



제427회국회(임시회)
제3차환경노동위원회

노동위원회법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 연령차별 시정의 노동위원회 소관 근거 마련 >

- 김소희의원 대표발의(의안번호 제2205766호)
- 조경태의원 대표발의(의안번호 제2205808호)
- 이수진의의원 대표발의(의안번호 제2205852호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	5
1. 연령차별금지 시정의 노동위원회 소관 근거 마련 (김소희·조 경태·이수진의원안 제2조의2제1호 등)	5

I. 제안경위

2024년 11월 21일 김소회의원이 대표발의한 노동위원회법 일부개정법률안은 2024년 11월 22일 우리 위원회에 회부되었고, 2024년 11월 22일 조경태의원이 대표발의한 노동위원회법 일부개정법률안은 2024년 11월 25일 우리 위원회에 회부되었으며, 2024년 11월 25일 이수진 의원이 대표발의한 노동위원회법 일부개정법률안은 2024년 11월 26일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

1. 김소회의원안

「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」은 모집 및 채용 등에 있어 연령을 이유로 하는 차별을 금지하고, 이를 위반한 사업주의 행위로 연령차별을 당한 피해자가 국가인권위원회에 진정할 수 있도록 규정함. 그리고 국가인권위원회가 연령차별이 있다고 판단하는 경우 구제조치 등을 권고하고, 사업주가 권고를 이행하지 아니하는 경우 고용노동부장관이 시정명령을 할 수 있음.

이에 대해 구제절차의 이원화에 따른 연령차별에 대한 구제의 신속성 및 실효성에 한계가 있다는 지적이 있음. 이에 노동위원회에 연령차별의 시정신청을 할 수 있도록 하여 연령을 이유로 한 고용차별에 대한 신속한 구제가 이루어질 수 있도록 하려는 것임(안 제2조의2제1

호 등).

참고사항

이 법률안은 김소회의원이 대표발의한 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제5764호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

2. 조정태의원안

「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안」은 모집 및 채용 등에 있어 연령을 이유로 하는 차별을 금지하고, 이를 위반한 사업주의 행위로 연령차별을 당한 피해자가 국가인권위원회에 진정할 수 있도록 규정함. 그리고 국가인권위원회가 연령차별이 있다고 판단하는 경우 구제조치 등을 권고하고, 사업주가 권고를 이행하지 아니하는 경우 고용노동부장관이 시정명령을 할 수 있음.

이에 대해 구제절차의 이원화에 따른 연령차별에 대한 구제의 신속성 및 실효성에 한계가 있다는 지적이 있음. 이에 노동위원회에 연령차별의 시정신청을 할 수 있도록 하여 연령을 이유로 한 고용차별에 대한 신속한 구제가 이루어질 수 있도록 하려는 것임(안 제1조 및 제2조의2제1호 등).

참고사항

이 법률안은 조정태의원이 대표발의한 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제5807호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

3. 이수진의원안

현행 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」은 사업주는 합리적 이유 없이 연령을 이유로 근로자와 근로자가 되려는 사람에게 채용·임금·복리후생·교육·훈련·배치·전보·승진·퇴직·해고 등에서 차별을 하지 못하도록 하고 있고, 이를 위반할 경우는 일정한 벌칙 등을 부과하는 규정을 두고 있음. 또한 연령차별을 당한 사람은 국가인권위원회에 진정을 제기하도록 하고 있고, 고용노동부장관은 사업주가 정당한 사유 없이 국가인권위원회의 권고를 이행하지 않고 연령차별에 따른 피해의 정도가 심각하다고 인정될 경우 피해자의 신청 또는 직권으로 시정명령을 내릴 수 있음.

그러나 연령차별에 대한 시정명령이 이뤄지기 위해서 국가인권위원회와 고용노동부의 두 단계를 거쳐야 하므로 절차상의 번거로움과 구제까지의 상당한 시간이 소요되고, 국가인권위원회의 차별시정은 권고 조치에 그치는 한계가 있어 실질적인 권리구제가 어려운 실정임.

이에 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에

위반되는 연령차별을 받은 근로자가 노동위원회에 직접 시정신청을 할 수 있도록 하여 고령자에 대한 연령차별에 대한 실효적인 구제가 이루어질 수 있도록 하려는 것임(안 제2조의2제1호 및 제15조제4항).

참고사항

이 법률안은 이수진위원이 대표발의한 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제5853호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결 되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

Ⅲ. 검토의견

1. 연령차별금지 시정의 노동위원회 소관 근거 마련

(김소희·조경태·이수진의원안 제2조의2제1호 등)

가. 개정안의 주요 내용

3건의 개정안은 연령차별금지 시정과 관련한 업무를 노동위원회 소관으로 규정하기 위하여 노동위원회 소관 사무에 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에 따른 차별적 처우 시정 등에 관한 업무를 추가하고, 차별시정위원회로 하여금 해당 업무를 수행하도록 하는 내용임.

이에 더하여 조경태의원안은 「노동위원회법」의 목적으로 ‘연령 등 고용상 차별 방지’를 추가하려는 것임.

현 행	김소희의원안	조경태의원안	이수진의원안
제1조(목적) 이 법은 노동관계에 관한 판정 및 조정(調整) 업무를 신속·공정하게 수행하기 위하여 노동위원회를 설치하고 그 운영에 관한 사항을 규		제1조(목적) ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----	

현행	김소희의원안	조경태의원안	이수진의원안
근로자 보호 등에 관한 법 률」, 「파견 근로자 보호 등에 관한 법 률」, 「산업 현장 일학습 병행 지원에 관한 법률」 및 「남녀고 용평등과 일 ·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따 른 판정·결 정·의결·승 인·인정 또 는 차별적 처 우 시정 등에 관한 업무	----- ----- ----- ----- ----- 「산업 현장 일학습 병행 지원에 관한 법률」, 「고용상 연 령 차 별 금 지 및 고령자고 용촉진에 관 한 법률」---	----- ----- ----- ----- 「산업 현장 일학습 병행 지원에 관한 법률」, 「남녀고용 평 등과 일·가 정 양립 지원 에 관한 법 률」 및 「고 용상 연령차 별금지 및 고 령자고용촉진 에 관한 법 률」----- ----- ----- ----- -----	고령자고용촉 진에 관한 법 률」, 「기간 제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법 률」----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----
2. ~ 4. (생략)	2. ~ 4. (현행과 같음)	2. ~ 4. (현행과 같음)	2. ~ 4. (현행과 같음)
제6조(노동위원회 의 구성 등) ① ~ ⑤ (생략)	제6조(노동위원회 의 구성 등) ① ~ ⑤ (현행과 같음)	제6조(노동위원회 의 구성 등) ① ~ ⑤ (현행과 같음)	

현행	김소희의원안	조경태의원안	이수진의원안
⑥ 공익위원은 다음 각 호와 같이 구분하여 위촉한다.	⑥ ----- ----- ----- -----.	⑥ ----- ----- ----- -----.	
1. (생략)	1. (현행과 같음)	1. (현행과 같음)	
2. 차별적 처우 시정사건(「남 녀고용평등과 일·가정 양 립 지원에 관 한 법률」 제 26조 제1항에 따른 시정사 건을 포함한 다. 이하 같 다)을 담당하 는 차별시정 담당 공익위 원	2. ----- ----- ----- ----- -----제 26조제1항 및 「고용상 연 령 차별 금지 및 고령자고 용촉진에 관 한 법률」 제 4조의8제1항- ----- ----- ----- ----- -----	2. ----- ----- ----- ----- -----제 26조제1항 및 「고용상 연 령 차별 금지 및 고령자고 용촉진에 관 한 법률」 제 4조의8제1항- ----- ----- ----- ----- -----	
3. (생략)	3. (현행과 같음)	3. (현행과 같음)	
⑦ (생략)	⑦ (현행과 같음)	⑦ (현행과 같음)	
제15조(회의의 구	제15조(회의의 구	제15조(회의의 구	제15조(회의의 구

현행	김소희의원안	조경태의원안	이수진의원안
⑤ ~ ⑨ (생략)	⑤ ~ ⑨ (현행과 같음)	-----. ⑤ ~ ⑨ (현행과 같음)	⑤ ~ ⑨ (현행과 같음)

나. 검토의견

노동위원회는 「노동위원회법」에 따라 노동관계에 관한 판정 및 조정 업무를 수행하는 위원회로, 같은 법 제2조의2¹⁾는 노동위원회의 소관 사무를 열거하고 있고, 제15조제1항제2호²⁾는 부문별 위원회로서 차별시정위원회를 두도록 하고 있음.

개정안은 연령차별에 대한 노동위원회의 시정절차를 신설하는 내용

- 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·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
- 2) 「노동위원회법」 제15조(회의의 구성 등) ① 노동위원회에는 전원회의와 위원회의 권한에 속하는 업무를 부문별로 처리하기 위한 위원회로서 다음 각 호의 부문별 위원회를 둔다. 다만, 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우에는 그러하지 아니하다.
 1. 심판위원회
 2. 차별시정위원회
 3. 조정(調停)위원회
 4. 특별조정위원회
 5. 중재위원회
 6. 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제11조제1항에 따른 교원 노동관계 조정위원회
 7. 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제14조제1항에 따른 공무원 노동관계 조정위원회

의 3건의 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 개정안³⁾의 의결을 전제로 노동위원회의 소관 사무와 차별시정위원회의 처리사항을 명확히 하는 취지로, 노동위원회의 새로운 사무의 근거를 「노동위원회법」에 명시한다는 측면에서 타당하다고 보임.

다만, 개정안에 대해서는 다음과 같은 점을 고려할 필요가 있음.

첫째, 조경태의원안의 경우 ‘노동관계의 안정과 발전에 이바지함’으로 규정된 현행 목적 조항에 ‘연령 등 고용상 차별 방지’를 추가하고 있는데, ‘고용상 차별 방지’가 현행법 상의 ‘노동관계의 안정과 발전’에 포섭되는 측면이 있고, 노동위원회의 차별적 시정과 관련된 업무가 개정안에 따른 연령차별 뿐만 아니라 기간제근로자·단시간근로자·파견근로자·학습근로자 등에 대한 차별도 포함하고 있다는 점을 종합적으로 감안할 때 목적 조항에 ‘연령 등 고용상 차별 방지’를 별도로 추가하는 것이 타당한지 여부를 검토할 필요가 있음.

둘째, 김소희·조경태의원안의 경우 차별적 처우 시정사건을 정의하고 있는 제6조제6항제2호⁴⁾를 개정하여 ‘차별적 처우 시정사건’에 ‘연령 차별 시정사건’이 포함된다는 점을 명시하고 있는데 반해 이수진의원안은 해당 조문을 개정하지 않고 있으므로, 동 조항 개정 여부에 대한

3) 김소희의원안(의안번호 제2205764호), 조경태의원안(의안번호 제2205807호), 이수진의원안(의안번호 제2205853호)

4) 「노동위원회법」 제6조(노동위원회의 구성 등) ⑥ 공익위원은 다음 각 호와 같이 구분하여 위촉한다.

1. 심판사건을 담당하는 심판담당 공익위원
2. 차별적 처우 시정사건(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제26조제1항에 따른 시정사건을 포함한다. 이하 같다)을 담당하는 차별시정담당 공익위원
3. 조정사건을 담당하는 조정담당 공익위원

판단이 필요함.

이와 관련하여, 현행법의 해당 조문에 ‘「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제26조제1항에 따른 시정사건’을 별도로 명시한 것은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제26조제1항⁵⁾에 따른 시정신청 대상에는 차별적 처우 외에도 직장내 성희롱 피해 관련 사업주 조치의무 위반 및 불리한 처우 금지 위반이 포함되어 있어 이를 모두 ‘차별적 처우 시정사건’으로 포함하기 위함이나, 개정안의 전제가 되는 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 개정안은 시정신청의 대상을 ‘연령차별’로 규정하고 있어 별도로 이를 명시하지 않아도 현행법 상의 ‘차별적 처우 시정사건’에 해당 시정사건이 포함⁶⁾된다고 보이므로, 이수진의원안과 같이 별도로 명시하지 않는 방안을 검토할 필요가 있겠음.

개정안에 대하여 고용노동부는 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 개정을 통해 연령차별 시정신청제도를 도입한다는 전제 하에 노동위원회의 연령차별 시정사건 처리 근거를 마련할

-
- 5) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제26조(차별적 처우등의 시정신청) ① 근로자는 사업주로부터 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 차별적 처우 등(이하 “차별적 처우 등”이라 한다)을 받은 경우 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우등을 받은 날(제1호 및 제3호에 따른 차별적 처우등이 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.
1. 제7조부터 제11조까지 중 어느 하나를 위반한 행위(이하 “차별적 처우”라 한다)
 2. 제14조제4항 또는 제14조의2제1항에 따른 적절한 조치를 하지 아니한 행위
 3. 제14조제6항을 위반한 불리한 처우 또는 제14조의2제2항을 위반한 해고나 그 밖의 불이익한 조치
- 6) 기타 노동위원회의 차별적 처우 시정의 대상이 되는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」, 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」의 경우 시정신청의 대상이 ‘차별적 처우’로 규정되어 있어 「노동위원회법」에는 별도로 이를 명시하지 않고 있음.

필요가 있으며, 다만 ‘연령 등 고용상 차별방지’를 노동위원회법 목적에 명시하지 않더라도 현행 제1조의 내용에 이미 포함되는 것으로 해석할 수 있고, 연령차별 시정사건은 현행법상 “차별적 처우 시정사건”에 당연히 포함되는바, 개정안 중 제1조(목적)와 제6조(노동위원회의 구성 등)은 개정이 불필요하다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5535