

참여연대 이슈리포트

발행일 2022. 01. 26.

노동위원회 운영실태 보고서

목차

목차	2
요약	3
1. 노동위원회 운영실태 조사 개요	5
2. 노동위원회 사건처리 현황	7
3. 노동위원회 위원과 직원 구성 현황	24
4. 노동위원회 회의 운영 현황	34
결론	38

요약

노사정 합의제 기관인 노동위원회는 법원 소송을 거치지 않고 노동자와 사용자의 비용과 시간을 줄여 간이하게 권리구제를 받을 수 있어 긍정적 제도로 평가됨. 하지만, 고용노동행정개혁위원회가 노동위원회 운영과 관련하여 △부당노동행위 규제 위한 실효성 있는 방안 마련, △노동위원회의 전문성과 공정성 강화, △각 지방노동위원회의 공익위원 구성 편차 문제 개선을 권고하는 등 개선해야 할 점이 적지 않음.

참여연대 노동사회위원회는 노동위원회가 좀 더 실효적인 노동권 보호 기관으로 기능할 수 있도록 노동위원회 운영실태를 확인하고 개선방향을 제시하는 「노동위원회 운영실태 보고서」를 발표함. 노동위원회의 사건처리 현황, 위원구성 현황, 회의운영에 대한 분석은 다음과 같음.

1) 노동위원회 사건처리 현황

잘못된 권리구제율·인정률·화해율 계산식 바로 잡아야 : 중앙노동위원회는 매년 발간하는 노동위원회 통계연보에서 권리구제 건수를 인정 건수와 화해 건수의 합으로 규정하면서도 '권리구제율, 인정률, 화해율'을 계산할 때 분모를 일치시키지 않고 제각각 다른 분모로 계산함. 이에 따라 인정률과 화해율의 합이 권리구제율과 일치하지 않고, 인정률이 실제보다 15%가량 높으며 화해율이 실제보다 10% 낮은 왜곡된 결과가 도출됨. 노동위원회는 권리구제율, 인정률, 화해율 계산식의 분모를 통일하여 왜곡된 수치를 바로 잡아야 함.

과도한 화해 처리, 공정하고 합리적 화해 기준 마련해야 : 최근 5년간 통계에서 지방노동위원회의 부당하고 구제신청사건 화해율(화해로 종결되는 사건)이 50%에 근접함. 화해가 사건의 종국적 해결이라는 점에서 노동자에게 유리한 측면도 있으나, 노동위원회가 법리적 판단보다 화해를 중시할 경우 화해 증용으로 노동자·사용자 모두에게 불합리한 결과를 초래할 수 있음. 또한 부당하고 구제신청이 화해 위주로 종결되면 부당하고에 대한 사업장의 불합리한 관행이 개선되지 않거나 악화될 수 있으므로 신중하게 접근할 필요가 있음. 향후 공정하고 합리적 화해를 유도하기 위한 기준을 마련해야 함.

중노위의 1/3 수준인 '지노위 차별시정 인정률' 개선 필요 : 최근 5년간 차별시정 사건에 대한 지방노동위원회 인정률은 평균 17.3%이고, 중앙노동위원회 인정률은 평균 51.3%로 34%가량 차이가 남. 지방노동위원회와 중앙노동위원회의 과도한 인정률 차이가 지속되면 중앙노동위원회로 재심 청구하는 사례가 증가하고, 지방노동위원회 판정에 대한 신뢰를 저하시킬 수 있으므로, 지방노동위원회 인정률이 낮은 원인을 찾고 개선할 필요가 있음.

반토막 난 부당노동행위 인정률 분석·제고 필요 : 최근 수년간 부당노동행위 사건의 증가가 눈에 띄며, 지방노동위원회의 부당노동행위 사건에서 인정률은 20%대에 머물다가 2020년에 10% 수준으로 급격하게 낮아짐. 현장의 부당노동행위 사건은 증가한 반면 인정률은 급격히 낮아지면서 노사관계 불안요인으로 작용할 우려가 있음. 인정률이 낮아진 요인을 분석할 필요가 있으며, 산업현장에서 부당노동행위 근절을 위한 근로감독 강화 등 대책이 필요할 것임.

노동위원회 처리사건 수 매년 증가, 신속하고 공정한 권리구제 필요 : 노동위원회가 처리하는 사건 수는 매년 증가하는 추세를 보여 왔으며, 2020년에는 조정사건 감소, 심판사건 증가 현상이 나타남. 특히 최근 수년간 부당하고 등 심판사건이 크게 증가하였고, 2020년에도 증가현상이 지속됨.

심판사건의 증가는 사업주의 노무관리 방식이 개선되지 않는 반면 노동자 개인의 권리의식이 증가하여 양자간 인식의 차이가 크게 벌어지면서 나타나는 것으로 보임. 여기에 정부의 근로감독과 사업장 노무지도 물량이 감소하거나 개선되지 않는 것도 영향을 준 것으로 판단됨. 노동관계법상 직장내 괴롭힘 제도 등 법제상 사업주에게 요구되는 의무와 부담이 증가하고 있으나, 정부의

근로감독과 지도가 충분히 이루어지지 않고 있으므로, 정부의 적극적인 법집행력 개선을 위한 노력이 요구됨.

50% 넘는 지노위 판정 불복, 원인 분석 필요 : 지방노동위원회 초심판정 중 중앙노동위원회에 대한 재심신청률은 53.8%로 높게 나타나고 있음. 재심신청이 감소하지 않는 원인에 대한 분석이 필요하고, 우선 재심신청률을 노동자측과 사용자측으로 나누어 관리할 필요가 있음.

초심유지율·재심유지율을 높게 유지해야 : 중앙노동위원회 판정결과 초심판정을 유지하는 비율(초심유지율)은 2017년 이래 90%대를 유지하고 있음. 초심판정의 법적 안정성을 높이기 위해 초심유지율을 높게 유지하는 게 바람직함. 또한, 행정소송에서 중앙노동위원회가 승소한 비율인 '재심유지율'은 최근 계속 증가하였으나 2020년 감소함. 초심유지율과 함께 노동위원회 판정의 합리성과 공정성을 판단하는 중요한 지표라는 점에서 재심유지율을 높게 유지할 필요가 있음.

조정성립률·인정률 낮은 일부 지노위 원인 분석 필요 : 노동위원회별로 조정사건 및 심판사건 처리결과를 살펴본 결과, 조정성립률과 심판사건 인정률이 모두 높은 노동위원회는 강원, 부산, 울산, 충남이고, 반대로 조정성립률과 인정률이 낮은 노동위원회는 인천, 전남, 충북으로 나타남. 조정성립률과 인정률 지표는 노사관계 안정과 노동자 권리보호 측면에서 중요하고, 노동위원회의 적극적 노력이 없으면 관리하기 어려운 지표라는 점에서 조정성립률과 인정률이 낮은 위원회에 대한 지속적 모니터링이 필요할 것으로 보임.

2) 노동위원회 위원과 직원 구성 현황

공익위원 구성 비율 규정, 연임 기준, 여성위원 비율 제고 방안 마련해야

'각 지방노동위원회의 공익위원 구성의 편차를 줄일 수 있는 방안을 마련하라'는 고용노동부 산하 고용노동행정개혁위원회의 2018년 권고에도 불구하고, 노동위원회 공익위원의 직종간 구성비율 차이가 여전히 큰 것으로 나타남. 심판담당 공익위원은 교수와 법조인에 편중된 상태가 지속되는 반면 조정담당 공익위원의 경우 교수의 비중이 가장 높지만 변호사 비중은 공인노무사보다 낮게 나타나는 등 차이가 있음.

법률에서 다양한 직종 출신의 공익위원을 위촉하도록 한 취지는 직종 및 전문분야의 다양성을 활용하여 판정의 정확성과 공정성을 개선하는 데 그 목적이 있음. 노동위원회법 시행령에 각 직종별 공익위원회 구성비율의 적정 수준을 규정할 필요가 있음. 아울러 노동위원회의 성인지감수성을 높이는 방안으로 20%를 밑도는 여성 공익위원 비율을 제고하는 방안도 필요함.

공익위원 위촉기간과 관련하여, 비록 법령에서 연임의 횟수를 제한한 것은 아니지만, 현행과 같이 일부 공익위원이 제한없이 연임되는 상황은 바람직하다고 볼 수 없음. 향후 공익위원 연임을 위한 기준, 즉 평가제도 마련이나 개선과 관련한 검토가 필요함.

3) 노동위원회 회의 운영 현황

충분한 지노위 상임위원 확보, 공익위원 자질과 태도 평가 필요

중앙, 서울, 경기, 부산을 제외하면 대부분의 지방노동위원회에 상임위원이 배치되지 않는 실정이며, 상임위원의 부족으로 인해 대부분의 심판위원회가 민간위원만으로 운영되는 상황임. 특히 중앙노동위원회의 경우 위원장·상임위원이 참여하는 심판사건은 2019년 기준 17.4%로 매우 저조함.

대부분 지방노동위원회는 상임위원이 없는 상태이므로 많은 사건이 민간위원에 의해 판정이 이루어지는 것으로 보임. 판정의 정확성과 공정성 확보를 위해 모든 심판사건과 조정사건에 위원장 또는 상임위원이 참여가 보장되도록 충분한 상임위원 확보가 시급함. 또한, 공익위원 중 1년간 심판사건을 전혀 맡지 않거나 10건 이내의 사건을 담당하는 경우도 26% 수준이므로, 공익위원의 자질과 태도를 평가하고 연임 여부 판단에 적극 반영할 필요가 있음.

1. 노동위원회 운영실태 조사 개요

1) 노동위원회 제도

성격 : 노동위원회는 「노동위원회법」에 근거한 노·사·공익 3자로 구성된 준사법적 성격의 합의제 행정기관이며, 노동관계에서 발생하는 노사간의 이익과 권리분쟁을 신속하고 공정하게 조정·판정하는 것을 목적으로 함.

구성 : 위원회의 구성은 근로자위원·사용자위원 각 10~50인, 공익위원 10~70인(노동위원회법 제6조 제2항)으로 규정되어 있고, 각급 노동위원회별 위원의 정원은 노동위원회법 시행령 제3조 및 별표 2에서 규정됨.

기구 : 노동위원회 기구는 관할 및 관장 업무에 따라 중앙노동위원회, 지방노동위원회(12개소), 특별노동위원회(선원노동위원회)로 구분하고, 중앙노동위원회는 전원회의 외에 그 권한에 속하는 업무를 부문별로 처리하기 위하여 부문별 위원회(심판위원회, 조정위원회, 차별시정위원회, 특별조정위원회, 중재위원회, 교원노동관계조정위원회, 공무원노동관계조정위원회)를 두어 사건을 처리함.

기능

- ① **노동쟁의의 조정** : 노동쟁의의 조정·중재, 필수유지업무의 결정, 긴급조정 등 이익분쟁의 해결
- ② **부당해고·부당노동행위 등의 심판** : 부당해고등(해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌) 여부 판정, 부당노동행위 여부 판정, 공정대표의무 위반 여부 판정, 기타(단체협약의 해석 또는 이행방법에 관한 견해 제시 등) 판정
- ③ **복수노조 교섭창구 단일화 관련 사건의 결정** : 교섭요구 사실공고에 대한 시정 신청, 교섭요구 노동조합 확정공고 이의신청 사실 공고에 대한 시정 신청, 과반수노조에 대한 이의 신청, 공동교섭대표단 구성 결정 신청, 교섭단위 분리 결정 신청
- ④ **비정규직 차별적 처우 시정신청사건의 판정**
- ⑤ **관계 행정기관으로 하여금 근로조건 개선에 필요한 조치의 권고 등**

2) 이슈리포트 발간 목적

노동위원회 제도는 법원 소송을 거치지 않고 노동자와 사용자의 비용과 시간을 줄여 간이하게 권리구제를 받을 수 있어 긍정적 제도로 평가됨. 다만, 노동위원회 운영의 독립성, 전문성, 공정성에 대한 문제제기가 지속적으로 제기되어 왔음.¹ 또 제도적으로 중앙노동위원회 판정에 불복할 경우 행정소송절차로 이어져 대법원까지 5심제로 운영될 뿐만 아니라, 대법원에서 승소하더라도 사법상

¹ 고용노동부 산하 노동행정개혁위원회 보고서(2018년) 중 “Ⅲ-1 노동위원회 운영의 실태와 개선 권고안” 참조. 동 보고서에 따르면, 노동위원회가 직권으로 조사한 증거자료 등을 심판절차에서 당사자에게 공개하지 않는 문제, 2012년 창조컨설팅이 대리한 사건에서 중앙노동위원회가 의도적으로 특정 공익위원과 조사관에게 배정한 사건발생, 상임위원이 부족하고 조사관의 전문성이 부족한 문제 등을 근거로 노동위원회의 중립성과 공정성에 대한 문제 제기가 있다고 지적한 바 있음. 최근까지도 공익위원의 편파적 태도에 대한 문제제기가 다수 발생하고 있음(뉴시스 기사, “금속노조 자동차판매지회 ‘편파적 공익위원 해촉하라’”, 2019. 4. 3. ; 한겨레21 기사, “삼성 따까리”한 경찰, ‘심성관리’ 당한 노동부”, 2020. 7. 7. 등 참조)

권리를 확보하기 위해 민사소송을 다시 제기해야 하는 등 신속한 권리구제가 어렵다는 문제도 지적되고 있음.

2018년 9월, 고용노동부 산하 고용노동행정개혁위원회는 활동을 종료하며 발표한 「활동결과보고서」에서 노동위원회 운영과 관련하여 다음과 같은 개선권고사항을 발표함.

<고용노동행정개혁위원회 권고사항>

- ① 부당노동행위 규제를 위한 실효성 있는 방안을 마련할 것
- ② 공익위원 선정과정을 투명화하고 전문성 있는 자를 선정할 수 있는 방법을 마련할 것
- ③ 노동위원회의 전문성과 공정성 강화를 위한 방안을 마련할 것
- ④ 노동위원회의 사건에서 당사자들이 대등한 지위에서 충분히 반론할 수 있도록 필요한 정보를 공개할 것
- ⑤ 각 지방노동위원회의 공익위원 구성의 편차를 줄일 수 있는 방안을 마련할 것
- ⑥ 노동위원회 내부통제 기능을 강화하기 위하여 상시적인 신고 및 감시기구를 마련할 것
- ⑦ 중앙노동위원회의 접근성 문제를 개선할 것

참여연대 노동사회위원회는 ‘고용노동행정개혁위원회의 개선권고사항’ 이행 여부, 노동자 권리구제와 노동위원회 운영에 있어서 공정성 개선 여부를 지속적으로 모니터링해오고 있음. 관련하여 참여연대는 노동위원회 운영실태를 파악하고 개선방향을 제시하기 위해 노동위원회에 대한 정보공개청구로 제출받은 자료와 매년 중앙노동위원회가 발간하는 「통계연보」를 분석하여 본 보고서를 작성하였음.

2. 노동위원회 사건처리 현황

1) 사건처리 개요

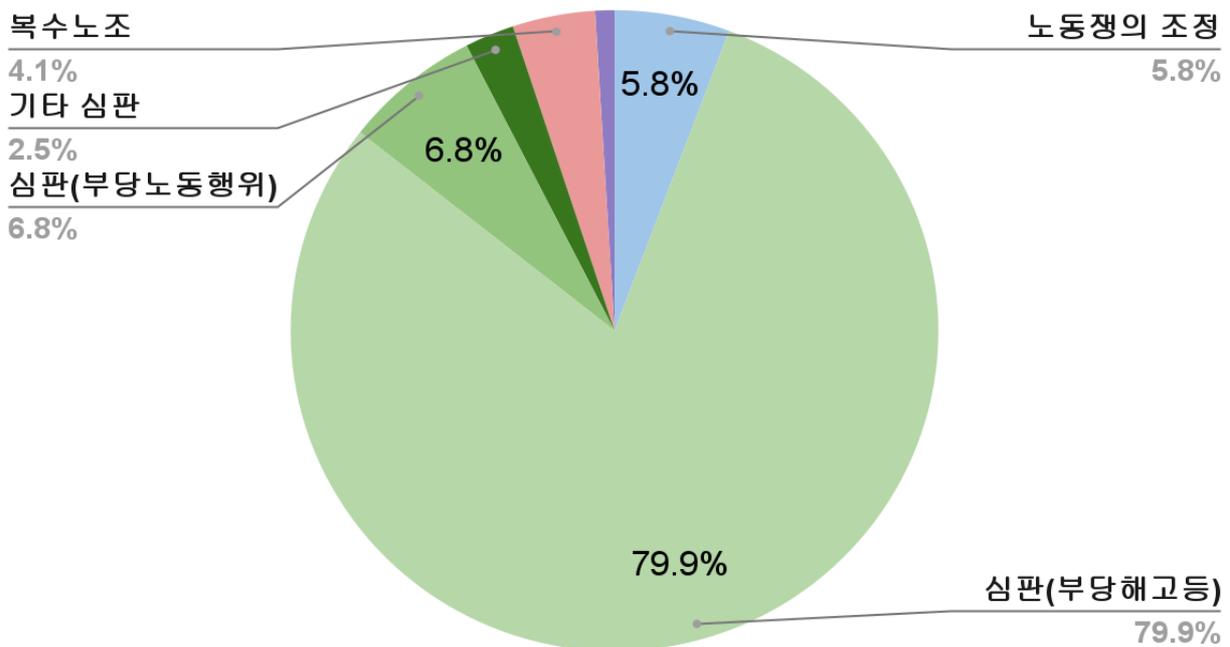
(1) 전체 사건처리 : 부당해고등 심판 사건 비율 약 80%에 달해

노동위원회가 처리한 전체 사건수는 2020년 16,914건으로 최근 5년간 평균 14,766건보다 높음.

- 노동쟁의 조정사건(조정, 중재, 필수유지)은 2020년 974건으로 최근 5년간 평균 1,015건보다 낮음.
- 심판사건(부당해고등 심판, 부당노동행위 심판, 기타 심판)은 2020년 15,080건으로 최근 5년간 평균 12,804건보다 높음.
 - 부당해고등 사건²은 2020년 13,507건으로 최근 5년간 평균 11,456보다 높음.
 - 부당노동행위 사건³은 2020년 1,156건으로 최근 5년간 평균 1,040보다 높음.
- 차별시정사건은 2020년 162건으로 최근 5년간 평균 185건보다 낮음

사건의 분야별 비중을 살펴보면, 2020년 노동쟁의 조정(調整)의 비중은 5.76%로 5년 평균 6.88%보다 낮음. 심판사건은 2020년 89.1%로 최근 5년간 평균 86.7%보다 높음. 특히, 2020년 부당해고 사건은 전체 사건의 79.8% 달하며, 최근 5년간 평균 77.58%보다 높음.

<그림 1> 2020년 노동위원회 처리 사건의 분야별 비중(단위: %)



² 부당해고등(해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌)을 당한 노동자가 노동위원회에 부당해고등에 대한 구제를 신청한 사건

³ 사용자 측이 노동자의 근로3권(단결권·단체교섭권·단체행동권)을 침해하는 부당노동행위가 발생할 경우 노동자 또는 노동조합이 노동위원회에 부당노동행위에 대한 구제를 신청한 사건

<표 1> 2020년 노동위원회별 사건 처리건수(단위: 건, %)

구분	합계	노동쟁의 조정			심판				복수 노조	차별
		조정	중재	필수 유지	소계	부당해 고 등	부당노 동행위	기타 심판		
전체 (구성비)	16,914	957	9	8	15,080	13,507	1,156	417	698	162
	(100.0)	(5.7)	(0.1)	(0.1)	(89.1)	(79.9)	(6.8)	(2.5)	(4.1)	(0.9)
중노위 (구성비)	2,392	103	2	2	2,131	1,838	276	17	131	23
	(100.0)	(4.3)	(0.1)	(0.1)	(89.0)	(76.8)	(11.5)	(0.7)	(5.5)	(1.0)
지노위 (구성비)	14,522	854	7	6	12,949	11,669	88.0	400	567	139
	(100.0)	(5.9)	(0.1)	(0.1)	(89.1)	(80.3)	(6.1)	(2.7)	(3.9)	(0.9)

<표 2> 최근 5년간 노동위원회별 사건 처리건수

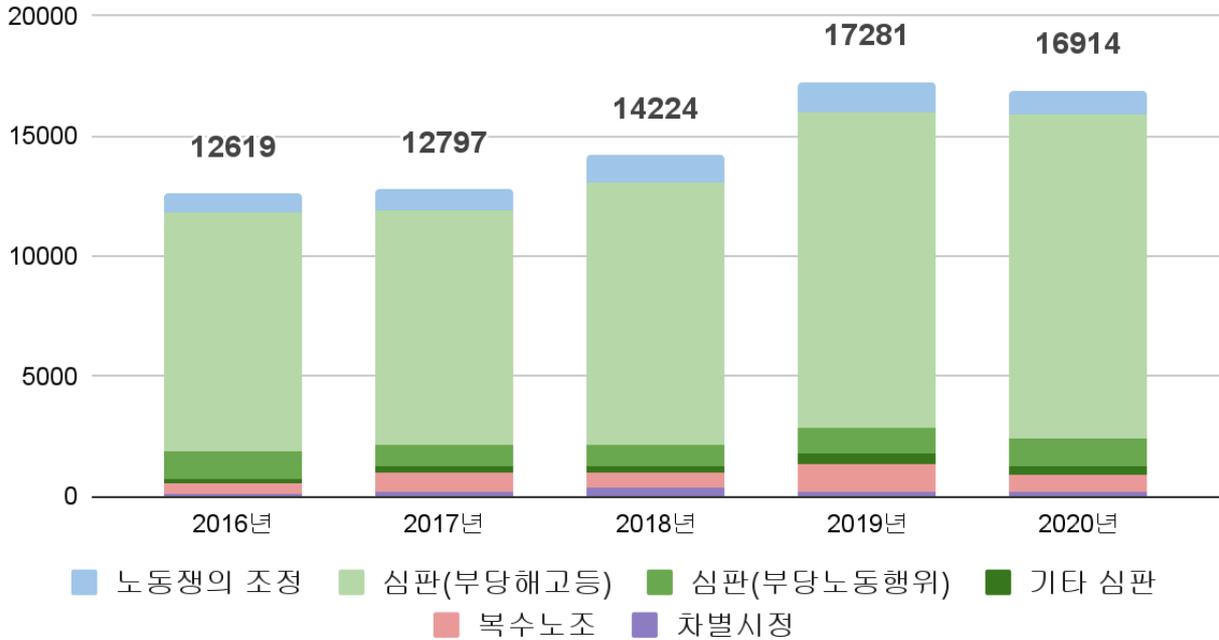
구분	합계	노동쟁의 조정			심판				복수 노조	차별
		조정	중재	필수 유지	소계	부당해 고 등	부당노 동행위	기타 심판		
전체 (구성비)	73,831	4,966	40	71	64,022	57,280	5,201	1,541	3,807	925
	100	6.73	0.05	0.10	86.7	77.58	7.04	2.09	5.16	1.25
중노위 (구성비)	8,016	500	10	17	6,828	5,783	974	71	504	157
	100	6.24	0.12	0.21	85.2	72.14	12.15	0.89	6.29	1.96
지노위 (구성비)	48,905	3,509	21	50	42,114	37,990	3,071	1,053	2,605	606
	100	7.18	0.04	0.10	86.1	77.68	6.28	2.15	5.33	1.24

(2) 연도별 노동위원회별 사건 처리건수 : 2020년 소폭 줄었으나 최근 5년간 증가 추세

최근 5년간 전체 사건수는 매년 증가하는 추세를 보이고 있으나, 2020년은 전년(17,281건)보다 367건 감소

- 2020년 노동쟁의 조정(調整)사건의 경우 974건으로 전년(1,84건)보다 1.7%p 감소.
- 2020년 심판사건은 15,080건으로 전년도(17,281건)보다 건수가 감소하였으나 전체 사건 대비 비중은 4.4% 증가.
- 2020년 차별시정사건은 162건으로 전년도(171건)보다 9건 감소.

<그림2> 연도별 노동위원회 사건 처리현황 (단위 : 건)



<표 3> 최근 5년간 노동위원회별 사건 처리건수(단위: 건)

구분	합계	노동쟁의 조정			심판				복수 노조	차별 시정	
		조정	중재	필수 유지	소계	부당해 고 등	부당노 동행위	기타 심판			
2020	전체	16,914	957	9	8	15,080	13,507	1,156	417	698	162
	중노위	2,392	103	2	2	2,131	1,838	276	17	131	23
	지노위	14,522	854	7	6	12,949	11,669	88	400	567	139
2019	전체	17,281	1,244	9	31	14,653	13,119	1,129	405	1,173	171
	중노위	2,384	162	3	7	1,994	1,677	292	25	177	41
	지노위	14,897	1,082	6	24	12,659	11,442	837	380	996	130
2018	전체	14,224	1,130	10	14	12,047	10,939	859	249	701	322
	중노위	1,866	131	3	3	1,523	1,322	180	21	159	47
	지노위	12,358	999	7	11	10,524	9,617	679	228	542	275
2017	전체	12,797	839	3	11	10,995	9,783	928	284	794	155
	중노위	1,814	97	1	3	1,605	1,355	238	12	71	37
	지노위	10,983	742	2	8	9,390	8,428	690	272	723	118
2016	전체	12,619	796	9	11	11,247	9,932	1,129	186	441	115
	중노위	1,952	110	3	4	1,706	1,429	264	13	97	32
	지노위	10,667	686	6	7	9,541	8,503	865	173	344	83

(3) 권리구제율(인정률+화해율)

중앙노동위원회, 잘못된 계산으로 인정률 약 15% 높게 화해율 약 10% 낮게 발표해 와
 실제 2020년 인정률 19%, 화해율 41%으로 사건 인정률 매우 낮은 것으로 드러나
 최근 5년간 권리구제율·인정률 소폭 하락 추세

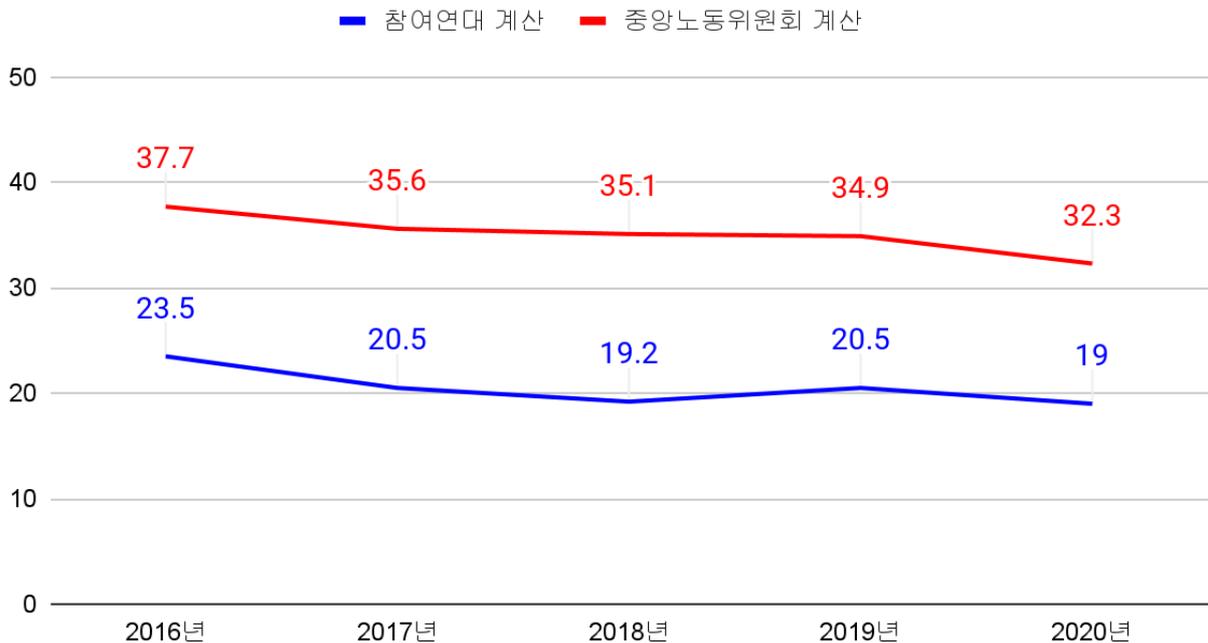
중앙노동위원회는 「2020 노동위원회 통계연보」에서 권리구제건수를 <인정건수 + 화해건수>로 규정하고 있음. 중앙노동위원회의 기준에 따르면 권리구제율은 <인정률 + 화해율>이어야 하며, 권리구제율·인정률·화해율을 계산할 때의 분모는 모두 동일해야 함.

그런데, 중앙노동위원회는 노동위원회 통계연보에서 권리구제율·인정률·화해율을 계산할 때 분모를 모두 다르게 두고 있음. 권리구제율을 구할 때 분모를 <전체 사건 건수 - 취하 사건 건수>로 계산한 반면, 인정률을 구할 때 분모를 <판정 사건 건수 (전체 사건 - 취하 사건 - 화해 사건)>로 계산하고, 화해율을 구할 때 분모를 <전체 사건 건수>로 두고 있음.

중앙노동위원회가 '권리구제율, 인정률, 화해율'을 계산할 때 분모를 일치시키지 않고 자의적으로 계산한 결과, 인정률과 화해율의 합이 권리구제율과 일치하지 않는 결과가 나왔으며, 인정률이 실제보다 15%가량 높고 화해율이 실제보다 10% 낮은 왜곡된 결과가 나옴.

따라서, 참여연대는 인정률과 화해율 왜곡을 바로 잡기 위해 권리구제율 계산식의 분모(전체 사건 건수 - 취하 사건 건수)를 기준으로 인정률과 화해율을 계산하였음.

<그림3> 계산식에 따른 인정률 왜곡 차이 (단위 : %)



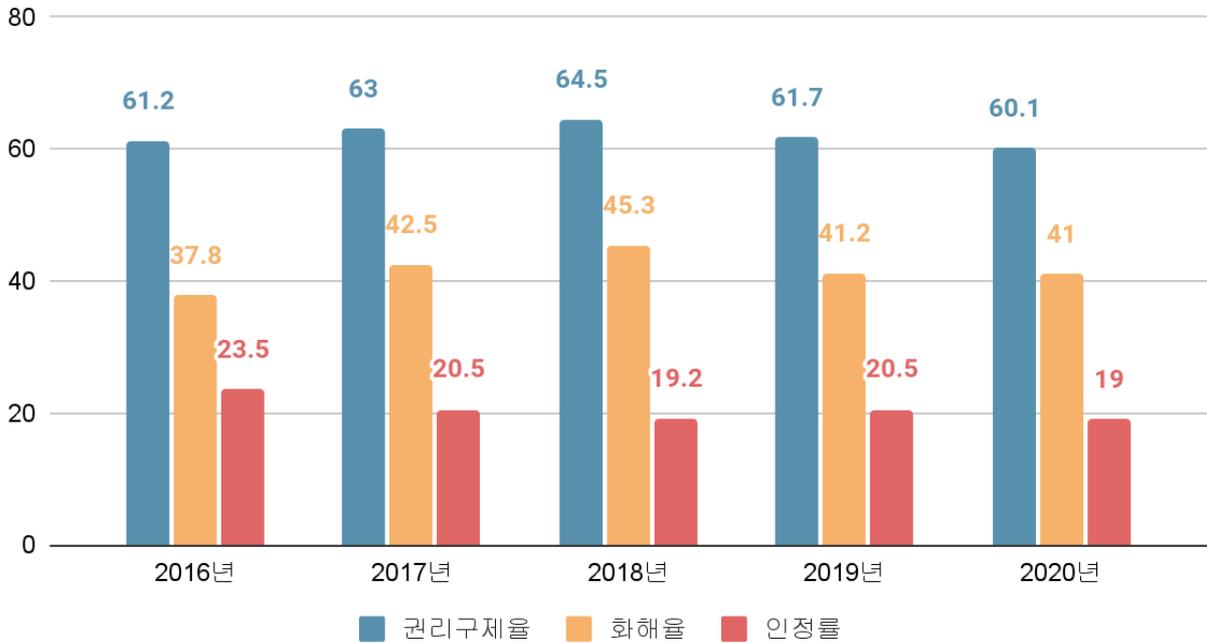
- 주 : '화해'는 노동자측이 구제신청한 사안에 대해 당사자가 합의하여 해결하는 방식을 의미하며, '인정'은 노동위원회가 노동자측의 구제신청을 인용하여 구제명령을 처분하는 경우임.

노동위원회의 권리구제율(구제신청 인정률 + 화해율)은 2020년 60.1%로 최근 5년 평균 62.1%보다 낮음. 권리구제율은 2018년 64.5% 이후 매년 낮아지는 추세임.

심판사건 및 차별사건에서 노동위원회가 노동자 및 노동조합의 구제신청 내용을 인정하고 구제명령 등을 처분한 '인정률'은 2020년 19%로 최근 5년 평균 20.5%보다 낮으며, 점차 하락하는 추세임.

한편, 최근 5년간 화해율은 평균 41.6%로 인정률 평균 20.5%의 두 배에 달함. 노동위원회 권리구제가 구제신청에 대한 '인정' 보다 '화해' 위주로 처리되고 있음을 보여줌.

<그림4> 노동위원회 권리구제율(인정률+화해율) 추이 (단위 : %)



<표 4> 2016~2020년 노동위원회별 사건수와 권리구제율(단위: 건, %)⁴

구분	처리 합계 (e)	심판사건 및 차별사건처리건수							인정률 (%) (a/(e-d))	화해율 (%) (b/(e-d))	권리 구제율 (%) [c/(e-d)]
		판정			화해 (b)	권리 구제 (a+b=c)	취하 (d)				
		인정 (a)	기각	각하							
2020	전체	15242	1887	3103	854	4066	5953	5332	19.0	41.0	60.1
	중노위	2154	509	952	169	193	702	331	27.9	10.6	38.5
	지노위	13088	1378	2151	685	3873	5251	5001	17.0	47.9	64.9
2019	전체	14824	1974	2761	924	3966	5940	5199	20.5	41.2	61.7
	중노위	2035	519	800	188	201	720	327	30.4	11.8	42.2
	지노위	12789	1455	1961	736	3765	5220	4872	18.4	47.6	65.9

⁴ 전체 사건 중 노동자측이 노동위원회에 구제신청하는 '심판사건과 차별사건'을 통계화했으며, '노동쟁의 조정 사건'과 노동조합 간 이견을 다루는 '복수노조 사건'은 통계에서 제외하였음.

2018	전체	12369	1585	2111	817	3730	5315	4126	19.2	45.3	64.5
	중노위	1570	376	587	186	158	534	263	28.8	12.1	40.9
	지노위	10799	1209	1524	631	3572	4781	3863	17.4	51.5	68.9
2017	전체	11150	1479	1913	765	3072	4551	3921	20.5	42.5	63.0
	중노위	1642	451	591	192	134	585	274	33.0	9.8	42.8
	지노위	9508	1028	1322	573	2938	3966	3647	17.5	50.1	67.7
2016	전체	11362	1674	1969	795	2693	4367	4231	23.5	37.8	61.2
	중노위	1738	508	509	179	137	645	405	38.1	10.3	48.4
	지노위	9624	1166	1460	616	2556	3722	3826	20.1	44.1	64.2

(4) 재심신청률과 초심유지율 : 지노위 판정에 약 50% 불복, 중노위에서 약 10% 판정 바뀜

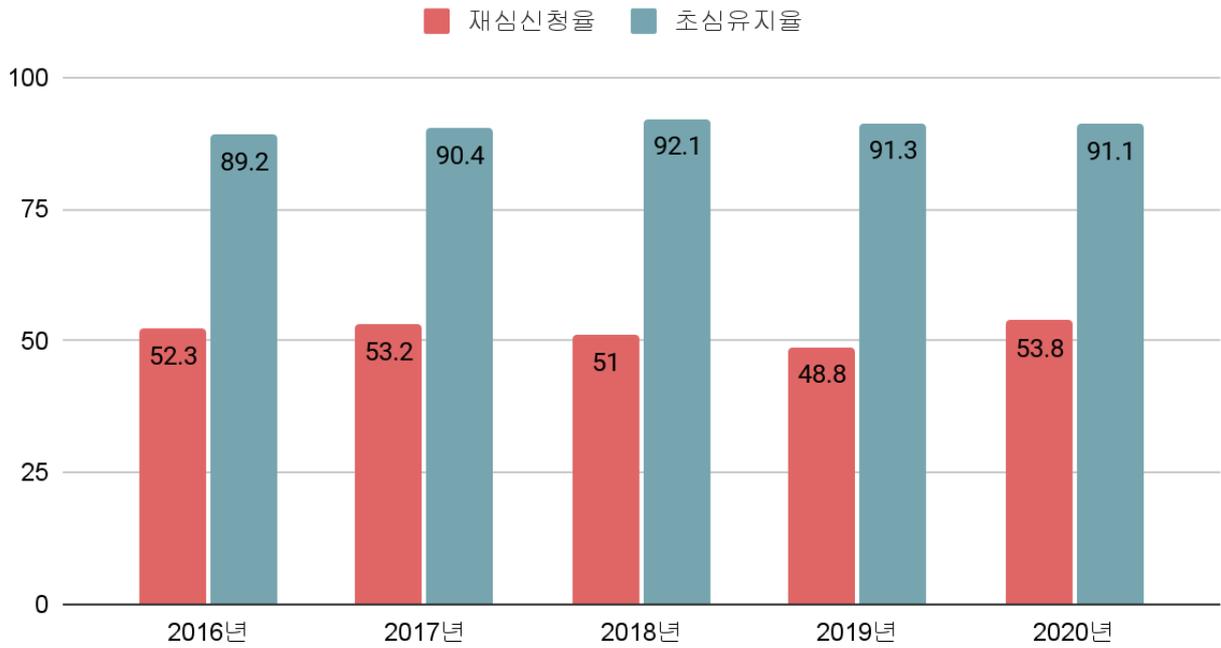
재심신청률이란 노동자·노동조합이나 사용자가 지방노동위원회 판정에 불복하여 중앙노동위원회에 재심을 청구한 비율을 말하며, 중앙노동위원회 재심신청건수를 초심판정건수로 나누어 계산함.

- 2020년 재심신청률은 53.8%로 전년도 48.8%보다 5.0% 증가했고, 최근 5년 평균 51.8%보다 높음.

초심유지율이란 지방노동위원회 판정이 중앙노동위원회 재심에서 취소되지 않고 유지된 비율을 의미함. 중앙노동위원회 통계연보에 따르면 초심유지율 계산시 분자를 '재심신청 기각·각하건수+화해건수+취하건수'로, 분모를 재심처리건수로 함.

- 이 기준을 따를 때 2020년 초심유지율은 91.1%로 전년도(91.3%)보다 0.2%p 증가.
- 2020년 초심취소율은 11.8%로 전년도와 동일한 수준을 유지.

<그림5> 연도별 재심신청률과 초심유지율 (단위 : %)



<표 5> 연도별 재심신청률과 초심유지율 (단위:건, %)

구분	초심판정건수 (a)	재심신청건수 (b)	재심신청률 (%) (b/a=c)	재심처리건수(i)							초심유지율 (%) [(d+g+h)/i]
				합계	판정			화해 (g)	취하 (h)		
					소계 (j)	재심신청기각/각하 (d)	초심취소 (e)			초심취소율(%) (e/j=f)	
2020	4,214	2,267	53.8	2,154	1,630	1,438	192	11.8	193	331	91.1
2019	4,152	2,025	48.8	2,035	1,507	1,329	178	11.8	201	327	91.3
2018	3,364	1,716	51.0	1,570	1,149	1,023	124	10.8	158	263	92.1
2017	2,923	1,555	53.2	1,642	1,234	1,077	157	12.7	134	274	90.4
2016	3,242	1,695	52.3	1,738	1,196	1,009	187	15.6	137	405	89.2

주 : ① 재심신청률 = 재심신청건수 / 초심판정건수

② 초심유지율 = 초심유지건수 / 재심처리건수 = (재심신청기각·각하건수 + 화해건수 + 취하건수) / 재심처리 건수

③ 초심취소율 = 초심취소건수 / 재심판정건수

④ 연도별 재심신청건수와 재심처리건수의 차이는 연도이월로 인한 것임

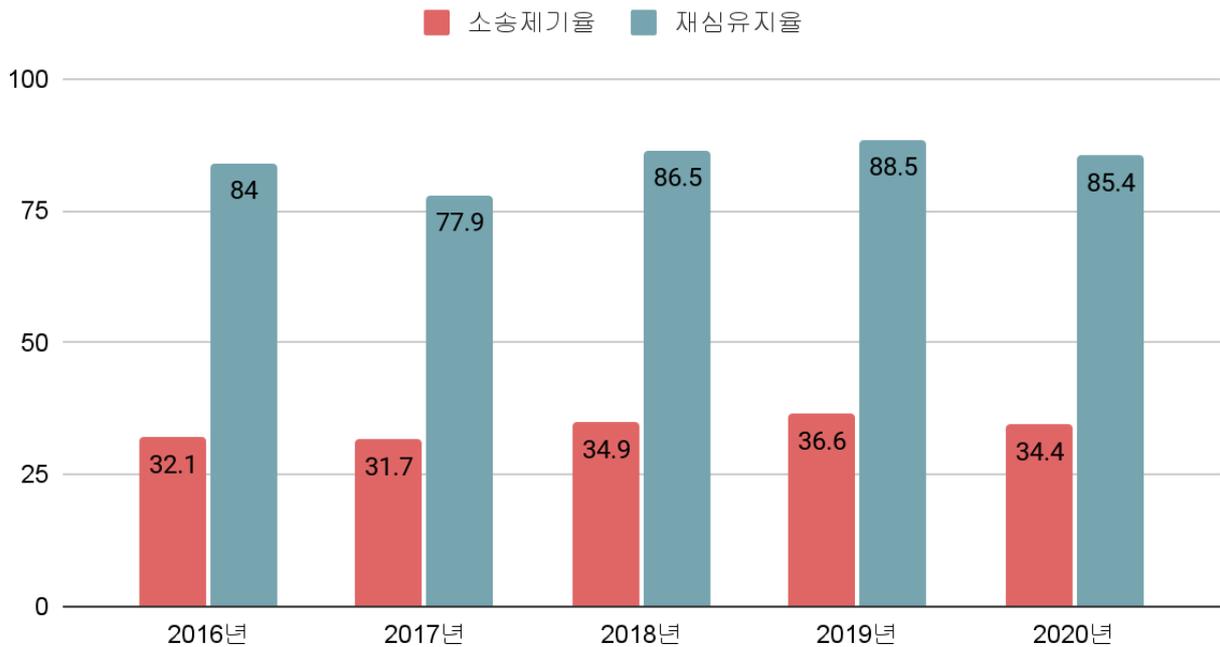
(5) 재심유지율 : 2020년 감소했으나 5년간 소폭 증가 추세, 행정소송으로 약15% 판정 바뀜

중앙노동위원회의 재심판정에 불복하는 경우, 당사자는 행정법원에 재심판정의 취소를 구하는 행정소송을 제기할 수 있음.

재심판정의 위법·부당성을 다투는 행정소송에서 중앙노동위원회가 피고로서 승소한 경우 또는 원고가 소송을 취하하는 경우 ‘재심판정이 유지’되었다고 볼 수 있음.

- 중앙노동위원회 판정에 대한 행정소송 제기건수는 2020년 593건(34.4%)이며, 전년도 보다 2.2%p 감소.
- 재심유지율은 대체로 증가 추세를 보여 왔으나 2020년 85.4%로 전년도보다 3.1%p 감소.
- 재심판정이 유지된 사유를 살펴보면, 2020년 ‘중앙노동위원회 승소’ 비중이 전년도보다 높아지고, 소송취하 비중은 낮아짐.

<그림6> 연도별 소송제기율과 재심유지율 (단위 : %)



<표 6> 연도별 재심유지율(단위: 건, %)

구분	소송 대상 (중노위 처분)	소송 제기		소송 종결					재심유지율
		건수	소송 제기율	합계	재심판정유지			재심판정 취소	
					소계	중노위 승소	소송취하		
2020	1,724	593	34.4	384	328	255	73	56	85.4
2019	1,746	639	36.6	453	401	273	128	52	88.5
2018	1,398	488	34.9	452	391	312	79	61	86.5
2017	1,417	449	31.7	466	363	297	66	103	77.9
2016	1,423	457	32.1	387	325	241	84	62	84.0

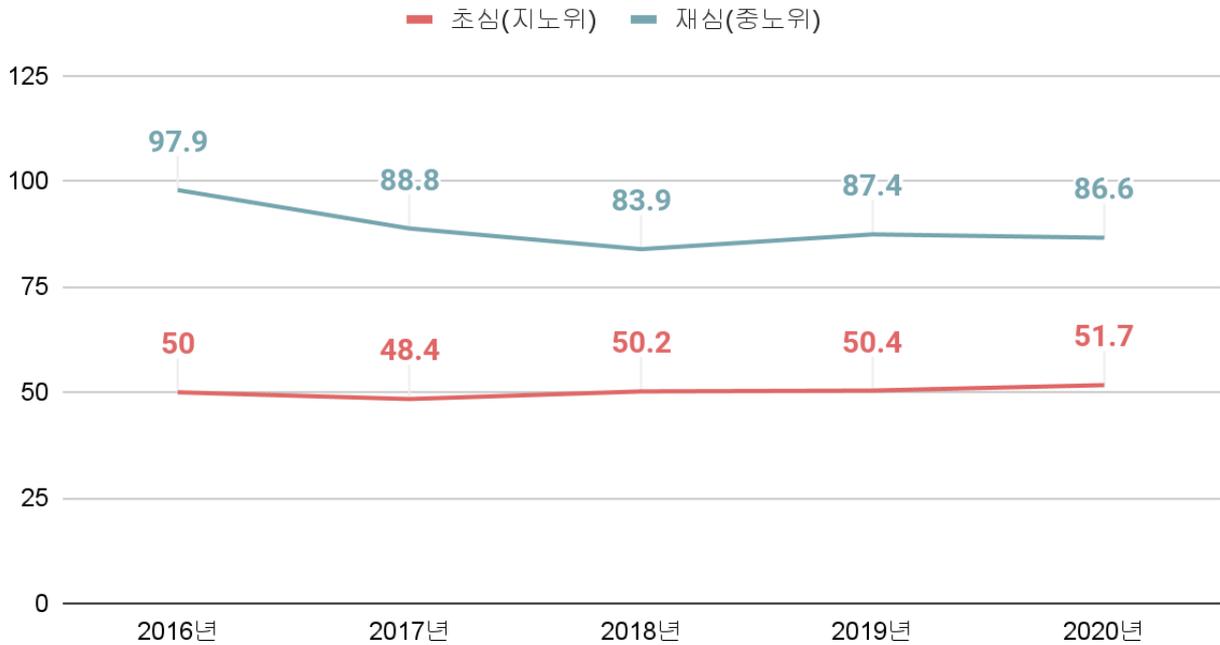
* 재심유지율 = 재심판정유지 건수(승소건수+취하건수) / 소송종결건수

(6) 사건처리 소요일수 : 초심 판정 소요기간 증가 추세

사건의 평균 처리일수를 보면 지방노동위원회는 판정에 소요되는 기간이 2020년 89.2일로 전년도 87.8일보다 1.4일 증가하였으며, 최근 5년간 평균 80.4일 보다 길어짐.

- 중앙노동위원회의 경우 판정에 소요되는 기간이 97.2일로 지방노동위원회보다 8일 더 긴 것으로 나타남.

<그림7> 지노위·중노위 사건의 평균 처리기간 (단위 : 일)



<표 7> 사건 처리결과에 따른 평균처리일수 (단위: 일)

구분	초심(지노위)			재심(중노위)		
	전체	판정	화해·취하	전체	판정	화해·취하
2020	51.7	89.2	33.4	86.6	97.2	53.3
2019	50.4	87.8	32.3	87.4	97.7	58.8
2018	50.2	85.4	34.2	83.9	94.1	64.5
2017	48.4	83.9	32.6	88.8	98.8	58.6
2016	50	82.8	33.2	97.9	113.5	63.6

노동위원회 규칙에 따르면, 심판사건은 사건접수일로부터 60일 이내에 심문회의를 개최해야 함.

- 심판사건 처리기간별 현황(초심)을 보면, 평균소요일수는 2020년 51일이며 전년도 50일보다 1일 증가.
- 심판사건의 소요일수를 구간별로 살펴보면, '90일 이내'는 전체 처리건수의 90.5%로 전년도 92.7%와 비교할 때 2.2%p 감소.

<표 8> 심판사건 처리기간별 현황(초심) (단위:건, 일)

연도	처리건수	총소요 일수	평균 소요일수	소요일수			
				60일 이내	61-90일	91-150일	151일 이상
2020	13,078	664,208	51	8,076	3,757	1,089	156
2019	12,782	638,415	50	7,915	3,935	829	103
2018	10,630	531,868	50	6,648	3,217	662	103
2017	9,458	455,715	48	6,068	2,785	556	49
2016	9,633	480,262	50	5,865	3,165	569	34

(7) 이행강제금 부과 : 인정 판정 중 절반가량 이행강제금 부과

이행강제금 부과건수는 2019년 지방노동위원회 732건, 중앙노동위원회 135건 등 총 867건임.

- 2020년 심판사건에서 ‘인정’ 판정건수는 전체 1,887건이므로, 이 중 867건(45.9%)에 대해 이행강제금이 부과된 것으로 볼 수 있음.

<표 9> 이행강제금 부과건수 및 금액 (단위: 건, 억 원)

구분	합계		중노위		지노위	
	부과건수	부과금액	부과건수	부과금액	부과건수	부과금액
2020	867	105.7	135	18.7	732	87
2019	625	65	93	9	532	56
2018	539	59	99	14	440	45
2017	597	80	123	24	474	56
2016	684	86	137	21	547	65

노동위원회가 이행강제금을 부과하지 아니한 경우 그 사유는 ‘구제명령의 취소’가 전부이며, 2020년 56건으로 나타남. 구제명령 취소로 인한 미부과건수는 매년 감소 추세인 것으로 나타남.

<표 10> 이행강제금을 부과하지 않은 경우 그 사유 (단위: 건)

구분	구제명령 불이행 건수	미부과 건수	미부과 사유	
			구제명령 취소	기타
2020	1287	56	56	0
2019	1206	67	67	0
2018	1162	73	73	0
2017	955	77	77	0
2016	1163	96	96	0

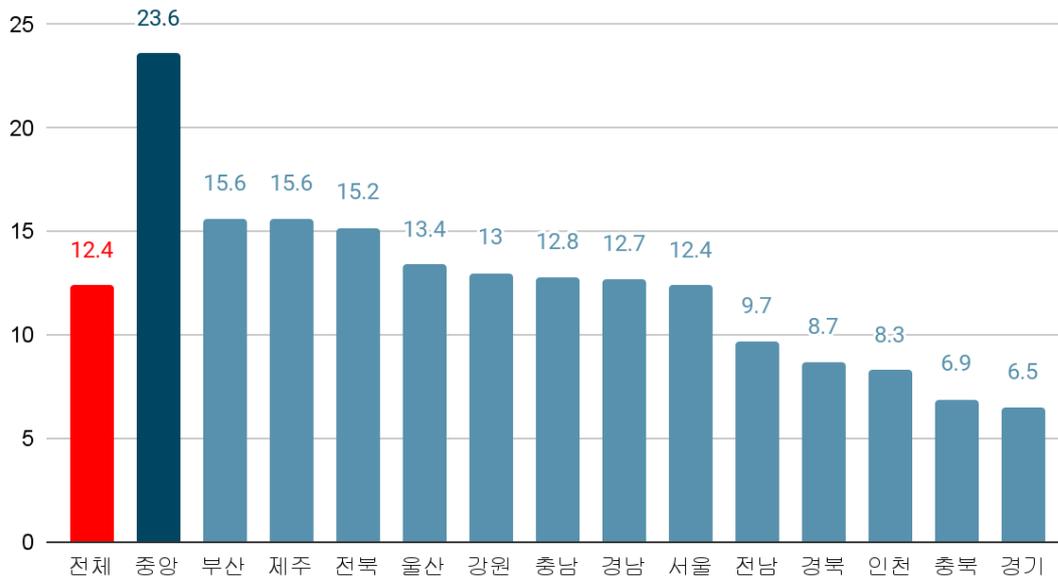
2. 노동위원회별 사건처리 결과

(1) 심판사건 처리결과

심판사건에서 노동위원회별 인정 및 일부인정 판정률을 살펴보면, 중앙노동위원회가 23.6%로 전체(12.4%)보다 높게 나타남

- 지방노동위원회 중에는 부산과 제주(15.6%), 전북(15.2%)이 높고, 경기(6.5%), 충북(6.9%), 인천(8.3%), 경북(8.7%), 전남(9.7%)이 낮음.

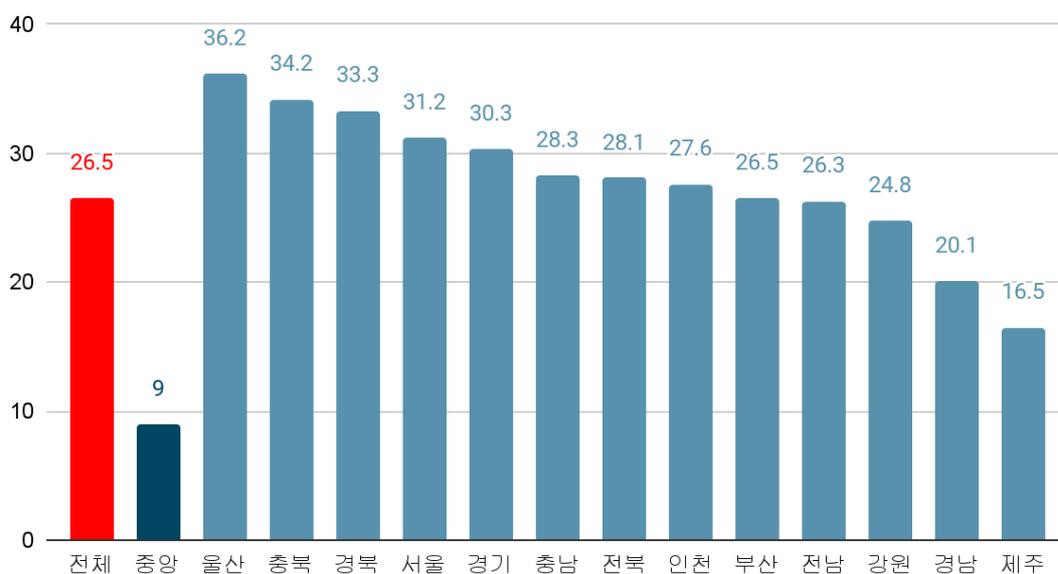
<그림8> 2020년 노동위원회별 심판사건 인정·일부인정 판정률 (단위 : %)



심판사건에서 노동위원회별 화해율은 중앙노동위원회가 9.0%로 전체(26.5%)보다 낮음

- 지방노동위원회중에는 울산(36.2%), 충북(34.2%), 경북(33.3%)이 높고, 제주(16.5%), 경남(20.1%), 강원(24.8%)이 낮음.

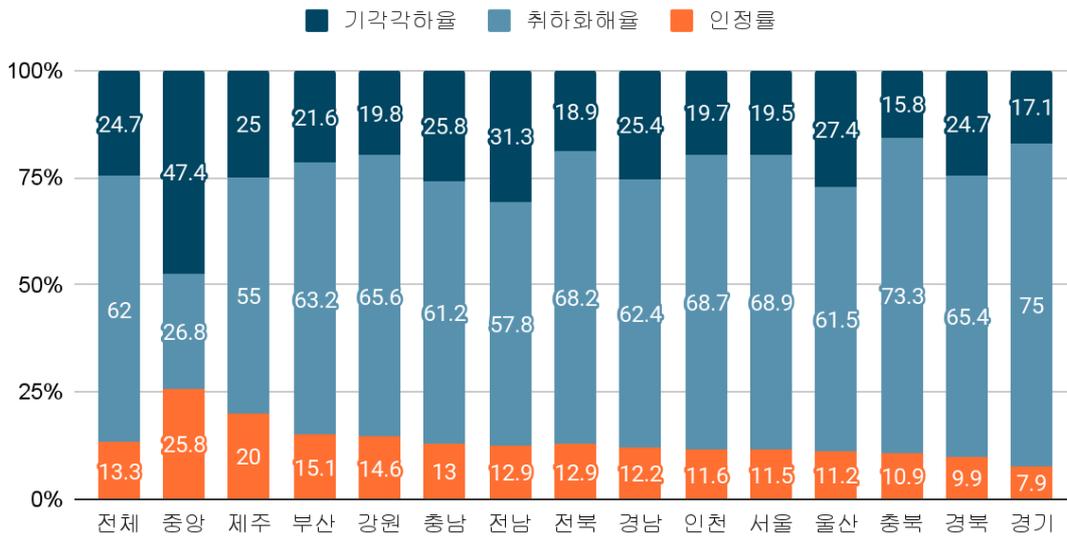
<그림9> 2020년 노동위원회별 심판사건 화해율 (단위: %)



심판사건에서 인정률·취하화해율·기각각하율을 살펴보면, 중앙노동위원회는 전체와 비교할 때 인정률과 기각각하율이 높게 나타나며, 화해율은 낮음.

- 지방노동위원회중에는 기각각하율이 전체보다 높은 울산이 취하화해율과 인정률이 낮게 나타남. 반면 제주는 기각각하율이 전체보다 높지만 인정률도 높아서 대조를 보임
- 기각각하율이 전체보다 낮은 경기, 충북, 전북은 화해율이 전체보다 높고 인정률이 낮게 나타남

<그림10> 2020년 노동위원회별 심판사건 인정률·취하화해율·기각각하율 (단위:%)

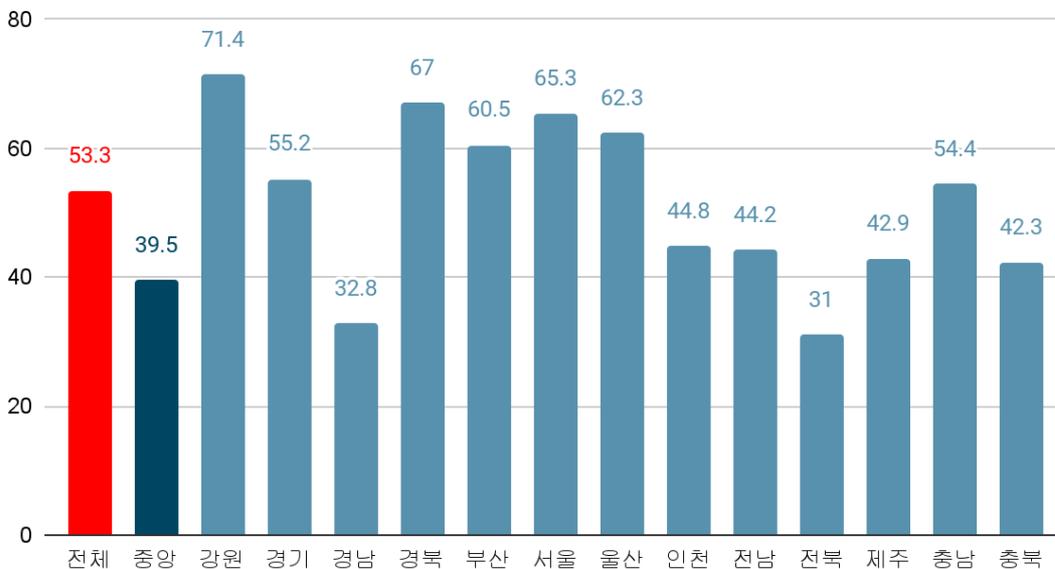


(2) 조정사건 처리결과

조정사건에서 노동위원회별 조정성립율은 중앙노동위원회가 39.5%로 전체(53.3%)보다 낮음

- 지방노동위원회중에는 강원(71.4%), 경북(67%), 서울(65.3%), 울산(62.3%)이 높고,
- 전북(31%), 경남(32.8%), 충북(42.3%), 제주(42.9%)가 낮음.

<그림11> 2020년 노동위원회별 조정성립률 (단위: %)

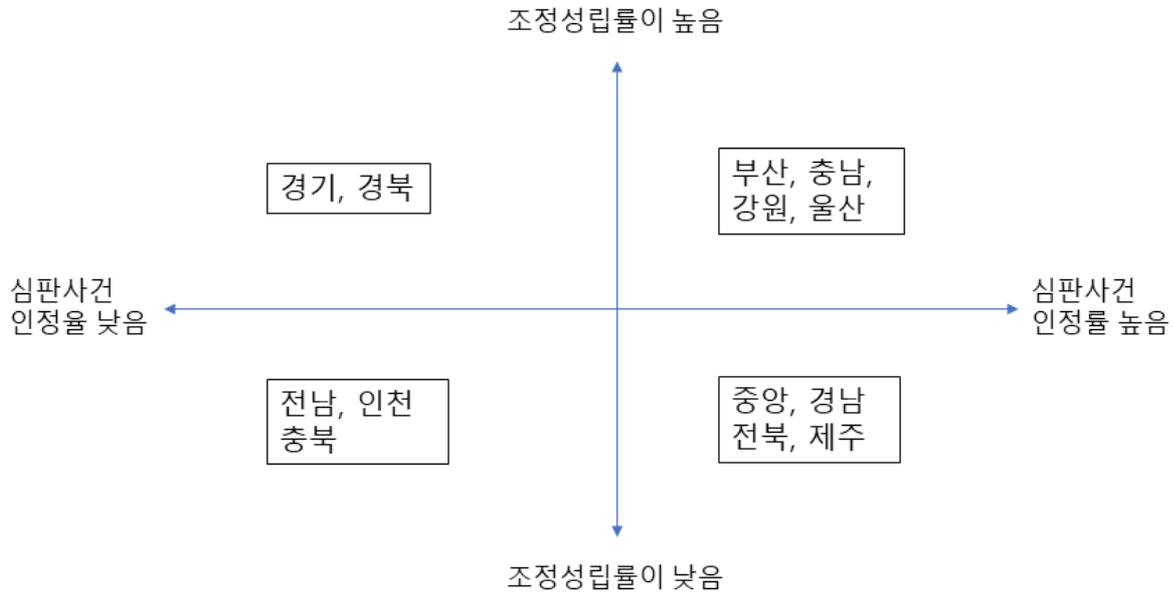


(3) 조정사건 및 심판사건 종합

조정사건의 조정성립률과 심판사건의 인정률을 축으로 유형화 하면, 조정성립률과 인정률이 모두 높은 위원회는 부산, 충남, 강원, 울산으로 나타남

- 반면 조정성립률과 인정률이 모두 낮은 위원회는 전남, 인천, 충북으로 나타남

<그림 12> 2020년 노동위원회별 심판 및 조정사건 성과의 유형(단위: %)



3. 부당노동행위 및 차별시정사건처리 결과

(1) 부당노동행위 사건 처리현황 : 2020년 인정률 작년 대비 반토막

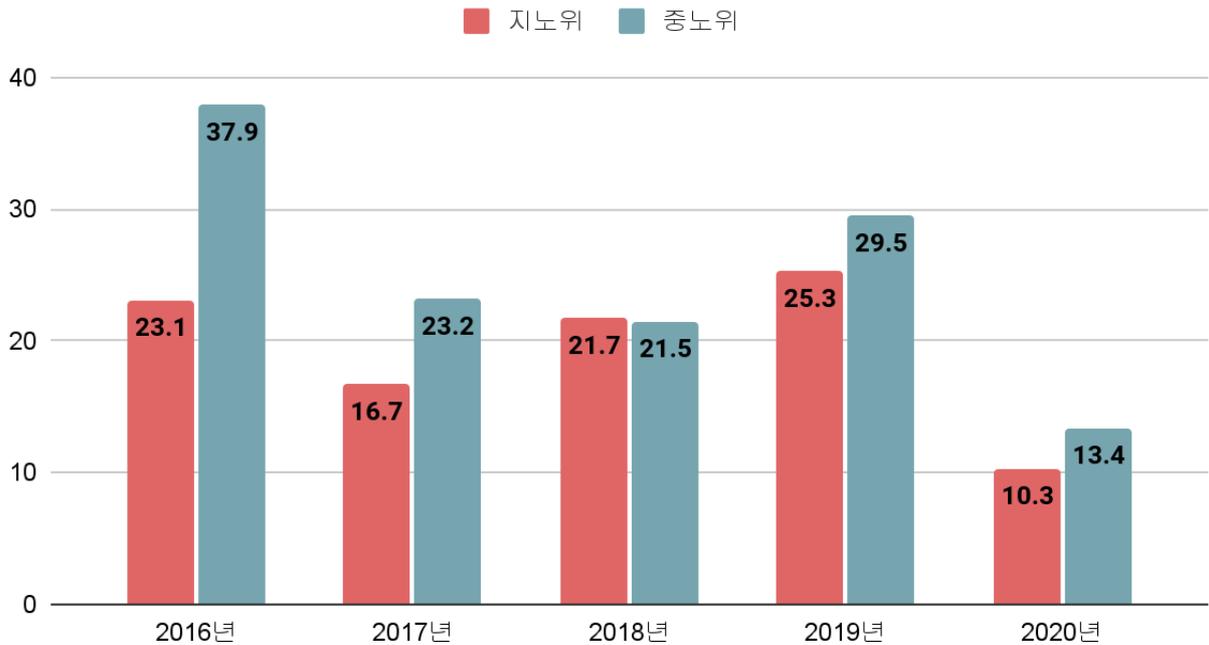
지방노동위원회에 접수된 부당노동행위 사건수는 2020년 946건으로 전년도보다 109건 증가.

- 중앙노동위원회는 2020년 267건 접수되어 전년도보다 25건 감소.
- 중앙노동위원회 재심청구율은 28.2%로 전년도(34.9%)에 비해 6.7%p 감소.

지방노동위원회의 인정률은 2020년 10.3%로 전년도(25.3%)보다 15%p 감소

- 중앙노동위원회의 인정률도 2020년 13.4%로 지방노동위원회보다 16.1%p 감소.
- 2020년 부당노동행위 인정률은 지방노동위원회 5년 평균 인정률 19.4%, 중노위 5년 평균 인정률 25.1%과 비교할 때 크게 낮아진 수치임

<그림13> 2016~2020년 부당노동행위 사건 인정률 (단위: %)



<표 11> 부당노동행위 구제신청 접수 및 처리현황 (단위: 건, % : 출처 : 정보공개청구 자료 가공)

연도	구분	부당노동행위등에 관한 구제처리 현황						
		처리건수	인정	기각	각하	취하	화해	인정률(%)
2020	중노위	267	27	171	4	56	9	13.4
	지노위	946	59	486	29	270	102	10.3
2019	중노위	292	70	154	13	44	11	29.5
	지노위	837	135	368	30	232	72	25.3
2018	중노위	180	29	101	5	28	17	21.5
	지노위	679	82	282	14	231	70	21.7
2017	중노위	238	43	129	13	39	14	23.2
	지노위	690	60	279	21	264	66	16.7
2016	중노위	264	69	112	1	75	7	37.9
	지노위	865	114	364	15	283	89	23.1

지방노동위원회에 접수된 부당노동행위 사건을 유형별로 살펴보면 제1호 사건(단결권 행사를 이유로 한 불이익처우)이 77.6%로 가장 많고 다음으로 제4호 사건(노조운영에 지배개입) 16.3%, 제3호 사건(단체교섭 거부·해태) 5.3%순으로 나타남.

- 중앙노동위원회도 제1호(86.6%), 제4호(9.3%) 제3호(3.8%)순으로 높게 나타남.
- 지방노동위원회 사건에서 제4호 사건의 증가가 두드러지게 나타나고 있음

<표 12> 부당노동행위 사건의 유형

연도	중노위 사건 유형						지노위 사건 유형					
	계	제1호	제2호	제3호	제4호	제5호	계	제1호	제2호	제3호	제4호	제5호
2020	367	318	1	14	34	0	1,089	845	5	58	178	3
2019	346	231	9	62	43	1	996	692	43	161	91	9
2018	235	189	4	11	30	1	821	601	14	106	89	11
2017	286	244	2	11	29	0	804	630	4	93	75	2
2016	326	272	3	6	44	1	979	787	6	101	76	9

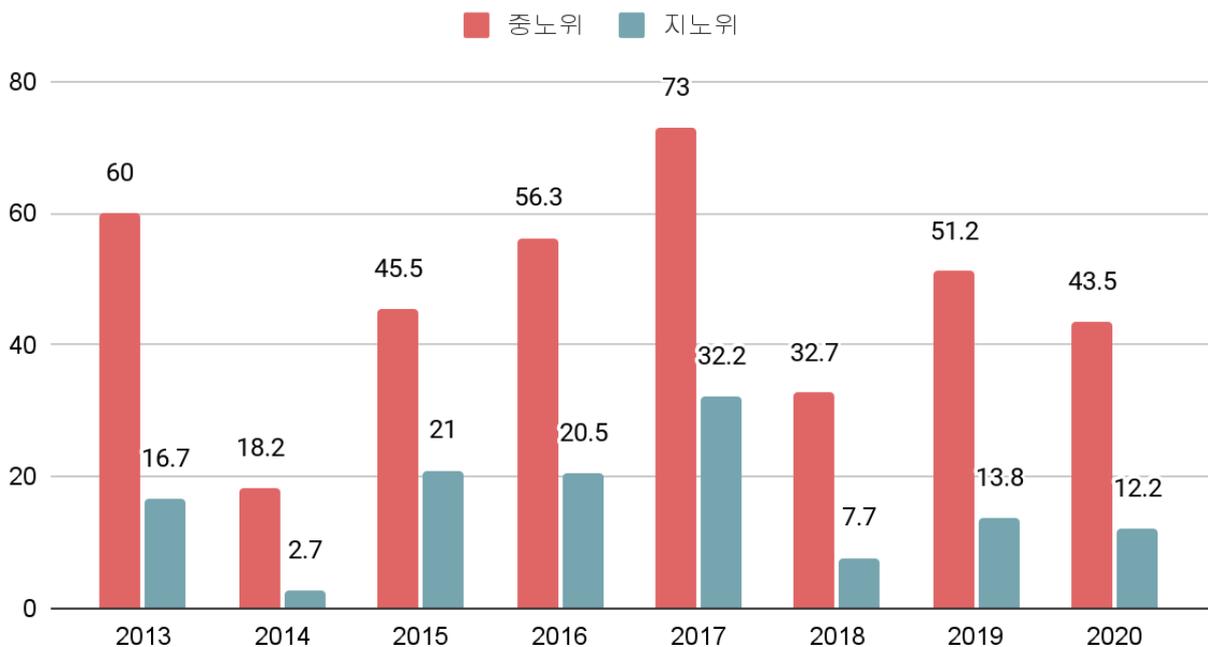
(2) 차별시정 사건 처리현황 : 중노위의 1/3 수준인 ‘지노위 차별시정 인정률’

노동위원회는 차별시정담당 공익위원 3인으로 구성되는 차별시정위원회에서 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 차별적 처우의 시정과 관련된 사항을 처리.

지방노동위원회 차별시정사건 처리건수는 2020년 139건으로 전년도(130건)보다 9건 증가.

- 차별시정사건의 인정률은 지방노동위원회가 2020년 12.2%, 중앙노동위원회가 43.5%로 중앙노동위원회의 인정률이 더 높게 나타남.
- 지방노동위원회는 전년도(13.8%)보다 1.6%p 감소, 중앙노동위원회는 전년도(51.2%)보다 7.7%p 감소
- 최근 5년간 차별시정 사건에 대한 지방노동위원회 인정률은 평균 17.3%이고, 중앙노동위원회 인정률은 평균 51.3%로 34%가량 차이가 남.

<그림 14> 2013~2020년 차별시정 사건 인정률 (단위 : %)



<표 13> 차별시정 사건 접수 및 처리현황 (단위: 건, %)

연도	구분	차별시정사건 처리 현황							중노위/ 지노위 인정률 차이 (%)
		처리건 수	인정	기각	각하	취하	화해	인정률 (%)	
2020	중노위	23	10	6	4	3	0	43.5	31.3
	지노위	139	17	23	7	32	60	12.2	
2019	중노위	41	21	11	3	6	0	51.2	37.4
	지노위	130	18	20	17	43	32	13.8	
2018	중노위	49	16	16	5	12	0	32.7	25
	지노위	273	21	30	7	83	132	7.7	
2017	중노위	37	27	5	2	1	2	73.0	40.8
	지노위	118	38	8	11	45	16	32.2	
2016	중노위	32	18	5	3	5	1	56.3	35.8
	지노위	83	17	11	7	37	11	20.5	
2015	중노위	33	15	3	0	7	8	45.5	24.5
	지노위	105	22	23	3	47	10	21.0	
2014	중노위	11	2	4	0	1	4	18.2	15.5
	지노위	150	4	29	10	100	7	2.7	
2013	중노위	15	9	1	3	2	0	60.0	43.3
	지노위	84	14	12	3	35	20	16.7	

3. 소결

잘못된 권리구제율·인정률·화해율 계산식 바로 잡아야 : 중앙노동위원회는 매년 발간하는 노동위원회 통계연보에서 권리구제 건수를 인정 건수와 화해 건수의 합으로 규정하면서도 '권리구제율, 인정률, 화해율'을 계산할 때 분모를 일치시키지 않고 제각각 다른 분모로 계산함. 이에 따라 인정률과 화해율의 합이 권리구제율과 일치하지 않고, 인정률이 실제보다 15%가량 높으며 화해율이 실제보다 10% 낮은 왜곡된 결과가 도출됨. 노동위원회는 권리구제율, 인정률, 화해율 계산식의 분모를 통일하여 왜곡된 수치를 바로 잡아야 함.

과도한 화해 처리, 공정하고 합리적 화해 기준 마련해야 : 최근 5년간 통계에서 지방노동위원회의 부당하고 구제신청사건 화해율(화해로 종결되는 사건)이 50%에 근접함. 화해가 사건의 종국적 해결이라는 점에서 노동자에게 유리한 측면도 있으나, 노동위원회가 법리적 판단보다 화해를 중시할 경우 화해 증용으로 노동자·사용자 모두에게 불합리한 결과를 초래할 수 있음. 또한

부당해고 구제신청이 화해 위주로 종결되면 부당해고에 대한 사업장의 불합리한 관행이 개선되지 않거나 악화될 수 있으므로 신중하게 접근할 필요가 있음. 향후 공정하고 합리적 화해를 유도하기 위한 기준을 마련해야 함.

중노위의 1/3 수준인 ‘지노위 차별시정 인정률’ 개선 필요 : 최근 5년간 차별시정 사건에 대한 지방노동위원회 인정률은 평균 17.3%이고, 중앙노동위원회 인정률은 평균 51.3%로 34%가량 차이가 남. 지방노동위원회와 중앙노동위원회의 과도한 인정률 차이가 지속되면 중앙노동위원회로 재심 청구하는 사례가 증가하고, 지방노동위원회 판정에 대한 신뢰를 저하시킬 수 있으므로, 지방노동위원회 인정률이 낮은 원인을 찾고 개선할 필요가 있음.

반토막 난 부당노동행위 인정률 분석·제고 필요 : 최근 수년간 부당노동행위 사건의 증가가 눈에 띄며, 지방노동위원회의 부당노동행위 사건에서 인정률은 20%대에 머물다가 2020년에 10% 수준으로 급격하게 낮아짐. 현장의 부당노동행위 사건은 증가한 반면 인정률은 급격히 낮아지면서 노사관계 불안요인으로 작용할 우려가 있음. 인정률이 낮아진 요인을 분석할 필요가 있으며, 산업현장에서 부당노동행위 근절을 위한 근로감독 강화 등 대책이 필요할 것임.

노동위원회 처리사건 수 매년 증가, 신속하고 공정한 권리구제 필요 : 노동위원회가 처리하는 사건 수는 매년 증가하는 추세를 보여 왔으며, 2020년에는 조정사건 감소, 심판사건 증가 현상이 나타남. 특히 최근 수년간 부당해고 등 심판사건이 크게 증가하였고, 2020년에도 증가현상이 지속됨.

심판사건의 증가는 사업주의 노무관리 방식이 개선되지 않는 반면 노동자 개인의 권리의식이 증가하여 양자간 인식의 차이가 크게 벌어지면서 나타나는 것으로 보임. 여기에 정부의 근로감독과 사업장 노무지도 물량이 감소하거나 개선되지 않는 것도 영향을 준 것으로 판단됨. 노동관계법상 직장내괴롭힘 제도 등 법제상 사업주에게 요구되는 의무와 부담이 증가하고 있으나, 정부의 근로감독과 지도가 충분히 이루어지지 않고 있으므로, 정부의 적극적인 법집행력 개선을 위한 노력이 요구됨.

50% 넘는 지노위 판정 불복, 원인 분석 필요 : 지방노동위원회 초심판정 중 중앙노동위원회에 대한 재심신청률은 53.8%로 높게 나타나고 있음. 재심신청이 감소하지 않는 원인에 대한 분석이 필요하고, 우선 재심신청률을 노동자측과 사용자측으로 나누어 관리할 필요가 있음.

초심유지율·재심유지율을 높게 유지해야 : 중앙노동위원회 판정결과 초심판정을 유지하는 비율(초심유지율)은 2017년 이래 90%대를 유지하고 있음. 초심판정의 법적 안정성을 높이기 위해 초심유지율을 높게 유지하는 게 바람직함. 또한, 행정소송에서 중앙노동위원회가 승소한 비율인 ‘재심유지율’은 최근 계속 증가하였으나 2020년 감소함. 초심유지율과 함께 노동위원회 판정의 합리성과 공정성을 판단하는 중요한 지표라는 점에서 재심유지율을 높게 유지할 필요가 있음.

조정성립률·인정률 낮은 일부 지노위 원인 분석 필요 : 노동위원회별로 조정사건 및 심판사건 처리결과를 살펴본 결과, 조정성립률과 심판사건 인정률이 모두 높은 노동위원회는 강원, 부산, 울산, 충남이고, 반대로 조정성립률과 인정률이 낮은 노동위원회는 인천, 전남, 충북으로 나타남. 조정성립률과 인정률 지표는 노사관계 안정과 노동자 권리보호 측면에서 중요하고, 노동위원회의 적극적 노력이 없으면 관리하기 어려운 지표라는 점에서 조정성립률과 인정률이 낮은 위원회에 대한 지속적 모니터링이 필요할 것으로 보임.

3. 노동위원회 위원과 직원 구성 현황

1. 노동위원회 위원 구성 현황

(1) 전체 위원수

노동위원회 위원은 합계 1,805명(정원기준)이며, 이중 공익위원은 735명임.

- 정원대비 현원의 비율은 99.7%로 나타남.
- 중앙, 서울, 경기의 경우 노사위원은 각 50명, 공익위원은 각 70명으로 여타 지방노동위원회에 비해 공익위원의 수가 더 많으며, 이는 사건 수를 고려한 것으로 보임.
- 심판·조정·차별시정 공익위원(정원기준)의 비율은 47.2%, 28.4%, 24.4%로 나타나며, 심판담당 공익위원 비중이 더 높은 것으로 나타남.

<표 14> 노동위원회별 전체 위원의 정원 및 현원(2020.12.31.기준)

노위별	정원				현원			
	소계	노	사	공익 (심판/조정/ 차별시정)	소계	노	사	공익 (심판/조정/차별 시정)
합계	1,805	535	535	735 (347/209/179)	1,803	535	535	733 (346/209/178)
중앙	170	50	50	70(33/20/17)	170	50	50	70(33/20/17)
서울	170	50	50	70(33/20/17)	170	50	50	70(33/20/17)
부산	135	40	40	55(26/15/14)	135	40	40	55(26/15/14)
경기	170	50	50	70(33/20/17)	170	50	50	70(33/20/17)
충남	135	40	40	55(26/15/14)	135	40	40	55(26/15/14)
전남	135	40	40	55(26/15/14)	134	40	40	54(25/15/14)
경북	135	40	40	55(26/15/14)	135	40	40	55(26/15/14)
경남	135	40	40	55(26/15/14)	135	40	40	55(26/15/14)
인천	135	40	40	55(26/15/14)	135	40	40	55(26/15/14)
울산	100	30	30	40(19/12/9)	100	30	30	40(19/12/9)
강원	100	30	30	40(19/12/9)	100	30	30	40(19/12/9)
충북	100	30	30	40(19/12/9)	99	30	30	39(19/12/8)
전북	100	30	30	40(19/12/9)	100	30	30	40(19/12/9)
제주	85	25	25	35(16/11/8)	85	25	25	35(16/11/8)

(2) 심판담당 공익위원 출신별 현황 : 교수·변호사 비율 91.5% 편중

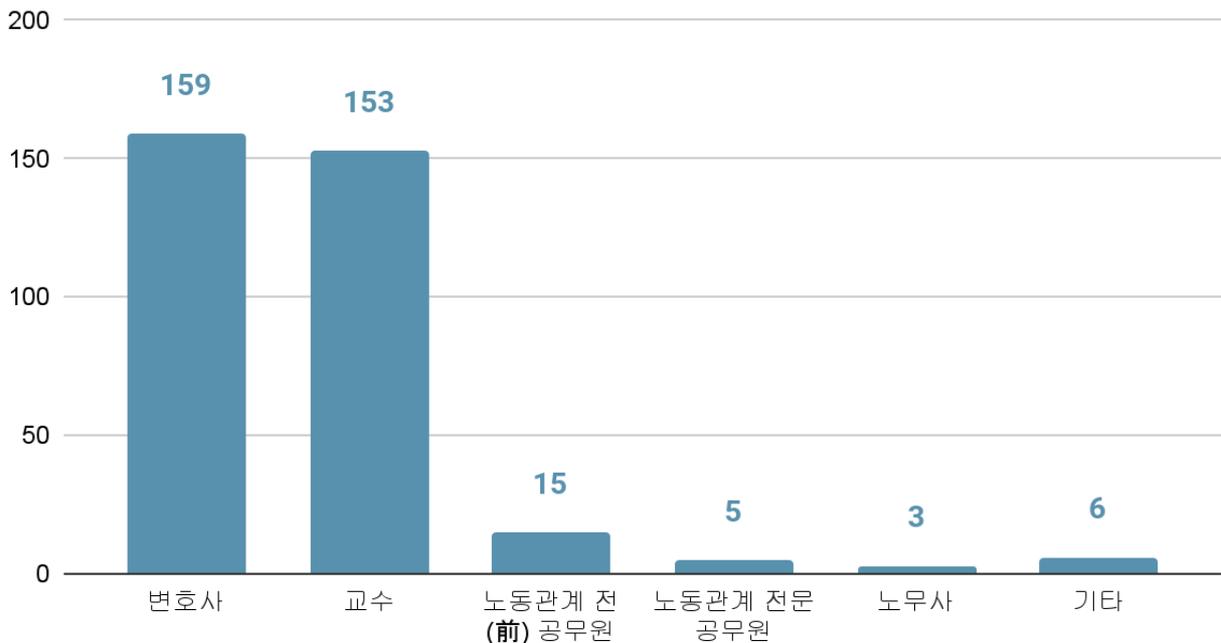
중앙노동위원회 심판담당 공익위원의 자격기준은 노동위원회법 제8조에서 정하고 있음.

- (교수그룹) 노동문제와 관련된 학문을 전공한 사람으로서 「고등교육법」 제2조 제1호부터 제6호까지의 학교에서 부교수 이상으로 재직하고 있거나 재직하였던 사람.
- (법조인 그룹) 판사·검사·군법무관·변호사로 7년 이상 재직하고 있거나 재직하였던 사람
- (노무사 그룹) 공인노무사로 7년 이상 재직하고 있거나 재직하였던 사람.
- (노동관계전문 공무원 그룹) 노동관계 업무에 7년 이상 종사한 사람으로서 2급 또는 2급 상당 이상의 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원으로 재직하고 있는 사람.
- (노동관계전문 전(前)공무원 그룹) 노동관계 업무에 7년 이상 종사한 사람으로서 2급 또는 2급 상당 이상의 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원으로 재직하였던 사람.
- (기타) 그 밖에 노동관계 업무에 15년 이상 종사한 사람으로서 심판담당 공익위원 또는 차별시정담당 공익위원으로 적합하다고 인정되는 사람.

각 그룹별로 심판담당 공익위원 현황을 살펴보면, 전체적으로 교수그룹 비중은 44.9%, 법조인(변호사) 46.6%, 공인노무사 0.9%, 노동관계전문 공무원 1.5%, 노동관계 전문 전(前)공무원 4.4%로 나타남.

- 노동위원회별로 교수그룹의 비중이 가장 높은 곳은 강원(73.7%), 중앙(71.0%), 충북(68.4%), 경북(65.4%) 순으로 나타남.
- 법조인(변호사) 비율이 가장 높은 곳은 경남(64.5%), 서울(58.1%), 인천(58.1%) 순으로 나타남.
- 공인노무사 그룹은 전남에서 3명(11.5%)을 기록하지만 다른 노동위원회에서는 위촉되지 않은 것으로 나타남.
- 노동관계 공무원(전 공무원 포함)그룹은 경기(22.6%), 서울(21.9%)에서 높음.

<그림 15> 노동위원회별 심판담당 공익위원 출신별 비중 (단위 : 명)



<표 15> 노동위원회별 심판담당 공익위원 출신별 현황(2020.12.31.기준)

노위별	계	교수	법조인 (변호사)	공인노무 사	노동관계 전문 공무원	노동관계 전(前) 공무원	기 타
계(비율, %)	341	153	159	3	5	15	6
	(100.0)	(44.9)	(46.6)	(0.9)	(1.5)	(4.4)	(1.8)
중앙	31	22	9	0	0	0	0
서울	32	6	18	0	3	4	1
부산	25	10	14	0	0	0	1
경기	31	11	13	0	1	6	0
충남	26	13	12	0	0	1	0
전남	26	10	13	3	0	0	0
경북	26	17	7	0	1	1	0
경남	26	6	20	0	0	0	0
인천	26	5	18	0	0	2	1
울산	19	8	7	0	0	1	3
강원	19	14	5	0	0	0	0
충북	19	13	6	0	0	0	0
전북	19	11	8	0	0	0	0
제주	16	7	9	0	0	0	0

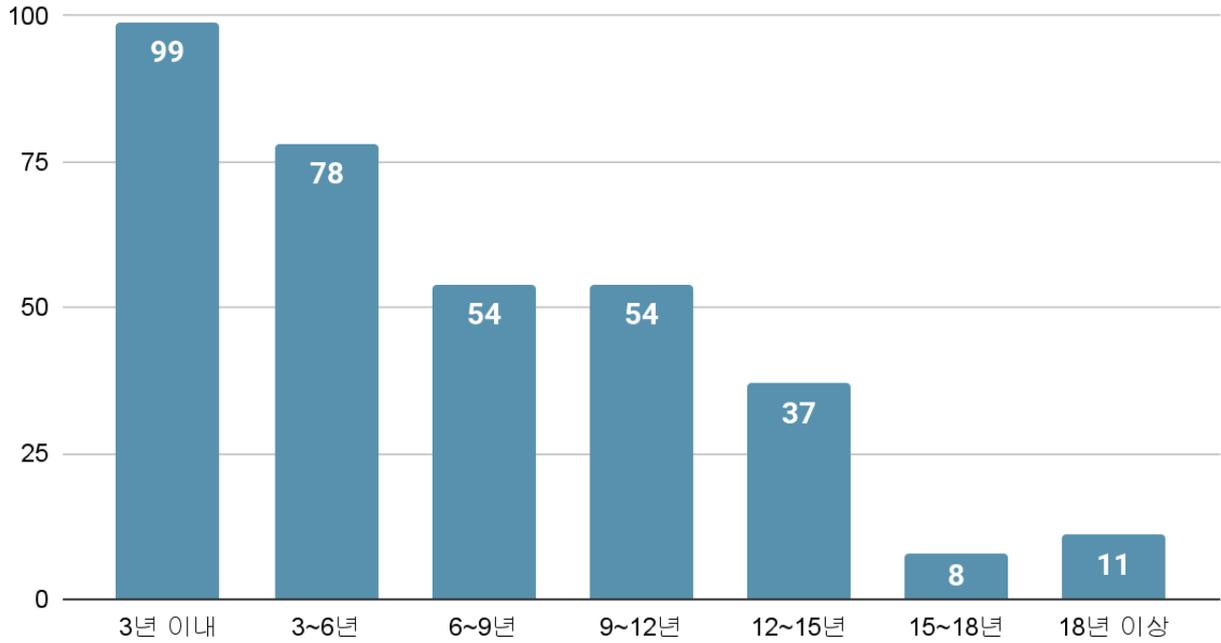
(3) 심판담당 공익위원의 위촉기간 : 연임 규정 제한 없음

심판담당 공익위원을 포함하여 노동위원회 위원 임기는 3년으로 하되 연임할 수 있음(노동위원회법 제7조 제1항).

심판담당 공익위원의 위촉기간을 살펴보면, 9년 이내는 67.7%로 전년도 59.5%보다 8.2%p 증가하였고, 9년을 초과하는 비율은 29.0%로 전년도 감소.

- 특히 15년을 초과하는 경우가 5.6%로 전년도 10.0%보다 4.4%p 낮아짐
- '9년 이내'의 비율이 높은 노동위원회는 서울(100%), 울산(100%), 인천(80.8%), 경기(77.4%)의 순임.
- '9년 초과'의 비율이 높은 노동위원회는 전북(63.2%), 충남(50.0%), 경남(50.0%), 부산(48.0%)의 순으로 나타남.

<그림 16> 노동위원회별 심판담당 공익위원 위촉기간 현황 (단위 : 명)



<표 16> 노동위원회별 심판담당 공익위원 위촉기간 현황(2020.12.31.기준, 단위: 명)

노위별	공익위원 현원 계	3년 이내	3-6년 이내	6-9년 이내	9-12년 이내	12-15년 이내	15-18년 이내	18년 이상
계(%)	341	99	78	54	54	37	8	11
	100.0	29.0	22.9	15.8	15.8	10.9	2.3	3.2
중앙	31	2	10	10	4	3	1	1
서울	32	20	4	8	0	0	0	0
부산	25	5	7	1	8	3	0	1
경기	31	12	10	2	5	2	0	0
충남	26	6	7	0	5	6	1	1
전남	26	10	4	3	6	3	0	0
경북	26	7	0	11	1	4	2	1
경남	26	8	4	1	6	6	0	1
인천	26	8	7	6	2	1	2	0
울산	19	5	14	0	0	0	0	0
강원	19	2	3	5	5	1	0	3
충북	19	5	4	3	2	3	2	0
전북	19	5	0	2	6	5	0	1
제주	16	4	4	2	4	0	0	2

(4) 조정담당 공익위원 출신별 현황 : 심판담당 공익위원회 비해 직종 고루 분포

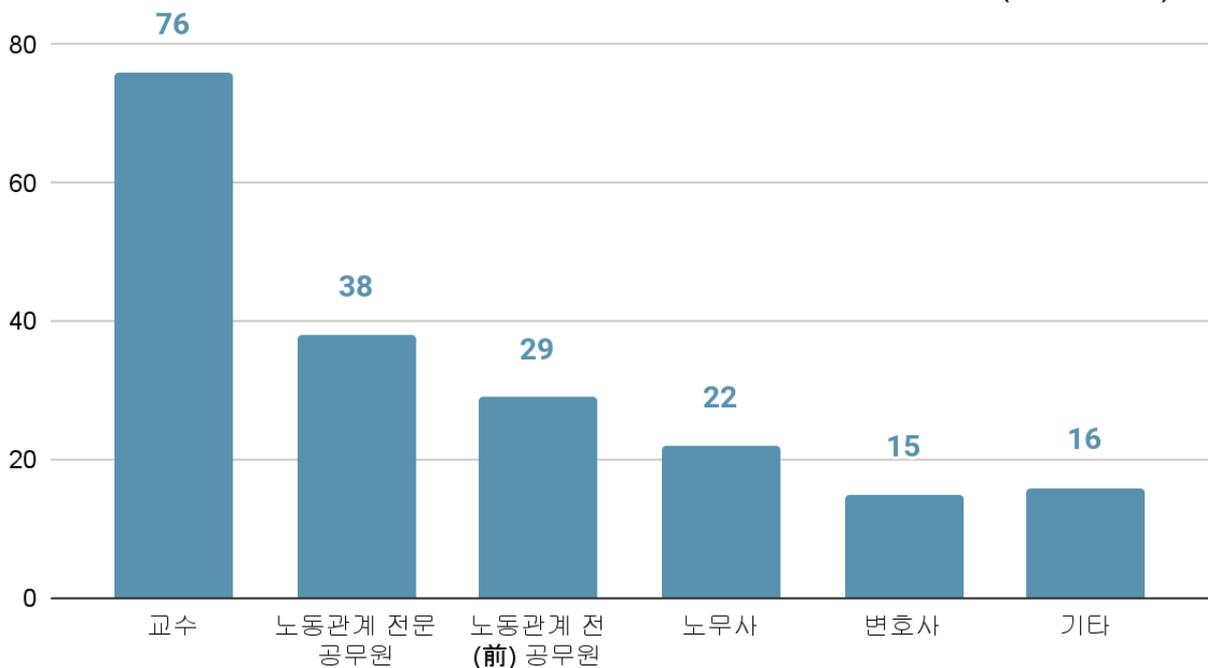
중앙노동위원회 조정담당 공익위원의 자격기준은 노동위원회법 제8조에서 정하고 있음.

- (교수그룹) 「고등교육법」 제2조 제1호부터 제6호까지의 학교에서 부교수 이상으로 재직하고 있거나 재직하였던 사람.
- (법조인그룹) 판사·검사·군법무관·변호사 7년 이상 재직하고 있거나 재직하였던 사람.
- (공인노무사) 공인노무사로 7년 이상 재직하고 있거나 재직하였던 사람.
- (노동관계 전문 공무원) 노동관계 업무에 7년 이상 종사한 사람으로서 2급 또는 2급 상당 이상의 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원으로 재직하는 사람.
- (노동관계 전문 전(前)공무원) 노동관계 업무에 7년 이상 종사한 사람으로서 2급 또는 2급 상당 이상의 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원으로 재직하였던 사람.
- (기타) 그 밖에 노동관계 업무에 15년 이상 종사한 사람 또는 사회적 덕망이 있는 사람으로서 조정담당 공익위원으로 적합하다고 인정되는 사람.

각 그룹별로 조정담당 공익위원 현황을 살펴보면, 전체적으로 교수그룹 비중은 38.8%, 법조인(변호사) 7.7%, 공인노무사 11.7%, 노동관계전문 공무원 19.4%, 노동관계 전문 전(前) 공무원 14.8%로 나타남.

- 노동위원회별로 교수그룹의 비중이 가장 높은 곳은 중앙·경북·강원(52.6%), 부산·경남(36.8%) 순으로 나타남.
- 법조인(변호사)그룹 비중은 7.7%로 전년도 15.0%에서 7.3%p 감소.
- 공인노무사 그룹 비중은 11.2%로 전년도 4.7%에서 6.5%p 증가.

<그림 17> 노동위원회별 조정담당 공익위원 출신별 현황 (단위 : 명)



<표 17> 노동위원회별 조정담당 공익위원 출신별 현황(2020.12.31. 기준)

노위별	계	교수	법조인 (변호사)	공인노무 사	노동관계 전문공무 원	노동관계 전(前) 공무원	기 타
계(%)	196	76	15	22	38	29	16
	(100.0)	(38.8)	(7.7)	(11.2)	(19.4)	(14.8)	(8.2)
중앙	19	10	0	4	0	0	5
서울	18	3	1	10	2	2	0
부산	14	7	1	1	5	0	0
경기	19	6	5	0	5	3	0
충남	14	3	3	1	0	6	1
전남	14	2	0	1	7	4	0
경북	14	10	1	0	2	1	0
경남	14	7	0	3	1	3	0
인천	14	1	0	0	7	4	2
울산	12	2	2	0	1	3	4
강원	12	10	0	0	0	0	2
충북	11	5	0	2	0	2	2
전북	11	5	2	0	4	0	0
제주	10	5	0	0	4	1	0

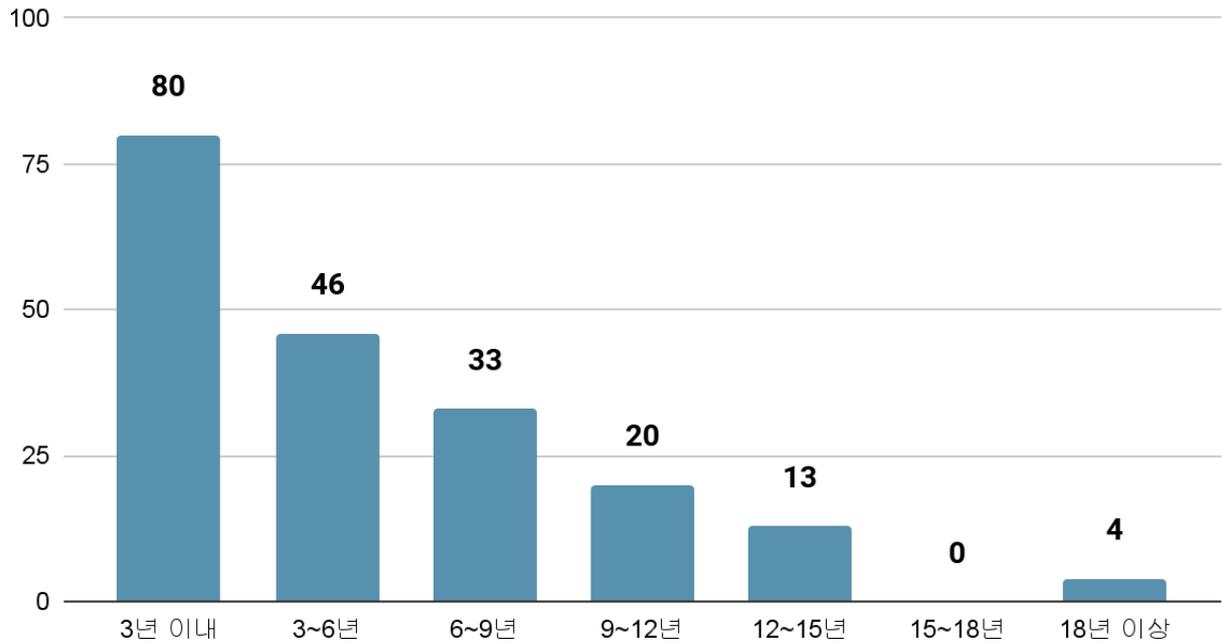
(5) 조정담당 공익위원 위촉기간 현황

조정담당 공익위원을 포함하여 노동위원회 위원의 임기는 3년으로 하되 연임할 수 있음(노동위원회법 제7조 제1항).

조정담당 공익위원의 위촉기간을 살펴보면, 9년 이내는 81.1%로 전년도 71.0%에서 10.1%p증가. 9년을 초과하는 비율은 18.9%로 전년도보다 감소.

- 특히 15년을 초과하는 경우가 2.0%로 전년도 7.1%에서 5.1%p 감소
- '9년 이내'의 비율이 높은 노동위원회는 중앙·경기(89.5%), 서울(84.2%) 순임.
- '9년 초과'의 비율이 높은 노동위원회는 강원(50.0%), 부산(50.0%)으로 나타남.

<그림18> 노동위원회별 조정담당 공익위원 위촉기간 현황 (단위 : 명)



<표 18> 노동위원회별 조정담당 공익위원의 위촉기간 현황(2020.12.31.기준) (단위: 명)

노위별	계	3년 이내	3-6년 이내	6-9년 이내	9-12년 이내	12-15년 이내	15-18년 이내	18년 이상
계(%)	196 (100.0)	80 (40.8)	46 (23.5)	33 (16.8)	20 (10.2)	13 (6.6)	0 (0.0)	4 (2.0)
중앙	19	9	1	7	1	1	0	0
서울	18	9	2	5	2	0	0	0
부산	14	2	1	4	2	5	0	0
경기	19	8	7	2	2	0	0	0
충남	14	4	5	1	4	0	0	0
전남	14	3	6	4	0	1	0	0
경북	14	5	6	0	0	1	0	2
경남	14	8	2	1	1	0	0	2
인천	14	7	3	3	1	0	0	0
울산	12	6	6	0	0	0	0	0
강원	12	2	2	2	3	3	0	0
충북	11	7	3	0	1	0	0	0
전북	11	5	0	3	1	2	0	0
제주	10	5	2	1	2	0	0	0

(6) 위원장 및 상임위원 출신별 현황

노동위원회에는 위원장 1명과 상임위원을 두되, 공익위원의 자격을 갖는 사람 중에서 위원장과 상임위원을 임명.

- 위원장과 상임위원은 심판사건과 조정사건 등을 담당할 수 있음.

2020.12.31. 기준 노동위원회 위원장 및 상임위원의 수는 22명이고, 이 중 현직 공무원이 72.7%, 기타 9.1%, 교수·전직 공무원·공인노무사가 각각 4.5% 임.

- 위원장 및 상임위원의 수가 2명 이상인 곳은 중앙, 서울, 부산, 경기 등 4개소에 불과하고, 충남, 전남 등 대부분 지방노동위원회는 상임위원 없이 위원장만 임명된 상태.

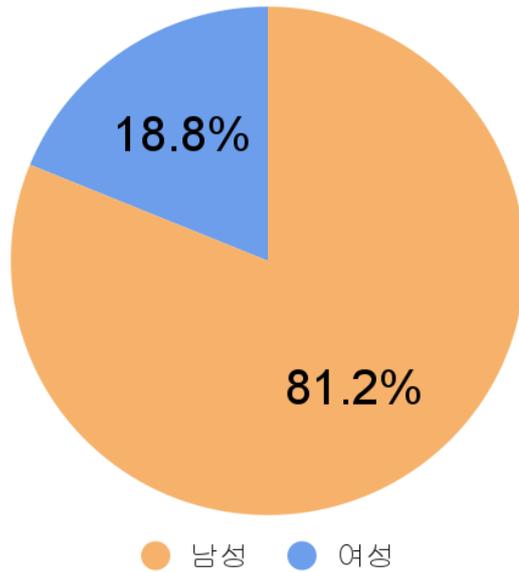
<표 19> 노동위원회별 위원장 및 상임위원의 출신별 현황(2020.12.31. 기준)

노위별	계	현 공무원	교수	법조인	공인노무사	노동관계 전(前) 공무원	기타
계(%)	22	16	1	0	1	1	2
	(100.0)	(72.7)	(4.5)	(0.0)	(4.5)	(4.5)	(9.1)
중앙	3	2	1	0	0	0	0
서울	4	4	0	0	0	0	0
부산	2	1	0	0	1	0	0
경기	3	1	0	0	0	0	1
충남	1	1	0	0	0	0	0
전남	1	1	0	0	0	0	0
경북	1	1	0	0	0	0	0
경남	1	0	0	0	0	0	1
인천	1	1	0	0	0	0	0
울산	1	1	0	0	0	0	0
강원	1	1	0	0	0	0	0
충북	1	1	0	0	0	0	0
전북	1	1	0	0	0	0	0
제주	1	0	0	0	0	1	0

(7) 공익위원의 성별 현황 : 과도한 남성 편중 (남 81.8% : 18.2%)

- 공익위원 중 공무원의 남녀 구성은 81.8 : 18.2의 비율로 여성의 비중이 현저히 낮은 것으로 나타남.
- 공익위원 중 민간위원의 여성비율은 18.8%로 공무원과 유사한 것으로 나타남.

<그림 19> 노동위원회 공익위원 성별 비중 (단위 : %)



<표 20> 노동위원회별 공익위원의 성별 현황(2020.12.31.기준)

노위별	인원 계	공무원		민간위원	
		남	여	남	여
계(%)	733	18	4	577	134
	(100.0)	(81.8)	(18.2)	(81.2)	(18.8)
중앙	70	3	0	50	17
서울	70	4	0	52	14
부산	55	1	1	47	6
경기	70	2	1	52	15
충남	55	1	0	48	6
전남	54	1	0	43	10
경북	55	0	1	47	7
경남	55	1	0	43	11
인천	55	0	1	43	11
울산	40	1	0	33	6
강원	40	1	0	32	7
충북	39	1	0	26	12
전북	40	1	0	35	4
제주	35	1	0	26	8

2. 소결

공익위원 구성 비율 규정, 연임 기준, 여성위원 비율 제고 방안 마련해야

‘각 지방노동위원회의 공익위원 구성의 편차를 줄일 수 있는 방안을 마련하라’는 고용노동부 산하 고용노동행정개혁위원회의 2018년 권고에도 불구하고, 노동위원회 공익위원의 직종간 구성비율 차이가 여전히 큰 것으로 나타남. 심판담당 공익위원은 교수와 법조인에 편중된 상태가 지속되는 반면 조정담당 공익위원의 경우 교수의 비중이 가장 높지만 변호사 비중은 공인노무사보다 낮게 나타나는 등 차이가 있음.

법률에서 다양한 직종 출신의 공익위원을 위촉하도록 한 취지는 직종 및 전문분야의 다양성을 활용하여 판정의 정확성과 공정성을 개선하는 데 그 목적이 있음. 노동위원회법 시행령에 각 직종별 공익위원회 구성비율의 적정 수준을 규정할 필요가 있음. 아울러 노동위원회의 성인지감수성을 높이는 방안으로 20%를 밑도는 여성 공익위원 비율을 제고하는 방안도 필요함.

공익위원 위촉기간과 관련하여, 비록 법령에서 연임의 횟수를 제한한 것은 아니지만, 현행과 같이 일부 공익위원이 제한없이 연임되는 상황은 바람직하다고 볼 수 없음. 향후 공익위원 연임을 위한 기준, 즉 평가제도 마련이나 개선과 관련한 검토가 필요함.

4. 노동위원회 회의 운영 현황

1. 심판·조직위원회 구성과 공익위원 현황

(1) 심판위원회 구성 : 중노위 위원장·상임위원의 판정 참여 비율 17.4% 매우 저조

심판위원회에 위원장과 상임위원이 반드시 참여해야 하는 것은 아니지만, 민간위원만 참여하는 심판위원회보다 공무원 신분의 위원장 또는 상임위원이 참여할 때 위원회 판정절차에서 책임성, 공정성을 개선할 수 있다는 점에서 상근 위원장과 상임위원의 확대가 바람직하다고 판단됨.

- 중앙노동위원회가 의뢰한 선행연구에서도, 상임위원을 제외한 공익위원은 비상근제로서 시간적 제약 때문에 사건처리에 전념하기 어려운 단점이 있고, 심판담당 공익위원 중에 노동사건 전문변호사나 노동법 전문가 비중이 높지 않은 문제점을 지적한 바 있음. 동 보고서는 이 문제를 해결할 방안으로 상근인력의 충분한 지원이 필수적이고, 상임위원의 증원을 통해 '상임위원 중심의 사건처리 체계 구축'을 주장한 바 있음.⁵

2019년 기준 정보공개청구를 통해 얻은 자료에 따르면, 중앙노동위원회 위원장 또는 상임위원이 참여한 비율은 17.4%에 불과하고, 불참한 경우가 82.6%에 이룸. 지방노동위원회는 위원장 또는 상임위원이 참여한 비율이 54.4%로 중앙노동위원회보다 더 높게 나타남.

- 2020년 기준 각급 노동위원회의 위원장 또는 상임위원이 심판위원회에 참여 또는 불참한 통계는 '정보부존재'로 얻지 못하였음.

<표 21> 2019년 심판(차별시정)위원회 구성 현황 (단위: 건)

구분	심판위원회 구성건수	위원장·상임위원		(위원장·상임위원이 참여한 경우) 민간위원 구성의 방법			
		참여	불참	교수로만 구성	변호사로 만 구성	교수+변호 사	기타
계	4,234	2,115	2,119	※ 정보 부존재로 자료 미제출			
중노위	512	89	423				
지노위	3,722	2,026	1,696				

위원장·상임위원이 불참하는 경우, 민간위원들이 직종(그룹)별로 어떻게 구성되는지 살펴보기 위해 아래 표의 양식으로 정보공개를 청구하였으나, '정보부존재' 이유로 자료를 받지 못함.

민간위원만으로 심판위원회를 구성할 때 같은 직종으로만 구성되는지(예: 교수+교수+교수), 아니면 각각 다른 직종의 위원으로 구성되는지(교수+변호사+전공무원)는 판정의 객관성, 공정성 측면에서 매우 중요한 문제라 할 수 있음.

⁵ 김인재 외, 「노동위원회 60년 평가와 향후 발전방안 연구」, (사)한국노동사회연구소, 2014.

<표 22> 2020년 심판(차별시정)위원회 구성 현황 (단위: 건)

구분	(위원장·상임위원이 불참한 경우) 민간위원 구성의 방법			
	교수로만 구성	변호사로만 구성	교수+변호사	기타
계	※ 정보 부존재로 자료 미제출			
중노위				
지노위				

(2) 조정위원회 구성

2020년 기준 각급 노동위원회의 위원장 또는 상임위원이 조정위원회에 참여 또는 불참한 통계는 '정보부존재'로 얻지 못하였음

- 2019년 기준 정보공개청구로 얻은 자료에 따르면, 중앙노동위원회 조정사건의 경우, 위원장·상임위원이 참여한 경우는 단 한 건도 없는 것으로 나타남. 지방노동위원회 조정사건의 경우 위원장·상임위원이 참여한 경우는 전체 1,265건 중 163건(12.9%)에 불과한 것으로 나타남.

(3) 공익위원의 연간 참여현황 : 1년간 참여 없음 비율 '심판사건 5.9%, 조정사건 12.9%'

심판담당 공익위원이 연간 몇 회의 심판위원회에 참석하는지 살펴본 결과, 한 건도 참석하지 않는 공익위원이 29명(5.9%)에 이르는 것으로 나타남.

- 10건 이내인 공익위원이 20.4%이고, 반면 51건 이상에 참석하는 공익위원이 25.1%로 나타나는 등 편차가 크게 나타남.

<표 23> 2020년 심판(차별시정)담당 공익위원 참여 현황 (단위: 명)

구분	인원 합계	구제신청사건 참여건수								
		없음	1-10건	11-20건	21-30건	31-40건	41-50건	51-60건	61-70건	70건 이상
계(명, %)	490	29	100	104	65	39	30	25	8	90
	(100.0)	(5.9)	(20.4)	(21.2)	(13.3)	(8.0)	(6.1)	(5.1)	(1.6)	(18.4)
중앙노동위원회	44	1	2	1	1	0	0	6	2	31
지노위	446	28	98	103	64	39	30	19	6	59

조정담당 공익위원의 경우, 조정에 한 건도 참여하지 않은 공익위원이 지방노동위원회 41명, 1건 이상 20건 이내가 82.1%로 나타남.

<표 24> 2020년 조정담당 공익위원 참여 현황 (단위: 명)

구분	인원 합계	조정신청사건 참여건수								
		없음	1-10건	11-20건	21-30건	31-40건	41-50건	51-60건	61-70건	70건 이상
계(명, %)	318	41	224	37	13	2	0	1	0	0
	(100)	(12.9)	(70.4)	(11.6)	(4.1)	(0.6)	(0.0)	(0.3)	(0.0)	(0.0)
중노위	19	1	12	6	0	0	0	0	0	0
지노위	299	40	212	31	13	2	0	1	0	0

(4) 공익위원의 제척·기피 현황

위원은 다음과 같은 사유 발생시 직무집행에서 제척됨 (노동위원회법 제21조 제1항 제1~5호).

1. 위원 또는 위원의 배우자이거나 배우자였던 사람이 해당 사건의 당사자가 되거나 해당 사건의 당사자와 공동권리자 또는 공동의무자의 관계에 있는 경우
2. 위원이 해당 사건의 당사자와 친족이거나 친족이었던 경우
3. 위원이 해당 사건에 관하여 진술이나 감정을 한 경우
4. 위원이 당사자의 대리인으로서 업무에 관여하거나 관여하였던 경우
5. 4의2. 위원이 속한 법인, 단체 또는 법률사무소가 해당 사건에 관하여 당사자의 대리인으로서 관여하거나 관여하였던 경우
6. 위원 또는 위원이 속한 법인, 단체 또는 법률사무소가 해당 사건의 원인이 된 처분 또는 부작위에 관여한 경우

또한 당사자는 공정한 심의·의결 또는 조정 등을 기대하기 어려운 위원이 있는 경우에 그 사유를 적어 위원장에게 기피신청을 할 수 있고(노동위원회법 제21조 제3항), 위원에게 제척사유 및 기피사유가 있는 경우에는 스스로 그 사건에 관한 직무집행에서 회피할 수 있음(노동위원회법 제21조 제6항).

2019년 공익위원의 제척·기피·회피는 총 30건임. 이중 제척 11건, 기피 2건, 회피 17건임

- 제척을 사유별로 보면, 제5호(8명)가 높게 나타남.

<표 25> 2019년 공익위원의 제척·기피·회피 현황 (단위: 명)

구분	인원 계	개요			제척 등 결정의 사유(노동위원회법 제21조1항)						
		제척	기피	회피	계	1호	제2호	제3호	제4호	제4의2 호	제5호
계	30	11	2	17	11	0	0	1	2	0	8
중앙노 동 위원회	8	2	0	6	2	0	0	0	0	0	2
지노위	22	9	2	11	9	0	0	1	2	0	6

2. 소결

충분한 지노위 상임위원 확보, 공익위원 자질과 태도 평가 필요

중앙, 서울, 경기, 부산을 제외하면 대부분의 지방노동위원회에 상임위원이 배치되지 않는 실정이며, 상임위원의 부족으로 인해 대부분의 심판위원회가 민간위원만으로 운영되는 상황임. 특히 중앙노동위원회의 경우 위원장·상임위원이 참여하는 심판사건은 2019년 기준 17.4%로 매우 저조함.

대부분 지방노동위원회는 상임위원이 없는 상태이므로 많은 사건이 민간위원에 의해 판정이 이루어지는 것으로 보임. 판정의 정확성과 공정성 확보를 위해 모든 심판사건과 조정사건에 위원장 또는 상임위원이 참여가 보장되도록 충분한 상임위원 확보가 시급함. 또한, 공익위원 중 1년간 심판사건을 전혀 맡지 않거나 10건 이내의 사건을 담당하는 경우도 26% 수준이므로, 공익위원의 자질과 태도를 평가하고 연임 여부 판단에 적극 반영할 필요가 있음.

결론

1) 노동위원회 사건처리 현황

잘못된 권리구제율·인정률·화해율 계산식 바로 잡아야 : 중앙노동위원회는 매년 발간하는 노동위원회 통계연보에서 권리구제 건수를 인정 건수와 화해 건수의 합으로 규정하면서도 '권리구제율, 인정률, 화해율'을 계산할 때 분모를 일치시키지 않고 제각각 다른 분모로 계산함. 이에 따라 인정률과 화해율의 합이 권리구제율과 일치하지 않고, 인정률이 실제보다 15%가량 높으며 화해율이 실제보다 10% 낮은 왜곡된 결과가 도출됨. 노동위원회는 권리구제율, 인정률, 화해율 계산식의 분모를 통일하여 왜곡된 수치를 바로 잡아야 함.

과도한 화해 처리, 공정하고 합리적 화해 기준 마련해야 : 최근 5년간 통계에서 지방노동위원회의 부당해고 구제신청사건 화해율(화해로 종결되는 사건)이 50%에 근접함. 화해가 사건의 종국적 해결이라는 점에서 노동자에게 유리한 측면도 있으나, 노동위원회가 법리적 판단보다 화해를 중시할 경우 화해 중용으로 노동자·사용자 모두에게 불합리한 결과를 초래할 수 있음. 또한 부당해고 구제신청이 화해 위주로 종결되면 부당해고에 대한 사업장의 불합리한 관행이 개선되지 않거나 악화될 수 있으므로 신중하게 접근할 필요가 있음. 향후 공정하고 합리적 화해를 유도하기 위한 기준을 마련해야 함.

중노위의 1/3 수준인 '지노위 차별시정 인정률' 개선 필요 : 최근 5년간 차별시정 사건에 대한 지방노동위원회 인정률은 평균 17.3%이고, 중앙노동위원회 인정률은 평균 51.3%로 34%가량 차이가 남. 지방노동위원회와 중앙노동위원회의 과도한 인정률 차이가 지속되면 중앙노동위원회로 재심 청구하는 사례가 증가하고, 지방노동위원회 판정에 대한 신뢰를 저하시킬 수 있으므로, 지방노동위원회 인정률이 낮은 원인을 찾고 개선할 필요가 있음.

반토막 난 부당노동행위 인정률 분석·제고 필요 : 최근 수년간 부당노동행위 사건의 증가가 눈에 띄며, 지방노동위원회의 부당노동행위 사건에서 인정률은 20%대에 머물다가 2020년에 10% 수준으로 급격하게 낮아짐. 현장의 부당노동행위 사건은 증가한 반면 인정률은 급격히 낮아지면서 노사관계 불안요인으로 작용할 우려가 있음. 인정률이 낮아진 요인을 분석할 필요가 있으며, 산업현장에서 부당노동행위 근절을 위한 근로감독 강화 등 대책이 필요할 것임.

노동위원회 처리사건 수 매년 증가, 신속하고 공정한 권리구제 필요 : 노동위원회가 처리하는 사건 수는 매년 증가하는 추세를 보여 왔으며, 2020년에는 조정사건 감소, 심판사건 증가 현상이 나타남. 특히 최근 수년간 부당해고 등 심판사건이 크게 증가하였고, 2020년에도 증가현상이 지속됨.

심판사건의 증가는 사업주의 노무관리 방식이 개선되지 않는 반면 노동자 개인의 권리의식이 증가하여 양자간 인식의 차이가 크게 벌어지면서 나타나는 것으로 보임. 여기에 정부의 근로감독과 사업장 노무지도 물량이 감소하거나 개선되지 않는 것도 영향을 준 것으로 판단됨. 노동관계법상 직장내괴롭힘 제도 등 법제상 사업주에게 요구되는 의무와 부담이 증가하고 있으나, 정부의 근로감독과 지도가 충분히 이루어지지 않고 있으므로, 정부의 적극적인 법집행력 개선을 위한 노력이 요구됨.

50% 넘는 지노위 판정 불복, 원인 분석 필요 : 지방노동위원회 초심판정 중 중앙노동위원회에 대한 재심신청률은 53.8%로 높게 나타나고 있음. 재심신청이 감소하지 않는 원인에 대한 분석이 필요하고, 우선 재심신청률을 노동자측과 사용자측으로 나누어 관리할 필요가 있음.

초심유지율·재심유지율을 높게 유지해야 : 중앙노동위원회 판정결과 초심판정을 유지하는 비율(초심유지율)은 2017년 이래 90%대를 유지하고 있음. 초심판정의 법적 안정성을 높이기 위해 초심유지율을 높게 유지하는 게 바람직함. 또한, 행정소송에서 중앙노동위원회가 승소한 비율인

‘재심유지율’은 최근 계속 증가하였으나 2020년 감소함. 초심유지율과 함께 노동위원회 판정의 합리성과 공정성을 판단하는 중요한 지표라는 점에서 재심유지율을 높게 유지할 필요가 있음.

조정성립률·인정률 낮은 일부지노위 원인 분석 필요 : 노동위원회별로 조정사건 및 심판사건 처리결과를 살펴본 결과, 조정성립률과 심판사건 인정률이 모두 높은 노동위원회는 강원, 부산, 울산, 충남이고, 반대로 조정성립률과 인정률이 낮은 노동위원회는 인천, 전남, 충북으로 나타남. 조정성립률과 인정률 지표는 노사관계 안정과 노동자 권리보호 측면에서 중요하고, 노동위원회의 적극적 노력이 없으면 관리하기 어려운 지표라는 점에서 조정성립률과 인정률이 낮은 위원회에 대한 지속적 모니터링이 필요할 것으로 보임.

2) 노동위원회 위원과 직원 구성 현황

공익위원 구성 비율 규정, 연임 기준, 여성위원 비율 제고 방안 마련해야

‘각 지방노동위원회의 공익위원 구성의 편차를 줄일 수 있는 방안을 마련하라’는 고용노동부 산하 고용노동행정개혁위원회의 2018년 권고에도 불구하고, 노동위원회 공익위원의 직종간 구성비율 차이가 여전히 큰 것으로 나타남. 심판담당 공익위원은 교수와 법조인에 편중된 상태가 지속되는 반면 조정담당 공익위원의 경우 교수의 비중이 가장 높지만 변호사 비중은 공인노무사보다 낮게 나타나는 등 차이가 있음.

법률에서 다양한 직종 출신의 공익위원을 위촉하도록 한 취지는 직종 및 전문분야의 다양성을 활용하여 판정의 정확성과 공정성을 개선하는 데 그 목적이 있음. 노동위원회법 시행령에 각 직종별 공익위원회 구성비율의 적정 수준을 규정할 필요가 있음. 아울러 노동위원회의 성인지감수성을 높이는 방안으로 20%를 밑도는 여성 공익위원 비율을 제고하는 방안도 필요함.

공익위원 위촉기간과 관련하여, 비록 법령에서 연임의 횟수를 제한한 것은 아니지만, 현행과 같이 일부 공익위원이 제한없이 연임되는 상황은 바람직하다고 볼 수 없음. 향후 공익위원 연임을 위한 기준, 즉 평가제도 마련이나 개선과 관련한 검토가 필요함.

3) 노동위원회 회의 운영 현황

충분한 지노위 상임위원 확보, 공익위원 자질과 태도 평가 필요

중앙, 서울, 경기, 부산을 제외하면 대부분의 지방노동위원회에 상임위원이 배치되지 않는 실정이며, 상임위원의 부족으로 인해 대부분의 심판위원회가 민간위원만으로 운영되는 상황임. 특히 중앙노동위원회의 경우 위원장·상임위원이 참여하는 심판사건은 2019년 기준 17.4%로 매우 저조함.

대부분 지방노동위원회는 상임위원이 없는 상태이므로 많은 사건이 민간위원에 의해 판정이 이루어지는 것으로 보임. 판정의 정확성과 공정성 확보를 위해 모든 심판사건과 조정사건에 위원장 또는 상임위원이 참여가 보장되도록 충분한 상임위원 확보가 시급함. 또한, 공익위원 중 1년간 심판사건을 전혀 맡지 않거나 10건 이내의 사건을 담당하는 경우도 26% 수준이므로, 공익위원의 자질과 태도를 평가하고 연임 여부 판단에 적극 반영할 필요가 있음.

참여연대 이슈리포트
노동위원회 운영실태 보고서

발행일 2022. 01. 26.

발행처 참여연대 노동사회위원회 (위원장 : 이승은 노무사)

담당 이종수 실행위원, 이조은 선임간사 02-723-5036

labor@pspd.org

※ 본 자료는 [참여연대 웹사이트](#)에서 다시 볼 수 있습니다.



참여연대는 정부보조금 0%, 회원의 회비로 운영됩니다.

대표전화 02-723-5300 [온라인 회원가입](#) 02-723-4251

주소 03036 서울 종로구 자하문로9길16 (통인동)

홈페이지 www.peoplepower21.org

[참여연대 커뮤니케이션 채널 안내\(SNS·뉴스레터·보도자료 수신 등\)](#)