제427회국회(임시회)
제3차환경노동위원회

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

< 연령차별에 대한 노동위원회 시정절차 신설 >
▣ 김소희의원 대표발의(의안번호 제2205764호)
▣ 조경태의원 대표발의(의안번호 제2205807호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

Ⅰ. 제안경위 ····· 1

Ⅱ. 제안이유 및 주요내용 ····· 1

Ⅲ. 검토의견 ····· 4

1. 연령차별에 대한 노동위원회 시정절차 신설 (김소희의원안 및 조경태의원안 제4조의8 신설 등) ····· 4

Ⅰ. 제안경위

2024년 11월 21일 김소희의원이 대표발의한 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 11월 22일 우리 위원회에 회부되었고, 2024년 11월 22일 조경태의원이 대표발의한 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 11월 25일 우리 위원회에 회부되었음.

Ⅱ. 제안이유 및 주요내용

1. 김소희의원안

현행법은 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 제4조의8 신설 등).

참고사항

이 법률안은 김소희의원이 대표발의한 「노동위원회법 일부개정법률안」(의안번호 제5766호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

2. 조경태의원안

현행법은 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 제4조의8 신설 등).

참고사항

이 법률안은 조경태의원이 대표발의한 「노동위원회법 일부개정법률안」(의안번호 제5808호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 법률안이

의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

Ⅲ. 검토의견

1. 연령차별에 대한 노동위원회 시정절차 신설 (김소희의원안 및 조경태의원안 제4조의8 신설 등)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 연령차별 피해자가 노동위원회에 시정을 신청할 수 있도록 하고, 시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 아니하는 자에게 과태료(김소희의원안 5천만원 이하, 조경태의원안 3천만원 이하)를 부과할 수 있도록 하려는 것임.

또한 조경태의원안은 연령차별과 관련한 현행법 상의 국가인권위원회의 진정 및 고용노동부장관의 시정명령 등의 분쟁해결과 개정안에 따른 노동위원회 시정신청의 분쟁해결에 있어서 입증책임을 사업주가 부담하게 하려는 것임.

현 행	김소희의원안	조경태의원안
<신 설>	제4조의8(연령차별의 시정신청) ① 피해자는 「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 "노동위원회"라 한다)에 연령차별의 내용을 구체적으로 명시하여 그 시정을 신청할 수	제4조의8(연령차별의 시정신청) ① 피해자는 「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 "노동위원회"라 한다)에 연령차별의 내용을 구체적으로 명시하여 그 시정을 신청할 수

현 행	김소희의원안	조경태의원안
	있다. 다만, 연령차별을 받은 날(연령차별이 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다. ② 노동위원회는 제1항에 따른 시정신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계 당사자에 대한 심문을 하여야 한다. 이 경우 노동위원회가 연령차별에 해당된다고 판정한 때에는 해당 사업주에게 시정명령을 하여야 하고, 연령차별에 해당하지 아니한다고 판정한 때에는 그 시정신청을 기각하는 결정을 하여야 한다. ③ 제1항에 따른 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)가 따로 정하여	있다. 다만, 연령차별을 받은 날(연령차별이 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다. ② 노동위원회는 제1항에 따른 시정신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계 당사자에 대한 심문을 하여야 한다. 이 경우 노동위원회가 연령차별에 해당된다고 판정한 때에는 해당 사업주에게 시정명령을 하여야 하고, 연령차별에 해당하지 아니한다고 판정한 때에는 그 시정신청을 기각하는 결정을 하여야 한다. ③ 제1항에 따른 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)가 따로 정하여

현 행	김소희의원안	조경태의원안
	고시한다. ④ 제2항에 따른 노동위원회의 심리, 시정절차 및 노동위원회 결정에 대한 효력 등에 관하여는 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제27조부터 제29조까지 및 제29조의2부터 제29조의4까지를 준용하며, 그 밖에 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시한다.	고시한다. ④ 제2항에 따른 노동위원회의 심리, 시정절차 및 노동위원회 결정에 대한 효력 등에 관하여는 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제27조부터 제29조까지 및 제29조의2부터 제29조의4까지를 준용하며, 그 밖에 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시한다.
제4조의8(시정명령 이행상황의 제출요구 등) ① 고용노동부장관은 연령차별행위를 한 사업주에게 제4조의7에 따른 시정명령의 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.	제4조의9(시정명령 이행상황의 제출요구 등) ① 고용노동부장관은 연령차별행위를 한 사업주에게 제4조의7 및 제4조의8에 따른 시정명령의 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.	제4조의9(시정명령 이행상황의 제출요구 등) ① 고용노동부장관은 연령차별행위를 한 사업주에게 제4조의7 및 제4조의8에 따른 시정명령의 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.
② (생 략)	② (현행과 같음)	② (현행과 같음)
제4조의9(해고나 그 밖의 불리한 처우의 금지) 사업주는 근로자가 이 법이 금지하는 연령차별행위에 대한 진정,	제4조의10(해고나 그 밖의 불리한 처우의 금지) ----------자	제4조의10(해고나 그 밖의 불리한 처우의 금지) ----------자

현 행	김소희의원안	조경태의원안
자료제출, 답변·증언, 소송, 신고 등을 하였다는 이유로 근로자에게 해고, 전보, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.	료제출, 시정신청----------.	료제출, 시정신청----------.
<신 설>		제4조의11(입증책임) 이 법과 관련한 분쟁해결(제4조의4부터 제4조의10까지를 포함한다)에서 입증책임은 사업주가 부담한다.
제23조의3(벌칙) ① 제4조의9를 위반하여 근로자에게 해고, 전보, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 한 사업주는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.	제23조의3(벌칙) ① 제4조의10을----------.	제23조의3(벌칙) ① 제4조의10을----------.
② (생 략)	② (현행과 같음)	② (현행과 같음)
제24조(과태료) <신 설>	제24조(과태료) ① 제4조의8제4항에 따라 준용되는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제29조의3에 따라 확정된 시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자에	제24조(과태료)

현 행	김소희의원안	조경태의원안
	게는 5천만원 이하의 과태료를 부과한다.	
① 제4조의7에 따른 시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 아니하는 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과한다.	② (현행 제1항과 같음)	① ---------- 시정명령 또는 제4조의8제4항에 따라 준용되는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제29조의3에 따라 확정된 시정명령 ----------.
② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.	③ ----------.	② ----------.
1. 제4조의8제1항에 따른 고용노동부장관의 이행상황 제출요구를 정당한 사유 없이 따르지 아니한 자	1. 제4조의9제1항-----------	1. 제4조의9제1항-----------
2. ~ 5. (생 략)	2. ~ 5. (현행과 같음)	2. ~ 5. (현행과 같음)
③ 제1항과 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.	④ 제1항부터 제3항까지----------.	③ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법은 사업주가 모집·채용·임금·복리후생·교육·훈련·배치·전보·승진·퇴직·해고 등의 분야에서 연령을 이유로 근로자를 차별하는 것을 금지하고,[1] 해당 규정을 위반하여 연령차별을 당한 피해자는 국가인권위원회에 그 내용을 진정하도록 하고 있음.[2]

또한 국가인권위원회는 진정을 조사한 결과 연령차별이 있다고 판단하여 구제조치 등을 권고할 경우 그 권고내용을 고용노동부장관에게도 통보하되, 고용노동부장관은 국가인권위원회로부터 구제조치 등의 권고를 받은 사업주가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하고 그 피해의 정도가 심각하다고 인정되면 피해자의 신청 또는 직권으로 시정명령을 할 수 있도록 하고 있음.[3]

---

1) **「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제4조의4(모집・채용 등에서의 연령차별 금지)** ① 사업주는 다음 각 호의 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 사람을 차별하여서는 아니 된다.
1. 모집・채용
2. 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생
3. 교육・훈련
4. 배치・전보・승진
5. 퇴직・해고

② 제1항을 적용할 때 합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우에는 연령차별로 본다.

2) **「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제4조의6(진정과 권고의 통보)** ① 제4조의4의 연령차별 금지의 위반으로 연령차별을 당한 사람(이하 “피해자”라 한다)은 「국가인권위원회법」 제30조에 따라 국가인권위원회에 그 내용을 진정할 수 있다.

② 국가인권위원회는 제1항에 따른 진정을 조사한 결과 연령차별이 있다고 판단하여 피진정인, 그 소속 기관・단체 또는 감독기관의 장에게 구제조치 등을 권고할 경우 그 권고내용을 고용노동부장관에게도 통보하여야 한다.

3) **「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」제4조의7(시정명령)** ① 고용노동부장관은 제4조의6제2항에 따라 국가인권위원회로부터 구제조치 등의 권고를 받은 사업주가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하여 그 피해의 정도가 심각하다고 인정되면 피해자의 신청에 의하거나 직권으로 시정명령을 할 수 있다.
1. 피해자가 다수인인 연령차별행위에 대한 권고 불이행
2. 반복적 연령차별행위에 대한 권고 불이행
3. 피해자에게 불이익을 주기 위한 고의적 권고 불이행

즉, 현행법상 연령차별의 피해자에 대한 권리구제는 국가인권위원회의 권고와 고용노동부장관의 시정명령으로 이원화되어 있는 체계인바, 국가인권위원회의 권고가 법적 구속력이 없다는 점에서 구제의 현실적 실효성에 한계가 있고, 국가인권위원회의 권고 후 고용노동부장관이 별도로 시정명령을 하도록 하는 이원적 절차로 인해 차별 시정이 신속하고 효율적으로 이루어지기 힘들다는 지적이 있음.[4)]

이에 개정안은 연령차별 피해자에 대한 구제제도로서 노동위원회의 시정명령제도를 도입하려는 것으로, 구제조치의 신속성과 실효성을 제고할 수 있다는 점에서 의의가 있음.

다만, 개정안에 대해서는 다음과 같은 점에 대해 고려할 필요가 있음.

첫째, 개정안은 현행법에 따른 권리구제 절차인 국가인권위원회의 권고 및 권고 미이행으로 인한 고용노동부장관의 시정명령제도를 존치시키면서 노동위원회의 시정명령제도를 추가하고 있는바, 이로 인한 장단점을 고려하여 권리구제 절차의 적절한 정비방안에 대한 검토가 이루어질 필요가 있음.

즉, 개정안과 같은 방식에 따를 경우 연령차별의 피해자는 국가인권

---

4. 그 밖에 피해의 내용과 규모 등을 고려하여 시정명령이 필요하다고 고용노동부령으로 정하는 경우
② 제1항의 시정명령에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.
1. 연령차별행위의 중지
2. 피해의 원상회복
3. 연령차별행위의 재발방지를 위한 조치
4. 그 밖에 연령차별시정을 위하여 필요하다고 고용노동부령으로 정한 조치

4) (사)국제노동법연구원, 『고용상 연령차별 구제절차 및 구제명령 개선에 관한 연구』, 고용노동부 연구용역보고서, 2022.

위원회에 대한 진정과 노동위원회에 대한 시정신청을 선택할 수 있어 권리구제 수단이 다양화되고 피해자의 권리가 충실하게 보호되는 측면이 있는 반면 국가인권위원회와 노동위원회 사이에 기능적 중첩이 발생하므로 유사 사례에 있어서 두 기관의 결정이나 권고가 상호 모순되거나 충돌하는 경우도 발생할 수 있다는 점을 종합적으로 고려할 필요가 있겠음.

둘째, 개정안은 노동위원회의 심리, 시정절차 및 노동위원회 결정에 대한 효력 등에 관하여 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 「남녀고용평등법」이라 함)에 따른 차별적 처우등의 시정명령에 관한 규정을 준용하도록 하고 있으나, 준용규정은 동일 규정의 반복을 피할 수 있다는 장점이 있는 반면 다른 법률 규정을 함께 보아야 하고 준용 대상 규정의 범위 및 구체적인 내용에 관하여 혼란을 가져올 수 있는 등의 단점이 있으므로, 개정안과 같이 다른 법률을 준용하는 방안과 현행법에 관련 사항을 직접 규정하는 방안 중 어떠한 방안이 체계상 보다 바람직한지 논의가 필요할 것으로 보임.[5]

이와 관련하여 개정안이 준용하고 있는 「남녀고용평등법」 제29조의2는 시정명령의 내용으로 차별적처우등의 중지, 임금 등 근로조건의 개선 또는 적절한 배상 등의 시정조치등을 포함할 수 있다고 규정[6]하고

---

5) 준용규정의 조문 내용은 <참고> 「남녀고용평등법」 상 준용 규정을 참조

6) **「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제29조의2(조정·중재 또는 시정명령의 내용)** ① 제28조에 따른 조정·중재 또는 제29조에 따른 시정명령의 내용에는 차별적 처우등의 중지, 임금 등 근로조건의 개선(취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함한다) 또는 적절한 배상 등의 시정조치 등을 포함할 수 있다.

있으나 현행법 상 국가인권위원회의 권고 미이행으로 인한 시정명령에는 연령차별행위의 중지, 피해의 원상회복, 연령차별행위의 재발방지를 위한 조치, 그 밖에 연령차별시정을 위하여 필요하다고 고용노동부령으로 정한 조치를 포함하도록 규정[7]하고 있어 두 법에 따른 시정명령의 내용이 다른 측면이 있으므로, 관련 규정을 준용하는 것보다는 이 법에서 시정명령의 사항을 명확히 규정하는 방안을 검토할 필요가 있고,

개정안이 준용하고 있는 「남녀고용평등법」 제29조의4는 고용노동부장관이 확정된 시정명령에 대하여 사업주에게 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있도록 하는 내용이나 개정안 제4조의9(현행법 제4조의8)가 동일한 내용으로 사업주에 대한 이행상황 제출 요구에 관한 사항을 규정하고 있어 준용이 불필요하므로 정비할 필요가 있음.

---

7) **「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제4조의7(시정명령)** ② 제1항의 시정명령에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.
1. 연령차별행위의 중지
2. 피해의 원상회복
3. 연령차별행위의 재발방지를 위한 조치
4. 그 밖에 연령차별시정을 위하여 필요하다고 고용노동부령으로 정한 조치

< 개정안의 「남녀고용평등법」 상 준용 규정 >

「남녀고용평등법」상 준용 규정 및 내용		제재
제27조 (조사·심문 등)	시정신청에 따른 조사 및 관계 당사자 심문 등	-
제28조 (조정 · 중재)	신청 또는 직권으로 조정 절차 개시 및 중재 결정 합의 등	-
제29조 (시정명령 등)	조사 · 심문 이후 사업주에 대한 시정명령 또는 기각 결정	-
제29조의2 (조정 · 중재 또는 시정명령의 내용)	조정 · 중재 또는 시정명령의 내용으로 차별적 처우등의 중지, 임금 등 근로조건 개선, 적절한 배상 등의 시정조치 포함 가능	-
제29조의3 (시정명령 등의 확정)	지방노동위원회 시정명령 또는 기각결정 불복시 중앙노동위원회에 재심신청, 재심결정 불복 시 행정소송 제기 가능	1억원 이하의 과태료
제29조의4 (시정명령 이행상황의 제출요구 등)	고용노동부장관은 확정된 시정명령에 대해 사업주에게 이행상황을 제출할 것을 요구 가능	500만원 이하의 과태료

참고로, 두 개정안과 같이 연령차별에 대한 노동위원회 시정절차를 신설하는 내용을 포함하는 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 개정안(이수진의원안)[8]이 환경노동위원회에 계류 중이며, 해당 개정안은 노동위원회의 심리 등에 관한 사항에 대하여 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」을 준용하고 있으므로, 다른 법률을 준용할 경우 「남녀고용평등법」과 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 중 어느 법률을 준용할지에 대하여도 추가적으로 검토가 이루어질 필요가 있음.[9]

셋째, 개정안이 준용하고 있는 「남녀고용평등법」은 확정된 시정명

8) 의안번호 제2205853호

9) 두 법률의 노동위원회의 심리, 시정절차 및 노동위원회 결정에 대한 효력 등에 관한 규정은 내용상 차이가 없음.

령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 경우 1억원 이하의 과태료를 부과[10]하고 있는 반면 개정안은 5천만원(김소희의원안) 또는 3천만원(조경태의원안) 이하의 과태료를 부과하여 과태료 부과 수준이 다른데, 법 체계상의 일관성 등을 고려하여 적절한 수준의 과태료를 부과하는 방안을 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

넷째, 김소희의원안과 달리 조경태의원안은 모집·채용 등에서의 연령차별과 관련된 분쟁해결에서 입증책임을 사업주가 지도록 하여 입증책임을 전환하고 있음. 이는 고용 관련 분쟁에서 증거의 사용자 편중으로 인한 근로자의 어려움을 해소하기 위한 것으로, 「남녀고용평등법」, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 등의 입법례[11]에 따른 것인바 고용 관련 분쟁해결 제도 간 법적 정합성을 고려하여 조경태의원안과 같이 입증책임을 전환하는 방안을 검토할 필요가 있다고 보임.

고용노동부는 노동위원회에 연령차별의 시정신청 제도를 신설하는 개정안의 취지에 동의하며, 다만 노동위원회 시정명령 미이행 시 「남녀고용평등법」이 1억원 이하의 과태료를 부과하고 있다는 점 등을 종합적으로 고려하여 과태료 수준을 정할 필요가 있고, 연령차별 분쟁

---

10) **「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조(과태료)** ① 사업주가 제29조의3(제29조의5제4항 및 제29조의6제3항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 경우에는 1억원 이하의 과태료를 부과한다.

11) **「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제30조(입증책임)** 이 법과 관련한 분쟁해결(제26조부터 제29조까지 및 제29조의2부터 제29조의7까지를 포함한다)에서 입증책임은 사업주가 부담한다.
「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조(차별적 처우의 시정신청) ④ 제8조 및 제1항부터 제3항까지의 규정과 관련한 분쟁에서 입증책임은 사용자가 부담한다.

해결에서 피해자 보호를 위해 사업주에게 입증책임을 부여할 필요가 있다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5535

【참고】	「남녀고용평등법」 상 준용규정

제27조(조사·심문 등) ① 노동위원회는 제26조에 따른 시정신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계 당사자에 대한 심문을 하여야 한다.

② 노동위원회는 제1항에 따른 심문을 하는 때에는 관계 당사자의 신청 또는 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.

③ 노동위원회는 제1항 및 제2항에 따른 심문을 할 때에는 관계 당사자에게 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.

④ 제1항부터 제3항까지에 따른 조사·심문의 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시한다.

⑤ 노동위원회는 차별적 처우등 시정사무에 관한 전문적인 조사·연구업무를 수행하기 위하여 전문위원을 둘 수 있다. 이 경우 전문위원의 수·자격 및 보수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제28조(조정·중재) ① 노동위원회는 제27조에 따른 심문 과정에서 관계 당사자 쌍방 또는 일방의 신청이나 직권으로 조정(調停)절차를 개시할 수 있고, 관계 당사자가 미리 노동위원회의 중재(仲裁)결정에 따르기로 합의하여 중재를 신청한 경우에는 중재를 할 수 있다.

② 제1항에 따른 조정 또는 중재의 신청은 제26조에 따른 시정신청을 한 날부터 14일 이내에 하여야 한다. 다만, 노동위원회가 정당한 사유로 그 기간에 신청할 수 없었다고 인정하는 경우에는 14일 후에도 신청할 수 있다.

③ 노동위원회는 조정 또는 중재를 하는 경우 관계 당사자의 의견을 충분히 들어야 한다.

④ 노동위원회는 특별한 사유가 없으면 조정절차를 개시하거나 중재신청을 받은 날부터 60일 이내에 조정안을 제시하거나 중재결정을 하여야 한다.

⑤ 노동위원회는 관계 당사자 쌍방이 조정안을 받아들이기로 한 경우에는 조정조서를 작성하여야 하고, 중재결정을 한 경우에는 중재결정서를 작성하여야 한다.

⑥ 조정조서에는 관계 당사자와 조정에 관여한 위원 전원이 서명 또는 날인을 하여야 하고, 중재결정서에는 관여한 위원 전원이 서명 또는 날인을 하여야 한다.

⑦ 제5항 및 제6항에 따른 조정 또는 중재결정은 「민사소송법」에 따른 재판상 화해와 동일한 효력을 갖는다.

⑧ 제1항부터 제7항까지에 따른 조정·중재의 방법, 조정조서·중재결정서의 작성 등에 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시한다.

제29조(시정명령 등) ① 노동위원회는 제27조에 따른 조사·심문을 끝내고 차별적 처우등에 해당된다고 판정한 때에는 해당 사업주에게 시정명령을 하여

야 하고, 차별적 처우등에 해당하지 아니한다고 판정한 때에는 그 시정신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.

② 제1항에 따른 판정, 시정명령 또는 기각결정은 서면으로 하되, 그 이유를 구체적으로 명시하여 관계 당사자에게 각각 통보하여야 한다. 이 경우 시정명령을 하는 때에는 시정명령의 내용 및 이행기한 등을 구체적으로 적어야 한다.

제29조의2(조정·중재 또는 시정명령의 내용) ① 제28조에 따른 조정·중재 또는 제29조에 따른 시정명령의 내용에는 차별적 처우등의 중지, 임금 등 근로조건의 개선(취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함한다) 또는 적절한 배상 등의 시정조치 등을 포함할 수 있다.

② 제1항에 따라 배상을 하도록 한 경우 그 배상액은 차별적 처우등으로 근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 정한다. 다만, 노동위원회는 사업주의 차별적 처우등에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우등이 반복되는 경우에는 그 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있다.

제29조의3(시정명령 등의 확정) ① 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 지방노동위원회의 시정명령 또는 기각결정에 불복하는 관계 당사자는 시정명령서 또는 기각결정서를 송달받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.

② 제1항에 따른 중앙노동위원회의 재심결정에 불복하는 관계 당사자는 재심결정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

③ 제1항에 따른 기간에 재심을 신청하지 아니하거나 제2항에 따른 기간에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령, 기각결정 또는 재심결정은 확정된다.

제29조의4(시정명령 이행상황의 제출요구 등) ① 고용노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 사업주에게 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.

② 시정신청을 한 근로자는 사업주가 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우 이를 고용노동부장관에게 신고할 수 있다.