



제 433회 국회 (임시회)
제2차 기후에너지환경노동위원회

노동위원회법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 교육 대상을 내부 인사로 한정 〉

■ 박해철의원 대표발의 (의안번호 제22014845호)

2026. 3.

기 후 에 너 지 환 경 노 동 위 원 회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경 위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 교육 대상을 내부 인사로 한정(안 제2조의2제3호)	2

I. 제안경위

2025년 12월 3일 박해철의원이 대표발의한 노동위원회법 일부개정법률안은 2025년 12월 4일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 소관 사무 중 하나로 판정 등에 관한 업무와 노동쟁의 조정·중재 관련 업무수행과 관련된 조사·연구·교육 및 홍보 등에 관한 업무를 명시하고 있음.

2025년 기후에너지환경노동위원회 국정감사에서 노동위원회 위원장의 민간재단 설립을 염두에 둔 일반인 대상 K-ADR 스쿨 교육사업에 대한 문제점이 지적되었고, 이 과정에서 해당 교육사업이 노동위원회 소관 사무인지 아닌지도 논란이 되었음.

노동위원회 설립 목적과 국민 세금으로 운영되는 공공기관의 성격 등을 고려할 때, 소관 사무 중 ‘교육’의 대상은 노동위원회 소속 공무원, 노·사·공익위원, 상임위원 등 내부 인사에 한정되어야 함.

이에 노동위원회 소관 사무 중 ‘교육’의 대상을 노동위원회 내부 인사로 한정하여, 2025년 국정감사에서 논란이 되었던 문제점을 해결하고 공적 기구를 사적 기구화하는 것을 방지하고자 함(안 제2조의2제3호).

Ⅲ. 검토의견

1. 교육 대상을 내부 인사로 한정(안 제2조의2제3호)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 노동위원회의 업무수행과 관련된 조사·연구·교육 및 홍보 등에 관한 업무 중 교육업무는 노동위원회 소속 공무원 및 위원을 대상으로 하도록 한정하는 내용임.

현행	개정안
제2조의2(노동위원회의 소관 사무) 노동위원회의 소관 사무는 다음 각 호와 같다. 1. 2. (생략) 3. 제1호 및 제2호의 업무수행과 관련된 조사·연구·교육 및 홍보 등에 관한 업무 <단서 신설> 4. (생략)	제2조의2(노동위원회의 소관 사무) --- ----- -. 1. 2. (현행과 같음) 3. ----- ----- -관한 업무. 다만, 교육은 노동위원회 소속 공무원 및 위원 대상으로 한정한다. 4. (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법은 노동위원회의 소관 사무로 「노동조합 및 노동관계조정법」, 「근로기준법」 등에 따른 판정·결정·의결·승인·인정 또는 차별적 처우 시정 등에 관한 업무와 「노동조합 및 노동관계조정법」 등

에 따른 노동쟁의 조정(調停)·중재 또는 관계 당사자의 자주적인 노동쟁의 해결 지원에 관한 업무로 규정하면서, 이들 업무의 수행과 관련된 조사·연구·교육 및 홍보 등에 관한 업무도 추가적으로 수행할 수 있도록 하고 있음.¹⁾

이에 근거하여 2024~2025년 중앙노동위원회는 한국고용노동교육원에 위탁하여 ‘ADR 전문가양성 교육’ 사업을 실시한 바 있음.²⁾ ‘ADR (대안적 분쟁 해결, Alternative Dispute Resolution)’이란 전통적이고 공적인 해결방식인 소송 이외에도 화해, 조정, 중재 등 소송 없이 분쟁을 해결하는 방식인바, 동 교육은 일반 국민을 대상으로 노동분쟁 해결 지원 인력을 양성하는 것을 목표로 기초, 심화, 고급과정의 3개 과정으로 운영되고, 각 과정을 수료한 사람을 대상으로 다음 과정을 수강할 수 있는 구조로 교육과정이 설계되어 있음.

중앙노동위원회는 기초 과정은 국민 누구나 필요한 상식, 심화과정은 직장에서 업무에 필요한 기본 지식, 고급과정은 전문가에게 필요한 갈등 해결 역량 수준으로 강의하여 수준별 강의를 통해 최종 고급과정을

1) 「노동위원회법」 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·가정 양립 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

2) 중앙노동위원회는 ADR 교육 사업을 2024년부터 2025년까지 운영

이수한 경우 실제 노동분쟁 해결 지원 업무를 수행할 수 있는 수준으로 교육을 실시하고 있다고 밝히고 있음.

< ADR 전문가양성 교육 개요('25년) >

구 분	교육대상	교과목 구성	학습시간
기초과정	일반국민	▲협상의 기초 ▲화해, 조정, 중재 ▲의사소통의 기초 ▲노동법 기초	8시간
심화과정	기초과정 수료자	▲고용갈등의 의사소통 ▲고용갈등과 협상 ▲고용분쟁과 화해의 활용 ▲직장인 고충해결과 의사소통 ▲노동분쟁 조정과 중재 ▲개별적 노동법 ▲집단적 노동법	24시간
고급과정	심화과정 수료자	▲공공부문과 민간부문 노동분쟁, 무엇이 다른가? ▲사회문제화된 노동분쟁을 해결하기 위한 협상 방법 ▲노동조합 내부갈등의 관리 방법 ▲집단 노동분쟁 주요 이슈, 합리적으로 해결하기 ▲직장내 괴롭힘 금지제도의 법적 쟁점 ▲증거와 증언 등의 활용 요령 등	36시간

자료 : 고용노동부

이와 같은 중앙노동위원회의 교육사업 실시에 대하여 국회 기후에너지환경노동위원회의 2025년 국정감사 과정에서 여러 지적이 있었는바, 이러한 사업을 실시함으로써 노동위원회의 본연의 기능인 판정·결정, 조정·중재 등에 소홀할 수 있으며, 이를 위해 노동위원회가 민간인에 대한 교육보다는 내부 인력 전문성 강화에 중점을 두어야 한다는 지적도 제기된 바 있음.³⁾

개정안은 이러한 지적을 반영하여, 노동위원회가 교육업무를 하는 경우 노동위원회 소속 공무원 및 위원을 대상으로만 하도록 한정하려

3) 국회사무처, 「2025년도 국정감사 기후에너지환경노동위원회회의록(2025년 10월 27일)」

는 것으로, 노동위원회의 업무 범위를 현행법상 노동위원회의 설치 목적인 노동관계에 관한 판정 및 조정 기능⁴⁾ 중심으로 재정립하고 내부 전문성을 강화할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있음.

다만, 현행법상 노동위원회의 업무에는 ‘노동쟁의 관계 당사자의 자주적인 노동쟁의 해결 지원⁵⁾에 관한 업무’도 명시되어 있고, 최근 노동조합법 제2조 및 제3조가 개정되어 새로운 제도 하의 단체교섭 및 단체협약, 새로운 노동분쟁 유형 및 해결방법 등의 정보를 노동관계 당사자에게 전달할 필요성도 있다고 보이는바, 이를 종합적으로 고려할 필요가 있겠음.

개정안에 대하여 고용노동부는 개정안의 취지에 공감하나, 새로운 제도에 대한 노동조합·사용자·권리구제대리인 등 외부 관계인의 교육수요 및 교육필요성이 증가할 것으로 예상되고, 외부 관계인을 대상으로 한 교육은 분쟁 발생 이전 단계에서 당사자의 합리적 판단과 자율적 조정을 유도하며, 나아가 조정·판정에 대한 수용성과 공정성에 대한 신뢰를 제고할 수 있는 순기능을 고려할 필요가 있는바, 교육 대상에서 외부 인사를 배제하지 않으면서도 교육 대상 및 내용에 우선 순위를 설정하는 등 노동위원회가 본연의 목적과 기능에 충실할 수

4) 「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.

5) 「노동위원회법」 제2조의2(노동위원회의 소관 사무) 노동위원회의 소관 사무는 다음 각 호와 같다.

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

있도록 하는 방식에 대해 보다 심도 있는 논의와 검토가 필요하다는 의견임.

중앙노동위원회는 교육 대상을 내부인사로 한정할 경우, 노동조합·사용자 등 노동관계 당사자의 노동위원회 관련 법령·제도 변경 내용, 주요 판정례 및 최신 판례 등에 대한 이해 부족으로 불필요한 구제신청이 증가할 우려가 있고, 특히, 개정 노조법 안착 등 국정과제의 원활한 수행과 노사의 분쟁조정 역량을 강화하기 위해서는 노동관계 당사자를 교육 대상에 포함할 필요가 있는바, 노동위원회 직원 및 위원 외에도 노동조합·사용자단체 등 노동위원회 소관 사무 관계당사자까지 교육 대상에 포함하여야 한다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5535