고용노동부 보도참고자료

보도시점 2024. 2. 20.(화) 배포 즉시

확고한 노사법치주의 토대 위에 노동위원회의 대화와 타협 중심의 노동분쟁 해결 지원 확산

- 노동위원회 70주년을 계기로 노동위원회 성과 재조명
- 대규모 분쟁사업장에 대한 적극적 조정 등으로 노사관계 안정에 기여

현 정부 출범 후 **노사관계 지표가 안정적 수준을 유지**하고 있다. 이러한 배경에 **정부가 노사법치주의를 공고히** 하는 한편, 교섭 등 과정에서 노사 이견으로 발생한 갈등에 대해서는 **노사 간 대화와 타협을 통해 자율적으로 해결할 수 있도록 지원**해 온 것이 있다고 평가된다.

▲ **근로손실일수**('22.5.10.~'23.12월)는 584,853일로,
지난 정부 평균 1,567,381일(동일 기간)의 37.3% 수준에 불과
▲ '23년 **노사분규 평균 지속 일수 건당 9.4일**로, 역대 최초 10일 이하 기록

그 과정에서 **노동위원회**도 **적극적인 사전·사후 조정** 등을 통해 **현장의 노사갈등 예방·해결에 중추적인 역할을 수행**해 왔다. 올해 노동위원회 설립 70주년을 맞이하여, 그간의 노동위원회 주요 성과를 재조명해 본다.

적극적인 노동분쟁 조정으로 대화와 타협을 통한 상생·협력의 기틀 마련

과거 노동조합법에 따른 노동위원회의 조정은 파업 전 쟁의권 확보를 위해 거치는 **형식적인 통과의례로 인식**되며, **노동위원회 사건 접수 이후 사건 처리 중심으로 추진**되어 온 측면이 있다.

그러나 현 정부 출범 이후 노동위원회는 **'일회적·사후적 분쟁해결'에서 벗어나** 사전조정-본조정-사후조정으로 이어지는 **'상시적·예방적 분쟁해결 시스템' 구축을 위해 역량을 집중**하고 있다.

그 결과, 지난해 국민 일상에 밀접한 영향을 미치는 대규모 사업장의 집단 노동분쟁 해결에 있어 노동위원회의 역할이 더욱 빛났다.

주요 사례는 다음과 같다.

노동위원회는 작년 추석 명절 직전 **전국철도노동조합의 철도파업**으로 고향을 찾는 전 국민의 발이 묶일 수 있는 상황에서, '찾아가는 현장 조정 서비스'의 일환으로 철도 현장을 방문하고, **노사와 정부 관계자를 면담하여 대화를 통한 문제해결을 촉구**하는 등 **노사정 대화의 가교역할**을 함으로써 파업 중단('23.9.25.)을 이끌어내는 데 기여했다.

또한, 노동위원회의 적극 독려로 **서울시버스 노사가 35년 만에 최초로 노동위원회의 사전조정**을 통해 그간의 극단적 교섭관행을 깨고 **평화적으로 임·단협을 조기 타결**('23.3.29.)했다. 거의 매년 서울시버스 노조가 조정신청을 통해 파업권 확보하여 노사 대립이 지속되어 왔던 점과 대조된다. 서울시버스의 사례가 확산되어 **부산**(3.30.)·**대구**(4.3.) **등 전국 지역버스의 무분규 타결**으로 이어졌으며, 그 결과 버스 파업으로 인한 **교통 대란 등 국민 불편을 최소화**했다.

노동위원회는 **국민 건강과 밀접한 의료 산업의 특수성**을 고려, 보건의료노조 총파업을 전후하여 사전조정-본조정-사후조정 등 수차례의 조정회의, 노조위원장 면담, 보건복지부 협조, 밤샘·마라톤 조정 등 **전방위적 조정을 통해 파업의 조기 해결을 지원**했다('23.7.14. 등). 이를 통해 의료 파업 지속으로 인한 **의료공백의 장기화를 방지하는 데 일조**했다.

이와 같은 성과를 낼 수 있었던 것은 노동위원회가 **주요 업종·사업장별 준상근 조정위원을 매칭**하여 **사업장 노사와 상시적인 협력체계를 구축**하고, **노사위원**이 **노사와 신뢰와 공감대를 형성**하며, **공익위원**이 **실효성 있는 대안을 제시**하는 등 일련의 과정이 유기적으로 작용했기에 가능했던 것으로 보인다.

노사법치주의 확립 및 국민에게 신뢰받는 노동분쟁 해결 기관으로 자리매김

현 정부 출범 이후 정부는 불법에 대해서는 노사를 불문하고 엄정 대응하는 등 **노사법치주의 확립을 위해 노력**해 왔다. 특히 **위법한 우선·특별채용 단협 조항에 대해서는 시정명령**하여 모두 시정된 바 있다. 이 과정에서 위법 여부에 대한 행정관청의 자의적 판단의 위험성을 최소화하고 객관성을 담보하기 위해 **노동위원회의 의결을 얻었다.**

한편, 최근 기술 발전과 인구구조의 변화로 특고 등 **고용형태가 다양화**되고, 고용상 차별, 직장내 괴롭힘 등 **노동분쟁의 유형과 쟁점이 복잡·다양**해지고 있다. 또한, **근로자의 권리의식 증가, 디지털·저탄소 경제전환 및 글로벌 공급망 재편** 과정에서 발생하는 **저숙련·취약 근로자의 고용불안**과 **기업의 경영 불확실성 증가** 등으로 **사건 수도 지속 증가**하고 있다.

이러한 위기와 도전의 상황 속에서 노동위원회는 **연간 1만 6천여 건의 사건을 처리**하고, **처리사건의 약 95%를 노동위원회 단계에서 종결**시키고 있다. 또한, **평균 53.7일 이내 사건을 처리**하여, 법원(재심판정에 대한 1심 행정소송 약 401일 소요)에 비해 7배 이상 신속하게 사건을 처리하고 있다. 이를 통해 **부당해고 등으로 생계를 위협받는 취약 근로자를 조속히 구제**하고, 기업의 경영 안정에도 도움을 주고 있다.

또한, 최근 노동위원회는 '직장인 고충 솔루션', '공정노사 솔루션' 등을 새로이 도입하여, 판정 외 대안적 분쟁해결 기법(ADR)은 활용한 개별·집단적 노동분쟁 예방에도 집중하고 있다.

향후 노동위원회 노사 자율적 분쟁 해결 지원 기능 강화해 나갈 예정

노동위원회는 **'노동위원회 70주년'을 계기로 2024년을 노동위원회 분쟁해결 기능 강화를 위한 원년**으로 삼고 발전 방향을 모색해 나갈 계획이다. 특히, 노동위원회의 **조정·화해 등 대안적 분쟁 해결방식(ADR)의 활성화**를 위해 관련 **전문가를 육성(K-ADR스쿨)**하고, 노사 당사자가 자율적 분쟁해결 역량을 강화할 수 있도록 교육홍보도 지속해 나갈 계획이다.

고용노동부도 그간 추진해 온 노사법치를 흔들림 없이 추진하는 한편, 법치의 토대 위에서 '대화와 타협을 통한 자율·상생의 노사관계'로 나아갈 수 있도록, 노동위원회의 분쟁 예방·해결 전문성 강화를 위해 법·제도 개선 과제를 검토하는 등 필요한 지원을 아끼지 않을 예정이다.

담당 부서	노사협력정책관 노사관계법제과	책임자	과 장	서명석 (044-202-7611)
		담당자	사무관	천민정 (044-202-7614)
담당 부서	중앙노동위원회 기획총괄과	책임자	과 장	손성길 (044-202-8351)
		담당자	사무관	황현태 (044-202-8367)

대한민국 정책브리핑 OPEN 출처표시 공공누리 공공저작물 자유이용허락