동위원회의 공익위원은 다음 각 호의 구분에 따라 노동문제에 관한 지식과 경험이 있는 사람을 위촉하되, 여성의 위촉이 늘어날 수 있도록 노력하여야 한다.

2. 조정담당 공익위원

가. 「고등교육법」 제2조제1호부터 제6호까지의 학교에서 조교수 이상으로 재직하고 있거나 재직하였던 사람

나. 판사·검사·군법무관·변호사 또는 공인노무사로 3년 이상 재직하고 있거나 재직하였던 사람

다. 노동관계 업무에 3년 이상 종사한 사람으로서 3급 또는 3급 상당 이상의 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원으로 재직하고 있거나 재직하였던 사람

체계 하에서도 전문가의 전문성이 조정절차에 충분히 반영되고 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

셋째, 현행법은 노동쟁의의 자주적 해결을 기본원칙으로 하며, 국가와 지방자치단체에는 이를 조력할 의무만 부여하고 있을 뿐이나, 개정안은 국가나 지방자치단체가 노사관계 당사자에게 보고서 제출 의무를 부여하고 이를 위반한 경우 형벌을 부과하도록 하고 있는바 이와 같은 개정안의 내용이 노동쟁의 조정의 자주적 해결 원칙에 부합하는지에 대한 검토가 필요하다고 보임.

개정안에 대하여 고용노동부는 ①당사자 간 자주적 조정을 지원하고자 하는 법 취지를 고려할 필요가 있고, ②노무관리진단 보고서의 의미 및 내용이 명확하지 않은바 보고서 미제출 시 형사처벌을 감안할 때 법률에서의 예측가능성을 엄격히 요구할 필요가 있고, ③사용자 일방에 대해서만 보고서 제출의무 부여 및 불이행 시 형사처벌까지 하는 것은 형평성 문제가 제기될 우려가 있으며, ④노동쟁의의 신속한 해결 취지에 부합한다고 보기 어려운 측면이 있고 노동위원회 조정 제도를 최대한 활용할 필요가 있다는 의견임.

문 의 처

02)6788-5535

라. 노동관계 업무에 10년 이상 종사한 사람으로서 4급 또는 4급 상당 이상의 공무원으로 재직하고 있거나 재직하였던 사람

마. 그 밖에 노동관계 업무에 10년 이상 종사한 사람 또는 사회적 덕망이 있는 사람으로서 조정담당 공익위원으로 적합하다고 인정되는 사람