



제 429회 국회 (정기회)
제6차 기후에너지환경노동위원회

노동관계 발전을 위한 자율적 분쟁해결 지원법안

검 토 보 고

〈노동분쟁 자율해결 지원에 관한 법적 근거 마련〉
■ 김형동의원 대표발의(의안번호 제2212234호)

2025. 11.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유	1
III. 주요내용	2
IV. 검토의견	4
1. 총괄	4
가. 제정안 발의 배경 및 제정 취지	4
나. 제정안의 구성체계	7
2. 주요 조문별 검토	9
가. 정의 및 적용범위(안 제2조 및 제3조)	9
나. 교육 및 노동분쟁해결 지원인 활동 등 지원 (안 제6조 및 제8조)	12
다. 노동분쟁해결 지원인 명부 등재 등(안 제7조)	17
라. 노동분쟁해결 지원인의 책무 및 비밀엄수 의무 등 (안	

제9조 및 제10조, 제14조)	25
마. 비용 등 부담(안 제11조)	31
바. 노동분쟁의 자율적 해결의 특례(안 제12조)	34
사. 권한의 위임 및 위탁(안 제13조)	37

I. 제안경위

2025년 8월 19일 김형동의원이 대표발의한 노동관계 발전을 위한 자율적 분쟁해결 지원법안은 2025년 8월 19일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유

개별적·집단적인 노동분쟁 해결은 전통적 권리구제기관인 법원의 재판, 노동위원회의 심판·조정 등 공적 분쟁해결 시스템에 의존하여 왔으나, 집단적 노동분쟁 대비 개별노동분쟁이 차지하는 비중이 높아지고 있고, 직장 내 괴롭힘 등 분쟁의 내용 및 유형이 복잡·다양화되는 노동환경에서 그러한 공적 분쟁해결 시스템만으로는 분쟁을 종국적으로 해결하기 어려운 측면이 있음.

그런데 화해·조정 등 분쟁 당사자들이 직접 참여하는 분쟁 해결방식은 처리기간의 단축 및 비용 절감, 결과에 대한 자기결정권의 보장 및 다양한 분쟁 해결 방식 활용에 따른 만족도 제고 등 다양한 측면에서 장점이 있으며, 이러한 점에 주목하여 미국과 독일, 일본 등은 노동분쟁에 있어 민간의 자율적 분쟁 해결을 촉진하기 위한 제도들을 정비해오고 있음.

이에 노동분쟁에서 당사자들 사이의 자율적 분쟁 해결을 촉진하고 장려하기 위한 법적 근거를 마련하여 노동분쟁의 신속·공정한 해결과 노동관계의 안정 및 발전에 기여하려는 것임.

Ⅲ. 주요내용

가. 이 법은 노동분쟁을 둘러싼 당사자들의 자율적 분쟁해결에 필요한 사항과 그 지원에 관한 사항을 규정함으로써 노동분쟁이 신속·공정하고 자주적으로 해결될 수 있도록 하여 노동관계 안정 및 발전에 이바지함을 목적으로 함(안 제1조).

나. 노동분쟁 당사자들의 합의하에 상담, 화해, 조정, 중재 등을 통하여 분쟁을 해결하는 방식을 “노동분쟁의 자율적 해결”로, 노동분쟁의 자율적 해결을 위하여 조력을 제공하는 자를 “노동분쟁해결 지원인”으로 정의함(안 제2조).

다. 중앙노동위원회 위원장은 노동분쟁의 자율적 해결을 지원하는 전문인력 양성 교육을 지원함(안 제6조).

라. 중앙노동위원회 위원장은 노동분쟁해결 지원인의 분쟁 해결 활동, 홍보, 정보제공 등 필요한 사항을 지원하고, 중앙노동위원회에 지원인 교육, 명부 등재·공표, 활동 지원 등을 담당하는 부서를 둘 수 있도록 규정함(안 제8조).

마. 노동분쟁해결 지원인에게 독립·공정한 업무 수행 의무와 함께 업무상 알게 된 비밀 누설 금지, 목적 외 사용금지 의무 등을 부여하는 한편, 노동분쟁의 자율적 해결 지원을 요청받은 때에는 중앙노동위원회 위원장에게 신고하도록 규정함(안 제9조 및 제10조).

바. 분쟁 당사자들이 수수료, 조사비, 여비 등 분쟁 해결 소요 비용을 노동분쟁해결 지원인에게 지급하도록 하는 한편, 국가가 사회취약

계층 및 영세사업장을 위하여 그 비용의 일부를 지원할 수 있도록 함(안 제11조).

사. 노동분쟁 당사자가 노동위원회에 구제 등을 신청할 경우 노동위원회가 노동분쟁의 자율적 해결 절차를 안내하고 정보를 제공할 수 있도록 하고, 노동분쟁해결 지원인의 조정 등을 통한 해결을 당사자들이 수락한 경우에는 노동위원회의 심판 등 절차를 통한 노동분쟁 당사자들 사이의 조정 등과 동일한 내용의 합의가 성립한 것으로 보도록 규정함(안 제12조).

IV. 검토의견

1. 총괄

가. 제정안 발의 배경 및 제정 취지

분쟁의 해결 방식에는 여러 가지 방법이 있는바, 전통적이고 공적인 해결방식인 소송 이외에도 화해, 조정, 중재 등 방식이 분쟁의 해결을 위해 사용되고 있으며, 이와 같이 소송 없이 분쟁을 해결하는 모든 방식을 ‘ADR(대안적 분쟁 해결, Alternative Dispute Resolution)’이라 함.

「노동위원회법」은 노동위원회에 「노동조합 및 노동관계조정법」, 「근로기준법」 등 노동 관계 법령에 따른 판정·결정 등 심판 업무 외에 조정·중재 업무도 수행하도록 규정¹⁾하고 있으나, 노동위원회는 판정·결정 등 심판사건을 위주로 업무를 수행²⁾하고 있음.

이는 노동 관계 법령 중 「노동조합 및 노동관계조정법」 등 집단적 노동분쟁과 관련한 법률에만 조정·중재 등과 관련한 규정이 마련되

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) 2023년 총 처리건수 18,946건 중 심판건수가 16,984건으로 89.6%를 차지함

어 있기 때문이며, 이외의 「근로기준법」 등 여러 노동 관계 법령은 조정과 같은 자발적 분쟁해결과 관련한 규정을 마련하고 있지 아니한바, 노동 관련 갈등과 관련한 공적 해결은 대부분 심판을 통해서 해결하는 구조임.

또한, 민간 분야의 조정과 관련한 규정은 「노동조합 및 노동관계조정법」의 사적 조정·중재에 관한 규정³⁾ 외에는 찾기 어려운데, 동 규정은 사적 조정·중재를 수행하는 자의 자격과 조정·중재의 법적 효력을 명시하고 있는바 현행법 체계상 노동분쟁의 민간 조정에 대한 법적 근거는 집단적 노사관계에 한하여 제한적으로 규정되어 있다고 할 수 있음.

한편, 최근 노동시장의 이중구조, 근로자의 권리의식 제고, 고용형태의 다변화, 디지털 시대로의 전환 등 시대적 변화 속에 노동분쟁 또한 다종·다변화되고 있는바, 이러한 변화에 대한 입법적 대응이 즉각적으

3) 「노동조합 및 노동관계조정법」 제52조(사적 조정·중재) ① 제2절 및 제3절의 규정은 노동 관계 당사자가 쌍방의 합의 또는 단체협약이 정하는 바에 따라 각각 다른 조정 또는 중재방법(이하 이 조에서 “사적조정등”이라 한다)에 의하여 노동쟁의를 해결하는 것을 방해하지 아니한다.

② 노동관계 당사자는 제1항의 규정에 의하여 노동쟁의를 해결하기로 한 때에는 이를 노동위원회에 신고하여야 한다.

③ 제1항의 규정에 의하여 노동쟁의를 해결하기로 한 때에는 다음 각호의 규정이 적용된다.

1. 조정에 의하여 해결하기로 한 때에는 제45조제2항 및 제54조의 규정. 이 경우 조정 기간은 조정을 개시한 날부터 기산한다.

2. 중재에 의하여 해결하기로 한 때에는 제63조의 규정. 이 경우 쟁의행위의 금지기간은 중재를 개시한 날부터 기산한다.

④ 제1항의 규정에 의하여 조정 또는 중재가 이루어진 경우에 그 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다.

⑤ 사적조정등을 수행하는 자는 「노동위원회법」 제8조제2항제2호 각 목의 자격을 가진 자로 한다. 이 경우 사적조정 등을 수행하는 자는 노동관계 당사자로부터 수수료, 수당 및 여비 등을 받을 수 있다.

로 이루어지기 어렵다는 점에서 법원과 노동위원회의 판결·결정 등을 통한 분쟁해결 대신 ADR을 적극 활용할 필요성이 있다는 의견이 제기됨.⁴⁾

이에 제정안은 국가가 개별적·집단적 노동분쟁의 자율적 해결을 촉진하고, 이를 지원할 전문인력의 교육·활동 지원에 관한 사항을 규정하려는 것으로, 갈등 심화 전 자율적 합의를 통한 분쟁의 신속한 해결을 유도하여 분쟁으로 인한 비용을 절감하고 노사관계의 안정과 상생적 협력문화 확산에 기여하려는 것임.

최근 「근로기준법」 상 규정되지 않는 새로운 형태로 근로하는 노동자가 증가하고 있고, 「노동조합 및 노동관계조정법」 상 ‘사용자’에 해당하지 아니하는 자와의 갈등과 동법이 규정한 ‘노동쟁의’의 범위⁵⁾에 해당하지 않는 집단적 분쟁도 지속적으로 발생하고 있다는 점 등을 종합적으로 고려할 때 법률이 포괄하지 못하는 다양한 당사자 간 새로운 형태의 노동분쟁을 해결하기 위한 민간 분야의 ADR 촉진이 요구되는 바, 제정안의 제정 필요성이 인정된다고 할 수 있겠음.

다만, 제정안의 세부적인 내용 측면에서 법 적용 대상인 ‘노동분쟁’이 포괄적으로 규정되어 있고, 노동분쟁해결 지원인 자격 요건을 구체

4) 한국노동연구원, 『노동위원회의 대안적 분쟁해결(ADR) 기능 강화를 위한 제도개선 방안』, 2023.

5) 최근 「노동조합 및 노동관계조정법」이 개정되어 사용자와 노동쟁의의 범위가 확대되었으나, ‘근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자’ 또는 ‘근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치 및 제92조제2호가목부터 라목까지의 사항에 관한 사용자의 명백한 단체협약 위반’에 해당되어야 하므로, 이에 해당하지 않는 갈등도 여전히 발생할 수 있음.

적으로 명시하지 않는 등 일부 보완할 점이 있다고 보이는데, 향후 심사 과정에서 이를 고려할 필요가 있다고 보임.

나. 제정안의 구성체계

제정안은 목적(제1조), 정의(제2조), 교육 지원(제6조), 노동분쟁해결 지원인 명부 등재 등(제7조), 노동분쟁해결 지원인 활동 등 지원(제8조), 노동분쟁해결 지원인의 책무 등(제9조), 노동분쟁의 자율적 해결의 특례(제12조) 등 모두 14조의 조문으로 구성되어 있음.

< 제정안의 구성체계 및 주요내용 >

구 분	주요내용
목적 (제1조)	노동분쟁이 신속·공정하고 자주적으로 해결될 수 있도록 함으로써 노동관계의 안정 및 발전에 이바지
정의 (제2조)	“노동분쟁” : 노동관계 법령의 적용을 받는 당사자들 사이에 발생한 일체의 개별적·집단적 분쟁 “노동분쟁의 자율적 해결” : 노동분쟁 당사자들의 합의에 따라 다양한 방식을 통하여 자율적으로 분쟁을 해결하는 것 “노동분쟁해결 지원인” : 노동분쟁의 자율적 해결을 지원하기 위하여 조력을 제공하는 자
적용범위 (제3조)	노동분쟁. 다만, 성질상 자율적 해결에 적합하지 않은 대통령령으로 정하는 분쟁 제외
다른 법률과의 관계 (제4조)	다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고 이 법에 따름
국가 등의 책무 (제5조)	국가는 조사·교육·홍보·정보제공 등 조치를 하도록 노력하고, 지자체는 국가의 책무 이행에 협력
교육 지원 등 (제6조)	중노위원장은 노동분쟁해결 지원인 양성을 위하여 교육을 지원할 수 있고, 교육운영기관을 지정

구 분	주요내용
노동분쟁해결 지원인 명부 등재 등 (제7조)	지원인교육을 이수한 자 및 노동관계에 관한 지식과 경험을 갖춘 자로서 대통령령으로 정하는 자는 중노위원장에게 명부 등재를 신청하고, 중노위원장은 3년마다 명부를 공표
노동분쟁해결 지원인 활동 등 지원 (제8조)	중노위원장은 분쟁해결 활동, 홍보, 정보제공 등을 지원할 수 있음
노동분쟁해결 지원인의 책무 (제9조)	노동분쟁해결 지원인은 전문적 지식을 바탕으로 독립적·공정하게 업무를 수행하여야 하고, 지원을 요청받은 때에는 중노위원장에게 신고
비밀엄수 의무 (제10조)	분쟁해결 절차상 알게 된 비밀을 타인에게 누설 등 금지
비용 등 부담 (제11조)	노동분쟁해결 지원인은 분쟁당사자로부터 수수료 등을 지급받을 수 있고, 국가는 사회취약계층 및 영세사업장을 위하여 비용의 일부를 지원할 수 있음
노동분쟁의 자율적 해결의 특례 (제12조)	노동위원회는 사건과 관련하여 당사자에게 자율적 해결 절차에 관하여 안내하고, 자율적 해결 절차에 참여하는 경우 심판 등 절차를 일시적으로 중지할 수 있음
권한의 위임 및 위탁 (제13조)	중노위원장은 업무의 일부를 전문성 있는 기관·단체에 위탁
과태료 (제14조)	비밀엄수 의무 위반한 지원인에게 500만원 이하의 과태료 부과

2. 주요 조문별 검토

가. 정의 및 적용범위(안 제2조 및 제3조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 “노동분쟁”을 노동관계 법령의 적용을 받는 당사자들 사이에 발생한 일체의 개별적·집단적 분쟁으로 정의하고, 이 법을 노동분쟁에 대하여 적용하되, 성질상 자율적 해결에 적합하지 않은 대통령령으로 정하는 분쟁에 대하여는 적용하지 아니하도록 규정하고 있음.

한편, “노동분쟁의 자율적 해결”은 사법·행정형 권리구제 방식 이외에 노동분쟁 당사자들의 합의에 따라 상담·화해·조정·중재 등 다양한 방식을 통하여 자율적으로 분쟁을 해결하는 것으로 정의하고,

“노동분쟁해결 지원인”을 노동분쟁의 자율적 해결을 지원하기 위하여 조력을 제공하는 자로서 제7조에 따라 명부에 등재·공표된 자로 정의함.

제정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “노동분쟁”이란 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「최저임금법」 등 노동관계 법령의 적용을 받는 당사자들 사이에 발생한 일체의 개별적·집단적 분쟁을 말한다. 2. “노동분쟁의 자율적 해결”이란 법원에 의한 재판이나 「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 의한 심판 등 사법·행정형 권리구제 방식 이외에 노동분쟁 당사자들의 합의에 따라 상담·화해·조정

제정안

· 중재 등 다양한 방식을 통하여 자율적으로 분쟁을 해결하는 것을 말한다.
3. “노동분쟁해결 지원인”이란 노동분쟁의 자율적 해결을 지원하기 위하여
조력을 제공하는 자로서 제7조에 따라 명부에 등재·공표된 자를 말한다.
제3조(적용범위) 이 법은 노동분쟁에 대하여 적용한다. 다만, 그 성질상 자율적
해결에 적합하지 않은 대통령령으로 정하는 분쟁에 대하여는 적용하지 아니
한다.

2) 검토의견

제정안은 이 법의 적용대상인 “노동분쟁”에 대하여 ‘노동관계 법령
의 적용을 받는 당사자들 사이에 발생한 일체의 개별적·집단적 분쟁’
으로 정의하고 있는바, 적용되는 노동관계 법령을 ‘「근로기준법」,
「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「최저임금법」
등’으로 하여 명확하게 열거하고 있지는 아니하고, 분쟁에 대해서도
‘일체의 개별적·집단적 분쟁’으로 포괄하여 규정함.

다만, 제3조 적용범위 조항에서 ‘그 성질상 자율적 해결에 적합하지
않은 대통령령으로 정하는 분쟁’을 적용 대상에서 제외함으로써 노동
분쟁임을 주장하는 노동관계법령 적용 당사자의 분쟁을 원칙적으로
노동분쟁에 포섭하되, 일정한 예외를 한정적으로 열거하여 제외하는
입법방식을 취하고 있음.

이는 노동시장의 구조 변화에 대응하여 분쟁의 유형과 주체를 폭넓
게 포섭함으로써, 제도의 실효성을 높이고 새로운 고용형태에서 발생하
는 권리분쟁에 대한 제도적 공백을 최소화할 수 있다는 점에서 긍정적

인 의미가 있음.

다만, 제정안은 개별적·집단적 분쟁의 노동관계법령 관련성과 관계 없이 단지 당사자가 노동관계법령의 적용을 받는 자일 경우 노동분쟁으로 포섭할 수 있도록 규정하고 있는바, 일반 민사상 채권·채무 관계가 포함될 수 있어 법 적용이 되는 분쟁의 범위가 불분명한 측면이 있고,

「노동조합 및 노동관계조정법」 상 근로자의 경우 해석상 실업자와 구직자까지 포함하고 있다는 점을 고려할 때 법 적용 대상의 범위가 지나치게 확장될 우려가 있음.

한편, 현행법 체계상 원칙적으로 중재·화해 등 사무는 변호사의 업무로서 변호사가 아닌 자는 이를 수행할 수 없으나,⁶⁾ 제정안은 변호사가 아닌 노동분쟁해결 지원인도 동 업무를 수행할 수 있도록 「변호사법」의 예외를 규정하는 것임을 고려할 때 법 적용 대상의 범위가 명확히 한정되지 않을 경우 노동분쟁해결 지원인의 업역(業域)에 대한 해석상 혼란이나 직역 간 갈등이 발생할 우려가 있다는 점도 고려할 필요가 있겠음.

6) 「변호사법」 제109조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 7년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다. 이 경우 벌금과 징역은 병과(併科)할 수 있다.

1. 변호사가 아니면서 금품·향응 또는 그 밖의 이익을 받거나 받을 것을 약속하고 또는 제3자에게 이를 공여하게 하거나 공여하게 할 것을 약속하고 다음 각 목의 사건에 관하여 감정·대리·중재·화해·청탁·법률상담 또는 법률 관계 문서 작성, 그 밖의 법률사무를 취급하거나 이러한 행위를 알선한 자

가. 소송 사건, 비송 사건, 가사 조정 또는 심판 사건

나. 행정심판 또는 심사의 청구나 이의신청, 그 밖에 행정기관에 대한 불복신청 사건

다. 수사기관에서 취급 중인 수사 사건

라. 법령에 따라 설치된 조사기관에서 취급 중인 조사 사건

마. 그 밖에 일반의 법률사건

제정안에 대하여 고용노동부는 노동관계 법령의 구체적 의미나 범위가 불명확하여 법 적용 대상과 관련한 혼란이 발생할 수 있으므로 하위법령 위임 등을 통하여 노동관계 법령의 범위를 특정할 필요가 있고, 제정안 문언에 따르면 노동관계 법령의 적용을 받는 자이기만 하면 그들 간 모든 분쟁이 노동분쟁으로서 법 적용 대상으로 해석될 여지가 있으므로 분쟁의 대상 측면에서도 노동관계법령에 관한 사항에 한정된다는 취지가 명시될 필요가 있다는 의견임.

나. 교육 및 노동분쟁해결 지원인 활동 등 지원

(안 제6조 및 제8조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 중앙노동위원회 위원장은 노동분쟁해결 지원인 양성을 위하여 필요한 교육을 지원할 수 있도록 하고, 해당 교육과정을 운영하는 기관을 지정하여야 하며,

이외에도 중앙노동위원회 위원장은 노동분쟁해결 지원인의 원활한 업무 수행과 이를 통한 노동분쟁의 자율적 해결을 장려하기 위하여 분쟁해결 활동 및 홍보, 정보제공 등 필요한 사항을 지원할 수 있도록 하는 내용임.

제정안

제6조(교육 지원 등) ① 「노동위원회법」에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다) 위원장(이하 “위원장”이라 한다)은 노동분쟁해결 지원인양성을 위하여 필요한 교육을 지원할 수 있다.

② 위원장은 노동분쟁해결 지원인이 되고자 하는 자가 이수하여야 할 교육과정(이하 “지원인교육”이라 한다)을 운영하는 기관을 지정하여야 한다.

③ 지원인교육의 구체적인 내용과 운영 등에 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시한다.

제8조(노동분쟁해결 지원인 활동 등 지원) ① 위원장은 노동분쟁해결 지원인의 원활한 업무 수행과 이를 통한 노동분쟁의 자율적 해결을 장려하기 위하여 분쟁해결 활동 및 홍보, 정보제공 등 필요한 사항을 지원할 수 있다.

② 제1항에 따른 지원의 절차와 범위 등에 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시한다.

③ 중앙노동위원회에 이 법에 따른 지원인교육, 명부 등재 및 공표, 활동 지원 등 업무를 담당하는 부서를 둘 수 있다.

2) 검토의견

(1) 교육 지원

현재 한국고용노동교육원은 중앙노동위원회의 위탁을 받아 ‘ADR 전문가양성 교육’ 사업을 실시하고 있는바, 동 교육은 기초, 심화, 고급과정의 3개 과정으로 운영되고, 각 과정을 수료한 사람을 대상으로 다음 과정을 수강할 수 있는 구조로 교육과정이 설계되어 있음.

중앙노동위원회와 한국고용노동교육원은 기초 과정은 국민 누구나 필요한 상식, 심화과정은 직장에서 업무에 필요한 기본 지식, 고급과정은 전문가에게 필요한 갈등 해결 역량 수준으로 강의하여 수준별 강의

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

< ADR 전문가양성 교육 개요 >

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

제정안은 중앙노동위원회가 현재 실시하고 있는 교육사업의 법적 근거를 마련하는 것으로, 노동분쟁해결 지원인으로 역할을 수행하고자 하는 인력의 전문성을 제도적으로 확보하고, 이들의 분쟁해결 과정의 품질을 제고하여 ADR의 신뢰성과 실효성을 높일 수 있을 것으로 보임.

또한 제정안은 중앙노동위원회 위원장이 교육을 지원하도록 명시하면서, 교육의 구체적인 내용과 운영 등에 필요한 사항을 중앙노동위원회가 고시하도록 규정하여 교육의 주체가 중앙노동위원회임을 명시하고 있는바, 이는 공공성이 높은 노동분쟁 ADR의 특성을 고려하여 교

육의 품질을 국가가 직접 관리함으로써 교육의 질을 제고하기 위함으로 이해됨.

다만, 일반적으로 특정 분야 인력 양성에 대한 국가의 교육 지원은 해당 산업의 활성화를 위해 인재 유인의 방안으로 구직자에 대한 일종의 직업능력개발 차원에서 실시된다는 점에서 교육의 주체를 연구기관으로 하고, 국가가 예산 범위 내에서 교육비를 지원하는 구조를 취하고 있음.⁷⁾

그러나 제정안은 노동분쟁해결 지원인 양성 교육을 특정 직역에의 진입요건 중 하나로 실시하는 것으로 규정하고 있는데, 이와 유사한 구조의 교육과 관련한 입법례를 살펴보면 「세무사법」 및 「공인노무사법」은 해당 자격이 있는 사람이 업무를 시작하기 전에 교육을 받도록 하고, 국가가 교육을 감독하는 구조로 운영하되, 교육에 대한 지원을 실시하지는 않고 있는바,⁸⁾ 이는 전문 직역의 자율성과 책임성을 전제

7) 「녹색제품 구매촉진에 관한 법률」 제17조의2(전문인력의 양성) 기후에너지환경부장관은 녹색제품의 생산·유통 관련 전문인력의 양성을 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 대학·연구기관, 그 밖의 전문기관을 전문인력 양성기관으로 지정하고 교육 및 훈련에 필요한 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

「콘텐츠산업 진흥법」 제14조(전문인력의 양성) ① 정부는 콘텐츠산업의 진흥에 필요한 전문인력을 양성하기 위하여 노력하여야 한다.

② 정부는 콘텐츠 전문인력을 양성하기 위하여 「고등교육법」 제2조에 따른 학교, 「평생교육법」 제33조제3항에 따라 설치된 원격대학형태의 평생교육시설, 「문화산업진흥 기본법」 제31조에 따른 한국콘텐츠진흥원 등을 전문인력 양성기관으로 지정하여 교육 및 훈련을 실시하게 할 수 있으며, 이에 필요한 예산을 지원할 수 있다.

③ 제2항에 따른 전문인력 양성기관의 지정에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

8) 「세무사법」 제12조의6(세무사의 교육) ① 세무사 자격이 있는 사람이 세무대리를 시작하려면 제6조에 따른 등록을 하기 전에 기획재정부령으로 정하는 바에 따라 6개월 이상의 실무교육을 받아야 한다. 다만, 제5조의2제1항 또는 같은 조 제2항에 따라 시험의 일부를 면제받는 사람이 세무사 자격시험에 합격한 경우에는 1개월 이상의 실무교육을 받아야 한다.

「세무사법 시행규칙」 제12조(세무사의 실무교육) ③ 실무교육의 횟수·시기·내용 등은 한국세무사회의 장이 국세청장의 승인을 얻어 정한다.

「공인노무사법」 제5조(등록) 제5조의2(공인노무사의 교육) ① 공인노무사 자격이 있는 사람(제3조의3제1항 각 호 및 제2항에 해당하는 사람은 제외한다)이 자격 취득 후 직무를 처음

로 한 제도 구조임.

반면 제정안은 중앙노동위원회가 직접 교육을 주관하고 교육비 일부를 예산으로 지원할 수 있도록 규정하고 있어, 국가가 특정 직역의 형성과정에 직접 개입하는 구조로 구성되어 있음.

특히 노동분쟁해결 지원인의 경우 노·사 어느 한쪽의 입장에 치우치지 않고 중립적인 업무수행이 필요한바, 교육의 주체가 정부로 한정되는 경우 교육내용의 중립성 및 독립성 확보 문제가 제기될 우려도 있다는 점을 종합적으로 고려할 필요가 있음.

(2) 활동 등 지원

제정안은 노동분쟁해결 지원인의 원활한 업무수행 등을 지원하기 위해 분쟁해결 활동 및 홍보, 정보제공 등 필요한 사항을 지원할 수 있도록 규정하고 있는바, 이는 제정안에 규정된 노동분쟁해결 지원과 관련한 각종 시책을 중앙노동위원회가 실질적으로 수행할 수 있도록 한다는 의의가 있음.

다만, 제정안 제8조제3항은 지원 관련 업무를 담당하는 부서를 둘 수 있다고 규정하고 있는데, 「노동위원회법」이 ‘다른 법률에서 노동위원회의 소관으로 규정된 업무’⁹⁾를 노동위원회의 소관으로 규정하고

개시하려는 경우에는 제5조에 따른 등록을 하기 전에 1년의 범위에서 대통령령으로 정하는 기간 동안 연수교육을 받아야 한다.

「공인노무사법 시행규칙」 제7조(연수교육) ③ 연수교육의 방법·절차와 그 밖에 필요한 사항은 연수교육기관이 교육운영계획을 작성하여 고용노동부장관에게 보고한 후 확정하여 운영한다.

있고, 「고용노동부와 그 소속기관 직제」(대통령령)가 법률에 규정된 업무의 범위에서 부서 설치와 관련한 내용을 규정하는바, 부서 설치와 관련한 내용을 법률에 직접 규정하는 것이 타당한지에 대한 검토가 필요하다고 보임.

다. 노동분쟁해결 지원인 명부 등재 등(안 제7조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 지원인교육을 이수하고 노동관계에 관한 지식과 경험을 갖춘 자로서 대통령령으로 정하는 자는 중앙노동위원회 위원장에게 명부 등재를 신청할 수 있도록 하고, 중앙노동위원회 위원장은 3년마다 명부를 공표하여 노동분쟁 당사자들의 노동분쟁해결 지원인 선정을 위한 정보를 제공하도록 하는 내용임.

또한 중앙노동위원회 위원장은 명부 등재·공표와 관련하여 사실과 다른 사항이 확인된 경우, 이 법에 따른 노동분쟁해결 지원인의 책무를 다하지 아니한 것으로 인정되는 경우, 노동분쟁해결 지원인이 사회적 물의를 일으키는 경우 등 위원장이 필요하다고 인정하는 경우에 해당하면 명부 등재를 반려 또는 철회하거나 지원인 명부를 수정하여 공표할 수 있도록 함.

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

4. 그 밖에 다른 법률에서 노동위원회의 소관으로 규정된 업무

제정안

제7조(노동분쟁해결 지원인 명부 등재 등) ① 다음 각 호의 요건을 갖춘 자는 성명, 사무소 소재지, 지원인교육 이수 및 노동문제에 관한 지식과 경험에 관한 사항 등 대통령령으로 정하는 사항을 기재하여 위원장에게 노동분쟁해결 지원인 명부(이하 “명부”라 한다) 등재를 신청할 수 있다.

1. 지원인교육을 이수한 자
2. 노동관계에 관한 지식과 경험을 갖춘 자로서 대통령령으로 정하는 자

② 위원장은 3년마다 제1항에 따라 신청·등재된 명부를 인터넷 홈페이지에 게재하거나 그 밖의 방법으로 공표하여 노동분쟁 당사자들의 노동분쟁해결 지원인 선정을 위한 정보를 충분히 제공하여야 한다.

③ 노동분쟁해결 지원인은 공표된 명부에 기재된 내용이 사실과 다르거나 변경된 경우 등에는 위원장에게 통지하여야 한다.

④ 위원장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 명부 등재를 반려 또는 철회하거나 지원인 명부를 수정하여 공표할 수 있다.

1. 명부 등재 및 공표와 관련하여 사실과 다른 사항이 확인된 경우
2. 노동분쟁해결 지원인이 제9조에 따른 책무를 다하지 아니한 것으로 인정되는 경우
3. 노동분쟁해결 지원인이 사회적 물의를 일으키는 경우 등 위원장이 필요하다고 인정하는 경우

⑤ 위원장은 명부 등재 및 공표와 관련하여 필요한 정보나 자료를 노동분쟁해결 지원인이 되려고 하는 자 또는 노동분쟁해결 지원인에게 요청할 수 있다.

⑥ 그 밖에 명부 등재 및 공표 등에 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시한다.

2) 검토의견

제정안은 일정한 자격 요건을 갖춘 자의 신청에 따라 중앙노동위원회가 노동분쟁해결 지원인의 명부를 작성하고, 이를 일반에 공개하도록 하는 내용으로, 자격이 검증된 노동분쟁해결 지원인 관련 정보의 투명성을 확보하고, 분쟁당사자의 지원인 선택권을 보장하기 위한 취

지로 보임.

이와 관련하여 정부에서 특정 업역에 종사하는 사람의 명부를 직접 작성하여 공개하는 입법례는 찾기 어려우나, 「중재법」에 따라 중재 업무를 수행하는 대한상사중재원은 중재규칙을 통해 중재인명부를 작성하여 공개하는 규정을 마련하고 있으며,¹⁰⁾ 대한상사중재원 홈페이지¹¹⁾에 약 1,700명 가량의 중재인 정보를 공개하고 있는바, 중재인의 성명과 국적, 현직, 전문분야, 학력과 경력을 공시하고 있음.

제정안 제7조는 명부에 등재될 노동분쟁해결 지원인의 자격 요건과 명부의 등재 및 공표, 등재의 반려 및 철회, 명부 수정 등의 사항을 규정하고 있는바, 각각의 세부 내용을 아래에서 검토함.

(1) 노동분쟁해결 지원인 자격요건

제정안은 ‘지원인교육을 이수하고 노동관계에 관한 지식과 경험을 갖춘 자로서 대통령령으로 정하는 자’를 노동분쟁해결 지원인 자격요건으로 규정하고 있어 구체적인 자격요건을 법률에 직접 명시하지는 않고 있음.

이와 관련하여, 「중재법」의 경우 법률에 별도의 자격요건에 관한 규정을 두지 않고 있으며, 대한상사중재원의 중재규칙도 이와 관련한

10) 「대한상사중재원 국내중재규칙」 제5조(중재인명부) ① 사무국은 중재인 선정의 편의 및 투명성 확보를 위하여 중재인명부를 작성하여 갖추어 두고, 이를 공개한다.

② 사무국은 특별한 사정이 없는 한 제1항의 중재인명부에 등재된 중재인 중에서 중재인을 선정하여야 한다.

11) <https://www.kcab.or.kr>

명시적인 규정을 마련하고 있지 않음. 다만, 해당 홈페이지에 ‘중재인 위촉기준’으로 법조계의 경우 법조경력 5년 이상인 자, 학계의 경우 대학교수로 5년 이상, 박사학위자로서 5년 이상 근무한 자 등 세부 요건을 제시하고 있음.¹²⁾

즉, 제정안은 노동분쟁해결이 민간 중심의 자율적 분쟁해결제도라는 점과 노사관계의 복잡성·다양성을 고려하여 다양한 유형의 인력이 분쟁해결에 지원인으로 참여할 수 있도록 「중재법」과 유사한 체계로 법적으로 유연하게 자격을 규정하되, 이를 시행령에서 구체화하도록 하는 취지로 보임.

다만, 앞서 언급한 바와 같이 중재·화해 등 사무는 원칙적으로 변호사의 업무로서, 제정안은 예외적으로 변호사가 아닌 자의 해당 사무수행의 근거를 마련하려는 것인바 구체적인 자격요건을 하위법령에 마련하는 경우 향후 「변호사법」과의 관계에 대한 논란도 발생할 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.¹³⁾

12) <대한상사중재원 중재인 위촉기준>

구 분	내 용
법조계	법조경력 5년 이상인 자
실업계	실무경력이 10년 이상인 자로서 상장기업은 3년 이상, 비상장기업은 5년 이상 임원으로 근무하거나, 전문직종에 15년 이상 또는 분야별 최상위급 자격 취득자로 5년 이상 근무한 자
학계	대학교수로 5년 이상, 박사학위자로서 5년이상 근무한 자
공공, 기타 전문단체	해당 기관에서 임원으로 또는 박사학위 소지자로 5년 이상 석사학위 소지자로 10년이상 전공분야에서 근무한 자
공인회계사, 변리사 등	공인회계사, 변리사, 법무사, 세무사, 관세사 등 자격 취득자로 5년 이상 현직에서 근무한 자
주한 외국인	외국변호사 자격소지자, 교수, 주한 외국상사 내지 무역유관기관의 임원 또는 대표자로 근무한 자, 전문직종에서 10년 이상 근무한 자
국외 거주자	국내 거주자의 기준에 준하여 위촉

자료 : 대한상사중재원 홈페이지(<https://www.kcab.or.kr>)

13) 참고로, 법률이 아닌 근거에 따라 비변호사의 중재업무를 허용한 것은 「변호사법」 위반이라

참고로, 「노동조합 및 노동관계조정법」은 노동쟁의 해결을 위한 사적 조정·중재를 수행할 수 있는 자의 자격요건을 법률에 명시하고 있음.¹⁴⁾

개정안에 대하여 고용노동부는 제정안의 내용만으로는 지원인의 전문성을 담보하기에 부족할 수 있어 전문성을 담보할 수 있도록 보다 구체적인 자격요건을 법에서 명시할 필요는 없는지 논의가 필요하다는 의견임.

(2) 노동분쟁해결 지원인 명부 등재

제정안은 자격 요건을 갖춘 자가 중앙노동위원회 위원장에게 노동분쟁해결 지원인 명부 등재를 신청할 수 있도록 하고, 중앙노동위원회 위원장으로 하여금 이를 공표하도록 하고 있으나, 중앙노동위원회 위

는 의견도 여러 건 제시되고 있음.(윤은경, 「중재대리인의 자격 - 대한상사중재원에서의 중재대리인의 자격을 중심으로-」, 『법학연구』 제55권 제2호, 부산대학교 법학연구소, 2014; 안건형, 「비변호사 중재인 활용의 문제점과 개선방안」, 『중재연구』 제25권 제1호, 한국중재학회, 2015. 등)

14) 「노동조합 및 노동관계조정법」 제52조(사적 조정·중재) ⑤ 사적조정등을 수행하는 자는 「노동위원회법」 제8조제2항제2호 각 목의 자격을 가진 자로 한다. 이 경우 사적조정 등을 수행하는 자는 노동관계 당사자로부터 수수료, 수당 및 여비 등을 받을 수 있다.

「노동위원회법」 제8조(공익위원의 자격기준 등) 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 고위 공무원단에 속하는 공무원으로 재직하고 있거나 재직하였던 사람

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

원장의 명부 등재에 관한 사항은 별도로 규정하고 있지 아니함.

다만, 명부 등재 및 공표와 관련하여 사실과 다른 사항이 확인된 경우 등에 해당하면 명부 등재를 반려할 수 있도록 함으로써 일정 요건에 해당하면 반려할 수 있는 간접적인 규정을 마련하고 있고, 그 밖에 명부 등재 등에 관한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시하도록 규정하고 있음.

그러나 제정안이 노동분쟁해결 지원인의 법적 요건을 명확하게 규정하지 아니하고 있고, 반려의 사유 중 하나로 ‘노동분쟁해결 지원인이 사회적 물의를 일으키는 경우 등 위원장이 필요하다고 인정하는 경우’를 명시하고 있어 등재 여부에 노동위원회의 재량적 판단이 수반될 것으로 보이는 반면,

변호사가 아닌 신청인의 경우 명부의 등재가 사실상 신청인이 노동분쟁해결 지원인으로써의 업무를 수행할 수 있는 법적인 근거가 된다는 점에서 중앙노동위원회의 명부 등재가 신청인의 권리·의무에 직접적 영향을 미치는 행정행위로서의 성격을 가지게 되는바, 명부 등재의 절차, 심사 기준 등에 관한 기본적인 사항을 법률에 규정할 필요가 있다고 보임.

제정안에 대해 고용노동부는 제정안 제7조제1항이 등재에 관한 사항을 규정하지 아니하면서도 안 제7조제2항이 ‘제1항에 따라 신청·등재된 명부’라고 규정하여 조항 간 정합성이 맞지 않는 측면도 있으므로

로, 신청 후 등재하는 사항에 관하여 대략적으로 법률에 규정할 필요가 있다는 의견임.

(3) 명부 등재 반려·철회, 수정 공표 사유

제정안은 ①명부 등재 및 공표와 관련하여 사실과 다른 사항이 확인된 경우, ②노동분쟁해결 지원인이 제9조에 따른 책무를 다하지 아니한 것으로 인정되는 경우, ③노동분쟁해결 지원인이 사회적 물의를 일으키는 경우 등 위원장이 필요하다고 인정하는 경우를 노동분쟁해결 지원인 명부 등재를 반려 또는 철회하거나 지원인 명부를 수정 공표할 수 있는 사유로 명시함.

이는 등재의 허위·오류 기재를 방지하고, 지원인의 법적 의무 이행을 강제하며, 사회적 물의나 적절하지 못한 사례가 발생한 경우 제도 전반의 공정성과 공신력을 유지하기 위한 것임.

다만, 제정안의 내용과 관련하여 다음과 같은 점을 추가적으로 고려할 필요가 있음.

첫째, 제정안은 노동분쟁해결 지원인의 제정안 제9조에 따른 책무¹⁵⁾인 독립성·공정성 의무 및 지원을 요청받은 경우의 신고의무를 다하지 아니한 경우에만 철회·수정할 수 있도록 규정하나, 제정안 제10조 또

15) 제정안 제9조(노동분쟁해결 지원인의 책무 등) ① 노동분쟁해결 지원인은 전문적인 지식과 경험을 바탕으로 독립적이고 공정하게 노동분쟁의 자율적 해결 지원 업무를 수행하여야 한다.

② 노동분쟁해결 지원인은 노동분쟁 당사자로부터 노동분쟁의 자율적 해결을 위한 지원을 요청받은 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 사실을 위원장에게 신고하여야 한다.

한 노동분쟁해결 지원인에게 비밀엄수 의무를 부여¹⁶⁾하고 있으므로, 해당 의무를 위반하여 과태료를 부과받은 경우를 추가할 필요가 있음.

둘째, 제정안은 ‘사회적 물의를 일으키는 경우 등 위원장이 필요하다고 인정하는 경우’를 등재 철회 등을 할 수 있는 사유로 규정하고 있으나, 등재 및 철회는 해당 지원인의 직업선택의 자유와 직접적으로 연관되어 있다는 점을 고려할 때 범위가 지나치게 넓은 측면이 있음.

따라서 철회 등 사유로는 해당 직무와 관련 있는 사유를 규정하는 것이 적절하다고 보이는바, 「노동위원회법」이 노동위원회 위원의 면직 또는 위촉 해제 사유 중 하나로 ‘직무와 관련된 비위사실이 있거나 노동위원회 위원직을 유지하기에 적합하지 아니하다고 인정되는 비위사실이 있는 경우’¹⁷⁾를 규정하고 있다는 점을 참고하여 유사한 규정을 마련하는 방안을 검토할 필요가 있음.

셋째, 제정안은 노동분쟁해결 지원인은 공표된 명부에 기재된 내용이 사실과 다르거나 변경된 경우 등에는 위원장에게 통지하도록 하고, ‘명부 등재 및 공표와 관련하여 사실과 다른 사항이 확인된 경우’ 이

16) 제정안 제10조(비밀엄수 의무) 노동분쟁 당사자 및 노동분쟁해결 지원인 등 노동분쟁의 자율 해결에 관여하였던 사람은 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 절차상 알게 된 비밀을 타인에게 누설하거나 다른 목적으로 사용하여서는 아니된다.

17) 「노동위원회법」 제13조(위원의 신분보장) ① 노동위원회 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 그 의사에 반하여 면직되거나 위촉이 해제되지 아니한다.

1. 「국가공무원법」 제33조 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우
2. 장기간의 심신쇠약으로 직무를 수행할 수 없는 경우
3. 직무와 관련된 비위사실이 있거나 노동위원회 위원직을 유지하기에 적합하지 아니하다고 인정되는 비위사실이 있는 경우
4. 제11조의2에 따른 행위규범을 위반하여 노동위원회 위원으로서 직무를 수행하기 곤란한 경우
5. 공익위원으로 위촉된 후 제8조에 따른 공익위원의 자격기준에 미달하게 된 것으로 밝혀진 경우

② 노동위원회 위원은 제1항제1호에 해당하는 경우에 당연히 면직되거나 위촉이 해제된다.

를 철회하거나 수정할 수 있도록 규정하고 있으나, 명부 기재 내용이 변경되지 아니한 경우라고 하더라도 노동분쟁해결 지원인이 더 이상 분쟁해결 관련 업무를 수행할 의사가 없는 경우에도 이를 중앙노동위원장에게 통보하고, 중앙노동위원장이 해당 지원인의 명부 등재를 철회하도록 할 필요는 없는지에 대한 검토도 필요하다고 보임.

제정안에 대해 고용노동부는 제정안 제10조의 비밀엄수 의무 위반과 제11조에 따라 지원인이 지급받을 수 있는 조사비, 여비 등 실비를 허위로 청구하여 지급받은 경우를 반려·철회, 수정 공표 사유로 추가할 필요가 있다는 의견임.

라. 노동분쟁해결 지원인의 책무 및 비밀엄수 의무 등

(안 제9조 및 제10조, 제14조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 노동분쟁해결 지원인으로 하여금 전문적인 지식과 경험을 바탕으로 독립적이고 공정하게 노동분쟁의 자율적 해결 지원 업무를 수행하도록 하고, 노동분쟁 당사자로부터 노동분쟁의 자율적 해결을 위한 지원을 요청받은 때에는 그 사실을 위원장에게 신고하도록 하는 내용임.

또한 제정안은 노동분쟁 당사자 및 노동분쟁해결 지원인 등 노동분쟁의 자율 해결에 관여하였던 사람은 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 절차상 알게 된 비밀을 타인에게 누설하거나 다른 목

적으로 사용하는 것을 금지하고, 이를 위반한 노동분쟁해결 지원인에게 500만원 이하의 과태료를 부과하는 내용임.

제정안
제9조(노동분쟁해결 지원인의 책무 등) ① 노동분쟁해결 지원인은 전문적인 지식과 경험을 바탕으로 독립적이고 공정하게 노동분쟁의 자율적 해결 지원 업무를 수행하여야 한다. ② 노동분쟁해결 지원인은 노동분쟁 당사자로부터 노동분쟁의 자율적 해결을 위한 지원을 요청받은 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 사실을 위원장에게 신고하여야 한다. 제10조(비밀엄수 의무) 노동분쟁 당사자 및 노동분쟁해결 지원인 등 노동분쟁의 자율 해결에 관여하였던 사람은 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 절차상 알게 된 비밀을 타인에게 누설하거나 다른 목적으로 사용하여서는 아니된다. 제14조(과태료) ① 제10조를 위반한 노동분쟁해결 지원인에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. ② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동위원회가 부과·징수한다.

2) 검토의견

제정안은 노동분쟁해결 지원인에 대하여 ①업무의 독립적이고 공정한 수행 의무, ②노동분쟁해결 지원 요청을 받은 때의 신고의무, ③직무상 알게 된 비밀엄수 의무 등 3가지 의무를 부여하고 있으며, 다만 비밀엄수 의무는 노동분쟁해결 지원인 외에도 노동분쟁 당사자 등 분쟁해결에 관여하였던 사람에게도 부여하고 있음.

이는 노동분쟁해결 지원 업무의 신뢰성을 확보하고 일정한 행정적

감독체계를 확보하기 위한 것으로, 민간 ADR 제도의 운영상 발생할 수 있는 여러 문제를 방지하기 위한 최소한의 장치를 마련하기 위한 취지로 이해됨.

다만, 개별 의무별 세부 내용과 관련하여, 다음과 같은 점을 검토할 필요가 있음.

(1) 업무의 독립성·공정성 의무

노동분쟁은 본질적으로 사용자와 근로자 간 경제적·사회적 지위의 불균형 속에서 발생하는 경우가 많고, 분쟁의 해결 결과가 단순한 당사자 간 이해관계의 조정 뿐 아니라 근로자의 생계·근로조건 등과 직결되는 특수성을 가짐.

이를 고려하여 제정안은 노동분쟁해결 지원 업무를 독립적이고 공정하게 수행할 의무를 지원인에게 부여하고 있고, 이를 위반하면 명부 등재를 철회할 수 있도록 하여 일정 부분 강제성을 부여하고 있음.

다만, 제정안은 ‘전문적인 지식과 경험을 바탕으로 독립적이고 공정하게 노동분쟁의 자율적 해결 지원 업무를 수행’하여야 한다고만 규정하고 있어 다소 추상적인바, 개별 사안별 양태가 다양한 노동분쟁의 해결 과정 속에서 이를 위반했는지 여부 또한 사후 다툼의 여지가 있을 수 있고, 독립성·공정성을 위반한 업무 수행을 사전에 방지하는 효과 또한 크지 않을 수 있음.

이와 관련하여, 「중재법」은 중재인으로 하여금 자신의 공정성이나 독립성에 관하여 의심을 살 만한 사유가 있을 때 지체 없이 이를 당사자들에게 고지할 의무를 부여하고 있는바¹⁸⁾, 해당 입법례를 참조하여 이와 같은 의무를 추가적으로 부여하는 방안에 대한 검토가 필요하다고 보임.

(2) 노동분쟁해결 지원 요청 시 신고의무

제정안은 노동분쟁해결 지원인으로 하여금 노동분쟁 당사자로부터 노동분쟁의 자율적 해결을 위한 지원을 요청받은 때에는 그 사실을 중앙노동위원회 위원장에게 신고하도록 하고 있음.

이는 「노동조합 및 노동관계조정법」이 노동쟁의를 사적 조정·중재의 방법으로 해결하기로 한 경우 이를 노동위원회에 신고하도록 하는 규정¹⁹⁾을 참고한 것으로 보이는바, 노동위원회가 노동분쟁해결 지원인의 업무수행 현황을 관리함으로써 지원인의 활동 품질을 제고하고, 아울러 해당 사건이 노동위원회 사건과 중복되거나 관련이 있는 경우 이를 노동위원회 심판 등 절차에 반영할 수 있다는 장점이 있음.

다만, 「노동조합 및 노동관계조정법」이 사적 조정·중재를 신고하

18) 「중재법」 제13조(중재인에 대한 기피 사유) ① 중재인이 되어 달라고 요청받은 사람 또는 중재인으로 선정된 사람은 자신의 공정성이나 독립성에 관하여 의심을 살 만한 사유가 있을 때에는 지체 없이 이를 당사자들에게 고지(告知)하여야 한다.

② 중재인은 제1항의 사유가 있거나 당사자들이 합의한 중재인의 자격을 갖추지 못한 사유가 있는 경우에만 기피될 수 있다. 다만, 당사자는 자신이 선정하였거나 선정절차에 참여하여 선정한 중재인에 대하여는 선정 후에 알게 된 사유가 있는 경우에만 기피신청을 할 수 있다.

19) 「노동조합 및 노동관계조정법」 제52조(사적 조정·중재) ② 노동관계 당사자는 제1항의 규정에 의하여 노동쟁의를 해결하기로 한 때에는 이를 노동위원회에 신고하여야 한다.

도록 규정하고 있는 것은 조정을 거치지 않으면 쟁의행위를 할 수 없는 조정전치주의²⁰⁾ 하에서 사적 조정·중재가 노동위원회의 조정·중재를 대체하기 때문인바, 이는 쟁의행위의 적법성 판단을 위한 것임.

반면 노동분쟁해결 지원인이 업무를 수행하는 사건 모두가 노동위원회 절차와 직접 연계된 것은 아니며, 지원인 명부에 등재되지 않은 변호사 등이 노동분쟁해결 업무를 수행할 수 있으나 이들은 신고의무를 부담하지 않으므로, 명부 등재 여부에 따라 신고 의무 부담이 달라지는 측면도 있음.

다만, 제정안이 노동위원회로 하여금 노동분쟁 당사자들이 노동분쟁의 자율적 해결 절차에 참여하는 경우 구제·시정신청 사건에서의 심판 등 절차를 일시적으로 중지할 수 있도록 규정하고 있는바, 이를 고려하여 노동분쟁해결 지원인의 모든 분쟁을 일률적으로 신고대상으로 하기보다는 노동분쟁해결 지원이 노동위원회에 구제·시정신청이 제기된 사건과 관련된 경우에 한정하여 신고하도록 하는 방안을 검토할 필요가 있음.

(3) 비밀엄수 의무

제정안은 노동분쟁 당사자 및 노동분쟁해결 지원인 등 노동분쟁의

20) 「노동조합 및 노동관계조정법」 제45조(조정의 전치) ① 노동관계 당사자는 노동쟁의가 발생한 때에는 어느 일방이 이를 상대방에게 서면으로 통보하여야 한다.

② 쟁의행위는 제5장제2절 내지 제4절의 규정에 의한 조정절차(제61조의2의 규정에 따른 조정 종료 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.

자율 해결에 관여하였던 사람에게 비밀엄수 의무를 부여하고, 이를 위반한 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있음.

노동분쟁은 신뢰를 기반으로 한 대화와 협의를 기반으로 해결될 수 있는바, 비밀보장이 확보되지 않으면 당사자가 사실관계나 입장을 솔직히 밝히기 어렵다는 점에서 분쟁해결에 어려움을 겪을 수 있으므로, 제정안과 같이 비밀엄수 의무를 부여함으로써 제도의 신뢰성을 제고할 수 있다고 보임.

다만, 제정안은 비밀엄수 의무를 부여받는 사람을 ‘노동분쟁 당사자 및 노동분쟁해결 지원인 등 노동분쟁의 자율 해결에 관여하였던 사람’으로 포괄적으로 규정하면서도, 이의 위반에 대한 과태료 처분 대상은 노동분쟁해결 지원인으로 한정하고 있는바 의무 이행의 실효성이 담보되기 어려울 수 있다는 점을 고려할 필요가 있고,

「민사조정법」²¹⁾, 「의료사고 피해구제 및 의료분쟁 조정 등에 관한 법률」²²⁾, 「개인정보보호법」²³⁾ 등 분쟁조정 업무에 종사하는 사

21) 「민사조정법」 제41조(벌칙) ① 조정위원 또는 조정위원이었던 사람이 정당한 이유 없이 합의의 과정이나 조정장 또는 조정위원의 의견 및 그 의견별 조정위원의 수(數)를 누설한 경우에는 30만원 이하의 벌금에 처한다.

② 조정위원 또는 조정위원이었던 사람이 정당한 이유 없이 그 직무수행 중에 알게 된 타인의 비밀을 누설한 경우에는 2년 이하의 징역 또는 100만원 이하의 벌금에 처한다.

③ 제2항의 죄는 고소가 있어야 공소(公訴)를 제기할 수 있다.

22) 「의료사고 피해구제 및 의료분쟁 조정 등에 관한 법률」 제41조(비밀누설의 금지) 조정위원, 감정위원, 조사관 및 조정중재원의 임직원으로서 그 업무를 수행하거나 수행하였던 자는 조정 또는 감정 절차의 과정에서 직무상 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

제53조(벌칙) ① 제41조를 위반하여 직무상 알게 된 비밀을 누설한 사람은 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. 다만, 이에 대하여는 피해자 또는 그 대리인의 고소가 있어야 공소를 제기할 수 있다.

23) 「개인정보보호법」 제60조(비밀유지 등) 다음 각 호의 업무에 종사하거나 종사하였던 자는 직무상 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설하거나 직무상 목적 외의 용도로 이용하여서는 아니 된다. 다만, 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

람으로 하여금 분쟁조정 과정에서 취득한 비밀을 누설하는 것을 금지하는 조문을 두고 있는 경우 이를 벌칙으로 처벌하고 있다는 점을 고려하여 의무 부여의 대상 및 위반에 대한 제재 방법과 수준 등에 대하여 종합적인 고려가 이루어질 필요가 있겠음.

마. 비용 등 부담(안 제11조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 노동분쟁해결 지원인으로 하여금 노동분쟁 당사자들로부터 수수료, 조사비 및 여비 등을 지급받을 수 있으며, 다른 합의가 없으면 노동분쟁 당사자들은 해당 비용 등을 각자 부담하도록 하되, 국가는 사회취약계층 및 영세사업장을 위하여 노동분쟁해결 지원인에 대한 비용 등의 일부를 예산의 범위 안에서 지원할 수 있도록 하는 내용임.

제정안
제11조(비용 등 부담) ① 노동분쟁해결 지원인은 노동분쟁 당사자들로부터 수수료, 조사비 및 여비 등을 지급받을 수 있으며, 다른 합의가 없으면 노동분쟁 당사자들은 해당 비용 등을 각자 부담한다. ② 국가는 사회취약계층 및 영세사업장을 위하여 제1항에 따른 노동분쟁해결 지원인에 대한 비용 등의 일부를 예산의 범위 안에서 지원할 수 있다. ③ 제2항에 따른 지원의 대상, 요건, 방식 및 절차 등에 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시한다.

6. 제40조에 따른 분쟁조정위원회의 분쟁조정 업무

제72조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

3. 제60조를 위반하여 직무상 알게 된 비밀을 누설하거나 직무상 목적 외에 이용한 자

2) 검토의견

현행 「변호사법」은 변호사가 아니면서 금품 등 이익을 받고 법률 사건에 관하여 중재·화해 등 업무를 수행하는 자를 7년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금²⁴⁾에 처하도록 규정하고 있음.

노동분쟁은 대부분 법적 의무이행 여부 등에 대한 다툼인바, 이는 일반 법률사건에 해당하므로 이의 해결을 위한 중재·화해 등의 업무를 수행하면서 이의 대가로 금품 등을 수령하는 것은 「변호사법」 위반 행위라고 할 수 있음.

이에 「노동조합 및 노동관계조정법」이 사적 조정·중재를 수행하는 자가 노동관계 당사자로부터 수수료, 수당 및 여비 등을 지급받을 수 있도록 명시²⁵⁾한 점을 참고하여, 제정안 또한 노동분쟁해결 지원인이 관련 업무를 수행하는 대가로 금품 등을 수령할 수 있는 근거를 마련한 것으로 보임.

이는 변호사가 아닌 노동분쟁해결 지원인의 업무 수행에 대한 「변

24) 「변호사법」 제109조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 7년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다. 이 경우 벌금과 징역은 병과(併科)할 수 있다.

1. 변호사가 아니면서 금품·향응 또는 그 밖의 이익을 받거나 받을 것을 약속하고 또는 제3자에게 이를 공여하게 하거나 공여하게 할 것을 약속하고 다음 각 목의 사건에 관하여 감정·대리·중재·화해·청탁·법률상담 또는 법률 관계 문서 작성, 그 밖의 법률사무를 취급하거나 이러한 행위를 알선한 자

가. 소송 사건, 비송 사건, 가사 조정 또는 심판 사건

나. 행정심판 또는 심사의 청구나 이의신청, 그 밖에 행정기관에 대한 불복신청 사건

다. 수사기관에서 취급 중인 수사 사건

라. 법령에 따라 설치된 조사기관에서 취급 중인 조사 사건

마. 그 밖에 일반의 법률사건

25) 「노동조합 및 노동관계조정법」 제52조(사적 조정·중재) ⑤ 사적조정등을 수행하는 자는 「노동위원회법」 제8조제2항제2호 각 목의 자격을 가진 자로 한다. 이 경우 사적조정 등을 수행하는 자는 노동관계 당사자로부터 수수료, 수당 및 여비 등을 받을 수 있다.

호사법」 위반과 관련한 논란을 방지함으로써 제도의 합법적 기반을 확보하고, 지원인의 전문성에 상응하는 보상체계를 제도화하여 우수 인력의 참여를 유도하고 자율적 분쟁해결의 활성화를 도모하려는 취지임.

한편, 제정안은 사회취약계층 및 영세사업장을 위하여 노동분쟁해결 지원인에 대한 비용 등의 일부를 예산의 범위 안에서 지원할 수 있는 근거를 마련하고 있음.

이는 현행 「노동위원회법」이 사회취약계층을 위하여 변호사나 공인노무사로 하여금 권리구제업무를 대리하게 하는 등의 입법²⁶⁾과 같은 취지로서, 경제적 어려움으로 인해 분쟁해결에 어려움을 겪는 사회취약계층과 영세사업장의 자율적 분쟁해결제도에 대한 접근성을 높일 수 있을 것으로 보임.

26) 「노동위원회법」 제6조의2(사회취약계층에 대한 권리구제 대리) ① 노동위원회는 제2조의 2제1호 중 판정·결정·승인·인정 및 차별적 처우 시정 등에 관한 사건에서 사회취약계층을 위하여 변호사나 공인노무사로 하여금 권리구제업무를 대리하게 할 수 있다.

② 제1항에 따라 변호사나 공인노무사로 하여금 사회취약계층을 위한 권리구제업무를 대리하게 하려는 경우의 요건, 대상, 변호사·공인노무사의 보수 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

바. 노동분쟁의 자율적 해결의 특례(안 제12조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 노동위원회로 하여금 구제·시정신청 사건과 관련하여 당사자에게 노동분쟁의 자율적 해결 절차에 관하여 안내하고 필요한 정보를 제공할 수 있는 근거를 마련하고,

노동분쟁 당사자들이 노동분쟁의 자율적 해결 절차에 참여하는 경우 심판 등 절차를 일시적으로 중지할 수 있도록 하되 당사자 일방의 신청 또는 직권으로 중단된 절차를 재개할 수 있도록 하며,

노동분쟁해결 지원인의 조정 등을 통한 노동분쟁의 자율적 해결을 노동분쟁 당사자들이 수락한 경우에는 노동분쟁 당사자들 사이에 조정 등의 내용과 동일한 내용의 합의가 성립된 것으로 보도록 하는 내용임.

제정안
제12조(노동분쟁의 자율적 해결의 특례) ① 노동위원회는 「노동위원회법」 제2조의2제1호에 따른 판정·결정·차별적 처우 지정 등에 관한 구제·시정신청 사건(이하 “구제·시정신청 사건”이라 한다)과 관련하여 당사자에게 노동분쟁의 자율적 해결 절차에 관하여 안내하고 필요한 정보를 제공할 수 있다. ② 노동위원회는 노동분쟁 당사자들이 노동분쟁의 자율적 해결 절차에 참여하는 경우 구제·시정신청 사건에서의 심판 등 절차를 일시적으로 중지할 수 있다. 다만, 노동위원회는 당사자 일방의 신청 또는 직권으로 중단된 절차를 재개할 수 있다. ③ 노동분쟁해결 지원인의 조정 등을 통한 노동분쟁의 자율적 해결을 노동분쟁 당사자들이 수락한 경우에는 노동분쟁 당사자들 사이에 조정 등의 내용과 동일한 내용의 합의가 성립된 것으로 본다.

제정안
④ 그 밖에 노동분쟁해결 지원인의 조정 등의 대상·절차 등에 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시한다.

2) 검토의견

제정안은 노동위원회가 구제·시정신청 사건을 처리하는 과정에서 당사자에게 자율적 분쟁해결 절차 등에 대해 안내할 수 있도록 하고, 당사자들이 자율적 분쟁해결에 참여하는 경우 심판 등 절차를 일시적으로 중지할 수 있는 근거를 마련하고 있음.

최근 노동시장의 이중구조가 심화되고 근로자의 권리의식이 제고되면서 노동분쟁의 발생 빈도도 증가하고 있는바, 분쟁 당사자들이 소송보다 접근이 용이한 노동위원회에 구제·시정신청을 하는 사례가 늘어나면서 노동위원회 사건 접수건수도 증가하고 있음.²⁷⁾

그러나 노동위원회에서 처리되는 사건 중 일부는 사건의 성격상 노동위원회의 공식적인 심판 등을 받지 아니하더라도 당사자 간 이해관계의 조정을 통해 해결될 수 있는 사건도 포함되어 있음에도 사적 조정 등을 위한 절차와 방법을 알지 못해 노동위원회에 심판을 요청하는 사례도 발생하고 있음.

이에 따라 급증한 사건을 처리하는 과정에서 노동위원회 1인당 처

27) 노동위원회 총 접수건수는 (2021)17,583건→(2022)17,927건→(2023)21,394건→(2024)23,963건 등으로 증가하고 있음.

리해야 하는 사건 수가 많아지고, 그 결과 심판의 질적 저하도 우려된다는 지적이 있음.²⁸⁾

따라서 제정안과 같이 노동위원회가 사건 당사자에게 자율적 분쟁 해결 절차를 안내하고, 이에 참여하는 경우 심판절차를 일시적으로 중지함으로써 행정적 효율성을 제고하고 법적 판정보다 대화를 통한 해결이 촉진됨으로써 당사자 간 신뢰 회복과 지속 가능한 노사관계 형성에 기여할 수 있을 것으로 보임.

다만, 제정안은 노동분쟁 자율적 해결 절차에 당사자가 참여하는 경우 심판 등 절차를 일시적으로 중지하되, 당사자 일방의 신청 또는 직권으로 중단된 절차를 재개할 수 있도록 규정하고 있는바, 분쟁의 일방 당사자가 분쟁해결의 지연을 목적으로 ADR 절차를 활용하는 것을 방지하기 위해 절차의 일시 중지 요건을 보다 명확하게 설정하고, 당사자 일방의 신청이 있는 경우 절차 재개를 의무화하는 등의 보완이 필요한 것은 아닌지에 대한 검토도 이루어질 필요가 있다고 보임.

한편, 제정안은 자율적 분쟁해결의 결과를 해당 내용의 ‘합의’가 성립된 것으로 규정하고, 이외에 조정 등의 대상·절차 등에 필요한 사항을 중앙노동위원회가 정하여 고시하도록 위임하고 있음.

제정안에 따른 분쟁해결은 자율적으로 이루어지는 사적 조정으로서, 이를 감안하여 제정안은 조정 등 결과에 대해 ‘합의가 성립된 것으로 본다’고 규정한바, 이는 계약상의 효력이 발생하는 「민법」상 화해²⁹⁾

28) 파이낸셜뉴스, 「조사관 1명이 매달 10건씩 처리 '노동위원회 과부하」, 2025.10.26.

의 효력이 발생하는 것으로 해석될 수 있겠음.

또한 제정안이 조정 등의 대상·절차 등에 관하여 중앙노동위원회의 고시로 정하도록 포괄적으로 위임한 것은 이와 같이 당사자 간 협의 과정을 자유롭게 거칠 수 있도록 보다 유연한 제도 운영을 하기 위함인 것으로 보이나, 노동분쟁의 내용이 근로자의 생계 및 근로조건에 영향을 미치는 경우가 많다는 점을 고려할 때 분쟁해결 절차의 개시·종료, 해결안의 확정방식 등과 관련한 기본적인 사항을 법률에 규정하여 제도의 예측가능성과 공정성을 확보하는 방안을 검토할 필요가 있겠음.

사. 권한의 위임 및 위탁(안 제13조)

1) 제정안의 주요내용

제정안은 중앙노동위원회 위원장으로 하여금 이 법에 따른 권한의 일부를 지방노동위원회 위원장에게 위임하도록 하고, 업무의 일부를 전문성을 갖춘 기관 또는 단체에 위탁할 수 있도록 하는 내용임.

제정안
제13조(권한의 위임 및 위탁) ① 위원장은 이 법에 따른 권한의 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 「노동위원회법」에 따른 지방노동위원회 위원장에게 위임할 수 있다. ② 위원장은 이 법에 따른 업무의 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 노

29) 「민법」 제731조(화해의 의의) 화해는 당사자가 상호양보하여 당사자간의 분쟁을 종지할 것을 약정함으로써 그 효력이 생긴다.

제정안
동분쟁의 자율적 해결과 관련된 관리·운영 능력과 전문성을 갖춘 기관 또는 단체에 위탁할 수 있다. ③ 위원장은 제2항에 따라 노동분쟁의 자율적 해결 지원 업무를 수행하는 수탁 기관 또는 단체에 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 비용을 지원할 수 있다.

2) 검토의견

제정안은 이 법에 따른 업무의 일부를 외부 기관 또는 단체에 위탁할 수 있도록 규정하고 있는바, 노동분쟁해결 지원인 양성 교육의 지원 업무(제6조), 명부 등재·공표 업무(제7조), 지원인 활동 등의 지원 업무(제8조) 등을 외부 기관 또는 단체에 위탁할 수 있도록 하려는 것임.

노동위원회는 노동관계에 관한 판정 및 조정업무가 그 본연의 업무로서³⁰⁾ 판정·조정업무를 집중적으로 수행하여야 할 것인바, 노동분쟁 해결 지원과 관련한 업무는 일부 외부 기관에 위탁할 필요성이 인정된다고 할 것임.

다만, 이와 관련하여 고용노동부는 신속·공정한 분쟁해결을 위해 지원인 양성·등재·지원 업무를 공정하고 투명하게 수행하는 것도 중요한 만큼 수탁기관·단체를 노동분쟁의 자율적 해결과 관련된 관리·운영 능력과 전문성을 갖춘 공공기관, 비영리법인으로 한정하는 방안을

30) 「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.

검토할 필요가 있다는 의견이므로, 심사 시 참고할 필요가 있겠음.

문 의 처
02)6788-5535