



제439회 국회(정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

노동위원회법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 노동위원회의 근로조건 개선 권고 및 이행계획 제출 등〉
■ 서삼석의원 대표발의(의안번호 제2218936호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회

전문위원 이화실

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 노동위원회의 근로조건 개선 권고 및 이행계획 제출 등 (안 제22조의2 신설)	2

I. 제안경위

2026년 5월 13일 서삼석의원이 대표발의한 노동위원회법 일부개정법률안은 2026년 5월 14일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 노동위원회에 관계 행정기관으로 하여금 근로조건의 개선에 필요한 조치를 하도록 권고할 수 있도록 함.

그런데 현행법에 노동위원회 권고사항 이행에 필요한 별도의 규정이 없어 실효성이 작다는 지적이 있음.

이에 권고사항 이행 기한을 지정하고, 조치결과·이행계획·미이행 사유서를 제출하게 하는 등 권고사항 이행을 독려하여 행정기관에 대한 노동위원회 권고의 실효성을 높임으로써 근로자의 근로조건 개선을 제고하고자 함(안 제22조의2 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 노동위원회의 근로조건 개선 권고 및 이행계획 제출 등 (안 제22조의2 신설)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 노동위원회로부터 근로조건 개선에 필요한 조치를 하도록 권고를 받은 관계 행정기관으로 하여금 해당 권고사항을 이행하고 30일 이내에 그 조치결과를 노동위원회에 제출하도록 하며, 권고를 받은 후 30일 이내에 권고사항 이행이 어려운 경우 이행계획을 노동위원회에 제출하도록 하고(안 제22조의2제2항),

권고를 받은 관계 행정기관은 권고사항이 다른 법률에 위배되는 등 특별한 사정이 있어 권고사항의 전부 또는 일부를 이행하지 못할 때는 30일 이내에 미이행 사유서를 노동위원회에 제출하도록 하며(안 제22조의2제3항),

이행계획을 제출한 관계 행정기관이 권고사항을 이행하였을 때에는 그 조치결과를 지체없이 노동위원회에 제출하도록 하고(안 제22조의2제4항), 조치결과·이행계획·미이행 사유서 제출 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정하도록 위임함(안 제22조의2제5항).

현행	개정안
제22조(협조 요청 등) ① (생략) ② <u>노동위원회는 관계 행정기관으로 하여금 근로조건의 개선에 필요한 조치를 하도록 권고할 수 있다.</u> <u><신설></u>	제22조(협조 요청 등) ① (현행과 같음) <u><삭제></u> 제22조의2(권고 및 이행계획 제출 등) ① <u>노동위원회는 관계 행정기관으로 하여금 근로조건의 개선에 필요한 조치를 하도록 권고할 수 있다.</u> ② <u>제1항에 따라 권고를 받은 관계 행정기관은 해당 권고사항을 이행하고 그 조치결과를 권고를 받은 날부터 30일 이내에 노동위원회에 제출하여야 한다. 다만, 해당 기한 내에 권고사항 이행이 어려운 경우에는 이행계획을 노동위원회에 제출하여야 한다.</u> ③ <u>제2항에도 불구하고 권고를 받은 관계 행정기관은 권고사항이 다른 법률에 위배되는 등 특별한 사정이 있어 권고사항의 전부 또는 일부를 이행하지 못할 때에는 제2항에 따른 기한을 준수하여 미이행 사유서를 노동위원회에 제출하여야 한다.</u> ④ <u>제2항 단서에 따라 이행계획을 제출한 관계 행정기관이 권고사항을 이행하였을 때에는 조치결과를 지체없이 노동위원회에 제출하여야 한다.</u>

현행	개정안
	⑤ 제2항부터 제4항까지에서 규정한 사항 외에 조치결과·이행계획·미이행 사유서 제출 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

나. 검토의견

현행법 제22조제2항¹⁾은 노동위원회가 근로자의 근로조건을 개선하기 위하여 관계 행정기관에 근로조건 개선에 필요한 조치를 권고할 수 있도록 규정하고 있으나, 해당 권고의 이행과 관련된 사항은 별도로 규정하고 있지 않음.

이에 개정안은 노동위원회 권고의 실효성을 높이기 위하여 관계 행정기관이 권고를 이행하도록 하는 한편, 그 이행 여부를 노동위원회가 체계적으로 관리할 수 있도록 권고사항에 대한 조치결과를 30일 이내에 제출하도록 하고, 기한 내 제출이 어려운 경우에는 이행계획을 제출하도록 하며, 권고사항을 이행하기 어려운 경우에는 그 사유를 제출하도록 하고 있음.

행정부 내 위원회가 관계 행정기관에 제도개선 등을 권고하고 그 이행 여부를 관리하도록 명시적으로 규정한 입법례로는 국민권익위원회의 부패방지를 위한 제도개선 권고 및 공공재정 부정청구 관련 제

1) 「노동위원회법」 제22조(협조 요청 등) ② 노동위원회는 관계 행정기관으로 하여금 근로조건 개선에 필요한 조치를 하도록 권고할 수 있다.

도개선 권고, 개인정보보호위원회의 개인정보 보호 관련 제도개선 권고, 국가인권위원회의 인권 보호와 향상을 위한 법령·제도·정책 개선 권고 등을 들 수 있음.

위원회의 권고 및 이행 관련 입법례

1. 국민권익위원회

「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제27조(제도개선 권고) ① 위원회는 필요하다고 인정하는 경우 공공기관의 장에게 부패방지를 위한 제도의 개선을 권고할 수 있다.

② 제1항에 따라 제도개선의 권고를 받은 공공기관의 장은 이를 제도개선에 반영하여 그 조치결과를 위원회에 통보하여야 하며, 위원회는 이에 대한 이행 실태를 확인·점검할 수 있다.

③ 제1항에 따라 제도개선의 권고를 받은 공공기관의 장은 위원회의 권고대로 조치하기가 곤란하다고 인정되는 경우에는 위원회에 재심의를 요청하여야 하며, 이 경우 위원회는 이를 재심의 하여야 한다.

「공공재정 부정청구 금지 및 부정이익 환수 등에 관한 법률」 제26조(이행 실태의 점검 등) 제26조(이행실태의 점검 등) ① 위원회는 공공기관의 장에게 제7조에 따른 공공재정지급금의 지급 중단, 제8조에 따른 부정이익등 환수, 제9조에 따른 제재부가금 부과, 제12조에 따른 가산금·체납처분 및 제16조에 따른 명단 공표에 관한 이행실태 자료 등의 제출을 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 해당 공공기관의 장은 특별한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

② 위원회는 제1항에 따라 제출된 자료의 점검 결과 필요하다고 인정하는 경우에는 심의를 거쳐 공공기관이나 그 감독기관의 장에게 제7조에 따른 공공재정지급금의 지급 중단, 제8조에 따른 부정이익등 환수, 제9조에 따른 제재부가금 부과, 제12조에 따른 가산금·체납처분 및 제16조에 따른 명단 공표의 이행이나 제도 개선을 권고할 수 있다.

③ 제2항에 따라 제도 개선을 권고받은 공공기관이나 그 감독기관의 장은 권고 사항에 대한 조치 결과를 위원회에 통보하여야 한다.

④ 제2항에 따라 제도 개선을 권고받은 공공기관이나 그 감독기관의 장은 위원회의 권고대로 조치하기가 곤란한 경우에는 위원회에 재심의를 요청하여야 한다. 이 경우 위원회는 재심의를 하여야 한다.

2. 개인정보보호위원회

「개인정보 보호법」 제7조의9(보호위원회의 심의·의결 사항 등) ① 보호위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

3. 개인정보 보호와 관련된 정책, 제도 및 법령의 개선에 관한 사항

④ 보호위원회는 제1항제3호의 사항을 심의·의결한 경우에는 관계 기관에 그 개선을 권고할 수 있다.

⑤ 보호위원회는 제4항에 따른 권고 내용의 이행 여부를 점검할 수 있다.

3. 국가인권위원회

「국가인권위원회법」 제25조(정책과 관행의 개선 또는 시정 권고) 제25조(정책과 관행의 개선 또는 시정 권고) ① 위원회는 인권의 보호와 향상을 위하여 필요하다고 인정하면 관계기관등에 정책과 관행의 개선 또는 시정을 권고하거나 의견을 표명할 수 있다.

② 제1항에 따라 권고를 받은 관계기관등의 장은 그 권고사항을 존중하고 이행하기 위하여 노력하여야 한다.

③ 제1항에 따라 권고를 받은 관계기관등의 장은 권고를 받은 날부터 90일 이내에 그 권고사항의 이행계획을 위원회에 통지하여야 한다.

④ 제1항에 따라 권고를 받은 관계기관등의 장은 그 권고의 내용을 이행하지 아니할 경우에는 그 이유를 위원회에 통지하여야 한다.

⑤ 위원회는 제1항에 따른 권고 또는 의견의 이행실태를 확인·점검할 수 있다.

⑥ 위원회는 필요하다고 인정하면 제1항에 따른 위원회의 권고와 의견 표명, 제4항에 따라 권고를 받은 관계기관등의 장이 통지한 내용 및 제5항에 따른 이행실태의 확인·점검 결과를 공표할 수 있다.

개정안은 이러한 입법례와 유사한 방식으로 관계 행정기관에 대한 권고의 이행 여부를 체계적으로 점검하고 이행을 독려함으로써 노동위원회 권고의 실효성을 높이고, 근로 현장에서 발생하는 다양한 문제의 개선을 유도하여 근로자의 권익 보호와 근로조건 향상에 기여하려는 데 입법적 의의가 있는 것으로 보임.

다만, 개정안을 심사하는 과정에서는 다음의 사항을 고려할 필요가 있음.

첫째, 노동위원회는 앞서 살펴본 국민권익위원회, 개인정보보호위원회, 국가인권위원회와 업무의 성격과 법적 지위에서 차이가 있다는 점을 고려하여야 할 것으로 보임.

노동위원회는 노동관계에 관한 판정과 조정 업무를 주된 기능으로 하는 준사법적 행정기관임.²⁾ 반면, 국민권익위원회는 고충민원의 처리와 이에 관련된 불합리한 행정제도의 개선에 대한 권고,³⁾ 개인정보보호위원회는 개인정보 보호 관련 법령·정책·제도 등 개선,⁴⁾ 국가인권위

2) 「노동위원회법」 제1조(목적) 이 법은 노동관계에 관한 판정 및 조정(調整) 업무를 신속·공정하게 수행하기 위하여 노동위원회를 설치하고 그 운영에 관한 사항을 규정함으로써 노동관계의 안정과 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조의2(노동위원회의 소관 사무) 노동위원회의 소관 사무는 다음 각 호와 같다.

1. 「노동조합 및 노동관계조정법」, 「근로기준법」, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」, 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」, 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」, 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」 및 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」에 따른 판정·결정·의결·승인·인정 또는 차별적 처우 시정 등에 관한 업무
2. 「노동조합 및 노동관계조정법」, 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 및 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」에 따른 노동쟁의 조정(調停)·중재 또는 관계 당사자의 자주적인 노동쟁의 해결 지원에 관한 업무
3. 제1호 및 제2호의 업무수행과 관련된 조사·연구·교육 및 홍보 등에 관한 업무
4. 그 밖에 다른 법률에서 노동위원회의 소관으로 규정된 업무

3) 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제11조(국민권익위원회의 설치) ① 고충민원의 처리와 이에 관련된 불합리한 행정제도를 개선하고, 부패의 발생을 예방하며 부패행위를 효율적으로 규제하도록 하기 위하여 국무총리 소속으로 국민권익위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

제12조(기능) 위원회는 다음 각호의 업무를 수행한다.

1. 국민의 권리보호·권익구제 및 부패방지를 위한 정책의 수립 및 시행
2. 고충민원의 조사와 처리 및 이와 관련된 시정권고 또는 의견표명
3. 고충민원을 유발하는 관련 행정제도 및 그 제도의 운영에 개선이 필요하다고 판단되는 경우 이에 대한 권고 또는 의견표명

4) 「개인정보 보호법」 제7조(개인정보 보호위원회) ① 개인정보 보호에 관한 사무를 독립적으로 수행하기 위하여 국무총리 소속으로 개인정보 보호위원회(이하 “보호위원회”라 한다)를 둔다.

원회는 인권의 보호와 향상을 위한 법령·제도·정책·관행의 개선이 필요한 사항에 관한 권고 등을 각각 주요 기능으로 수행하는 기관임.⁵⁾

또한, 노동위원회가 중앙행정기관인 고용노동부에 소속된 기관인 반면,⁶⁾ 국민권익위원회와 개인정보보호위원회는 「정부조직법」 상 중앙행정기관으로 설치되었고,⁷⁾ 국가인권위원회 역시 「국가인권위원회법」에 따라 위원장이 국무회의 출석·발언권이 있고 예산 관련 업무를 수행할 때 위원장을 중앙관서의 장으로 의제되는 등 중앙행정기관에 준하는 지위를 갖는 기관이라는 차이가 있음.⁸⁾

따라서 국민권익위원회 등과 달리 노동위원회는 노동관계에 관한 판정·조정 업무를 수행하는 준사법적 행정기관이면서 고용노동부장관 소속이라는 점을 고려할 때, 노동위원회의 관계 행정기관에 대한 권고

제7조의8(보호위원회의 소관 사무) 보호위원회는 다음 각 호의 소관 사무를 수행한다.

1. 개인정보의 보호와 관련된 법령의 개선에 관한 사항

2. 개인정보 보호와 관련된 정책·제도·계획 수립·집행에 관한 사항

- 5) 「국가인권위원회법」 제3조(국가인권위원회의 설립과 독립성) ① 이 법에서 정하는 인권의 보호와 향상을 위한 업무를 수행하기 위하여 국가인권위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

제19조(업무) 위원회는 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 인권에 관한 법령(입법과정 중에 있는 법령안을 포함한다)·제도·정책·관행의 조사와 연구 및 그 개선이 필요한 사항에 관한 권고 또는 의견의 표명

- 6) 「노동위원회법」 제2조(노동위원회의 구분·소속 등) ② 중앙노동위원회와 지방노동위원회는 고용노동부장관 소속으로 두며, 지방노동위원회의 명칭·위치 및 관할구역은 대통령령으로 정한다.

- 7) 「정부조직법」 제2조(중앙행정기관의 설치와 조직 등) ② 중앙행정기관은 이 법에 따라 설치된 부·처·청과 다음 각 호의 행정기관으로 하되, 중앙행정기관은 이 법 및 다음 각 호의 법률에 따르지 아니하고는 설치할 수 없다.

3. 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제11조에 따른 국민권익위원회

5. 「개인정보 보호법」 제7조에 따른 개인정보 보호위원회

- 8) 「국가인권위원회법」 제6조(위원장의 직무) ④ 위원장은 국무회의에 출석하여 발언할 수 있으며, 소관 사무에 관하여 국무총리에게 의안(이 법의 시행에 관한 대통령령안을 포함한다) 제출을 건의할 수 있다.

⑤ 위원장은 위원회의 예산 관련 업무를 수행할 때 「국가재정법」 제6조제3항에 따른 중앙관서의 장으로 본다.

의 이행을 의무화하고 그 이행 여부를 노동위원회가 적극적으로 관리하도록 하는 것이 적절한지에 대해서는 충분한 검토가 필요할 것으로 보임.

이와 관련하여 기후에너지환경부 소속 환경분쟁조정위원회의 경우 분쟁 조정 시 필요한 경우 관계 행정기관의 장에게 행정조치를 하도록 권고할 수 있도록 하고 권고를 받은 관계 행정기관의 장은 정당한 사유가 없으면 이에 따르도록 규정하고 있으나,⁹⁾ 권고 이행 여부에 대한 점검 및 관리규정은 별도로 마련하고 있지 않다는 점도 참고할 필요가 있겠음.

둘째, 개정안의 체계·자구와 관련하여, 「노동위원회법」 제15조제2항제2호¹⁰⁾는 노동위원회 전원회의 처리사항으로 “제22조제2항에 따른 근로조건의 개선에 관한 권고”를 규정하고 있음. 그런데 개정안은 현행 제22조제2항을 삭제하고 그 내용을 신설되는 제22조의2제1항으로 이관하고 있으므로, 인용 조문도 이에 맞추어 정비할 필요가 있음.

한편, 개정안에 대하여 고용노동부는 ①노동분쟁에 대한 판정·조정

9) 「환경분쟁 조정법」 제18조(관계 행정기관의 협조) ① 위원회는 분쟁의 조정을 위하여 필요하다고 인정하면 관계 행정기관의 장에게 자료 또는 의견의 제출, 기술적 지식의 제공, 환경오염물질의 측정 및 분석 등 필요한 협조를 요청할 수 있다.

② 위원회는 분쟁의 조정 시에 환경피해의 제거 또는 예방을 위하여 필요하다고 인정하면 관계 행정기관의 장에게 환경피해의 원인을 제공하는 자에 대한 개선명령, 조업정지명령 또는 공사중지명령 등 필요한 행정조치를 하도록 권고할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 협조를 요청받거나 권고를 받은 관계 행정기관의 장은 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.

10) 「노동위원회법」 제15조(회의의 구성 등) ② 전원회의는 해당 노동위원회 소속 위원 전원으로 구성하며, 다음 각 호의 사항을 처리한다.

2. 제22조제2항에 따른 근로조건의 개선에 관한 권고

업무를 수행하는 준사법적 행정기관이라는 노동위원회의 특성상 행정기관의 권고 이행 여부를 직접 점검·관리하는 것은 기관의 성격에 부합하지 않고, ②노동위원회는 심판과 조정 업무를 주된 소관 사무로 정하고 있으므로 이에 대한 전문성 강화에 집중할 필요가 있으며, ③노동위원회는 중앙행정기관인 고용노동부의 소속기관이며, 중앙행정기관 소속 위원회 가운데 관계 행정기관에 대해 권고 이후 그 이행 여부를 점검·관리하는 유사 입법례를 찾기 어렵다는 의견을 제시하였음.

또한, 한국공인노무사회는 권고 이행관리가 관계 행정기관의 서면 보고의무에만 한정되어 있어 권고사항의 적정성, 이행 가능성 및 재발방지 효과를 객관적으로 검증할 절차가 부족하다는 등의 의견을 제시하였음.

문 의 처
02)6788-5535