

고용노동부 갈등관리 운영규정

[시행 2019. 10. 16.] [고용노동부훈령 제294호, 2019. 10. 16., 제정]



고용노동부(혁신행정담당관), 044-202-7058

제1조(목적) 이 훈령은 「공공기관의 갈등 예방과 해결에 관한 규정」(대통령령)과 「공공기관의 갈등 예방과 해결에 관한 시행규칙」(총리령)의 시행에 필요한 사항과 고용노동부 갈등관리 제도 운영 전반에 관한 사항 등을 정함으로써 고용노동부 소관 업무와 관련한 갈등의 효율적인 예방과 해결을 그 목적으로 한다.

제2조(용어의 정의) 이 훈령에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "갈등"이라 함은 공공정책(법령의 제정·개정, 각종 사업계획의 수립·추진을 포함한다. 이하 같다)을 수립하거나 추진하는 과정에서 발생하는 이해관계의 충돌을 말한다.
2. "갈등영향분석"이라 함은 공공정책을 수립·추진할 때 공공정책이 사회에 미치는 갈등의 요인을 예측·분석하고 예상되는 갈등에 대한 대책을 강구하는 것을 말한다.

제3조(적용범위) 이 훈령은 고용노동부와 그 소속기관에 적용한다.

제4조(갈등관리심의위원회 설치) 고용노동부 소관 사무의 갈등관리와 관련한 사항을 심의하기 위하여 「고용노동부 갈등관리심의위원회(이하 "위원회"라 한다)」를 설치한다.

제5조(위원회의 기능) 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 갈등관리 종합시책의 수립·추진에 관한 사항
2. 고용노동부 소관 갈등관리 관련 법령 등의 정비에 관한 사항
3. 다양한 갈등 해결수단의 발굴·활용에 관한 사항
4. 갈등영향분석에 관한 사항
5. 갈등의 예방 및 해결에 관한 민간활동의 지원에 관한 사항
6. 그 밖에 갈등의 예방·해결에 관하여 고용노동부장관이 필요하다고 인정한 사항

제6조(위원회의 구성) ① 위원회는 위원장 1명을 포함하여 11인 이내의 위원으로 구성한다. 이 경우 제2항에 따른 민간위원이 과반수가 되도록 하여야 한다.

② 위원은 고용노동부 소속 국장급 공무원 중 고용노동부장관이 지명하는 사람(이하 "정부위원"이라 한다)과 민간분야의 전문가로서 다음 각 호의 요건을 갖춘 사람 중 고용노동부장관이 위촉하는 사람(이하 "민간위원"이라 한다)로 한다.

1. 변호사·공인노무사의 자격이 있는 사람
2. 경제학·법학·경영학 등 노동문제와 관련된 학문을 전공한 자로서 고등교육법 제2조에 따라 인정된 대학의 부교수 이상의 직에 있는 사람

3. 그 밖에 노동분야 및 갈등관리·예방에 관한 학식과 경험이 풍부한 자로 고용노동부장관이 인정하는 사람
- ③ 위원장은 민간위원 중에서 호선하여 선출하고 임기는 2년으로 한다.
- ④ 위원회에 간사를 두며, 간사는 혁신행정담당관이 된다.
- ⑤ 민간위원의 임기는 2년으로 하고 연임할 수 있으며, 보궐위원의 임기는 전임자의 남은기간으로 한다.
- ⑥ 정부위원과 간사의 임기는 해당 직위의 재임기간으로 한다.
- ⑦ 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 경우에는 위원장이 지명한 위원이 그 직무를 대행한다.

제7조(위원회의 운영) ① 위원회는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

- ② 위원장은 위원회의 회의를 소집하고 그 의장이 된다.
- ③ 위원장이 회의를 소집할 때에는 회의개최일 7일 전까지 회의일시, 장소 및 회의내용 등을 각 위원에게 통지하여야 한다. 다만, 긴급한 경우에는 그렇지 않다.
- ④ 위원회는 필요한 경우에 안건과 관련하여 공무원 및 이해관계인, 관계전문가에게 자료를 제출하도록 하거나 의견을 들을 수 있다.
- ⑤ 위원회는 대면회의를 원칙으로 한다. 다만, 긴급하거나 필요한 경우에는 서면회의로 운영할 수 있다.
- ⑥ 위원회 회의는 공개를 원칙으로 한다. 다만, 위원장이 필요하다고 인정하는 경우에는 위원회의 의결로써 공개하지 않을 수 있다.

제8조(위원의 해촉·기피·회피) ① 고용노동부장관은 민간위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당위원을 해촉할 수 있다.

1. 심신장애 등의 사유로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 인하여위원의 직을 유지하는 것이 적합하지 않다고 인정되는 경우
4. 위원이 사임 의사를 밝힌 경우
- ② 위원회가 심의·의결하는 사항과 직접적인 이해관계가 있는 사람은 위원 중에서 공정한 심의·의결을 기대하기 어려울 것으로 예상되는 위원이 있는 경우 위원회에 그 위원의 기피를 신청할 수 있다. 이 경우 위원회는 의결로 기피 신청의 대상인 위원의 발언 및 의결권을 배제하거나 제한할 수 있다.
- ③ 위원은 안건과 직접적인 이해관계가 있거나 공정한 심의를 하기 어려운 사정이 있는 경우에는 해당 안건에 대하여 심의·의결을 회피할 수 있다.

제9조(갈등조정협의회의 구성·운영) ① 고용노동부 본부의 각 부서(이하 "소관부서"라 한다)는 공공정책으로 인하여 발생한 갈등해결을 위하여 필요하다고 판단되는 경우에는 각 사안별로 갈등조정협의회(이하 "협의회"라 한다)를 구성하여 운영할 수 있다.

- ② 협의회는 의장 1인, 소관부서 소속 공무원, 관련 분야 민간전문가 및 이해관계인 등으로 구성한다.
- ③ 의장은 해당 사안과 직접 관련이 없는 사람 중에서 소관부서와 이해관계인(이하 "당사자"라 한다) 간에 합의하여 선임한다.

④ 당사자는 사안과 관련한 단체 또는 전문가의 협의회 참석을 협의회에 요청할 수 있다. 이 경우 의장은 관련단체 및 전문가 참석이 필요한지 여부를 판단하여 요청을 거부하거나 관련자를 참석케 하는 등 조치할 수 있다.

⑤ 협의회는 구체적인 구성과 운영은 당사자가 정하는 규칙에 따른다. 이 경우 다음 각 호의 사항이 포함되도록 하여야 한다.

1. 협의회 목적
2. 당사자의 범위
3. 협의회 의장의 선정
4. 진행일정
5. 협의의 절차
6. 협의결과문의 작성
7. 협의회 운영과정에서 발생하는 비용 분담에 관한 사항
8. 그 밖에 협의회 운영에 필요하다고 당사자가 합의한 사항

⑥ 협의회는 해당 사안과 관련하여 현장 확인, 이해 당사자 면담 및 조정, 이해관계자 대표자 간 갈등조정회의 운영 등 갈등의 조속한 해결을 위해 필요한 활동을 할 수 있다.

⑦ 소관부서에서 갈등현안별로 협의회와 유사한 별도의 협의체를 운영 중인 경우에는, 그 협의체를 협의회 활동으로 갈음할 수 있다.

제10조(갈등관리 전담부서의 구성 및 임무) ① 혁신행정담당관은 갈등관리업무를 총괄하며, 다음 각 호의 임무를 전담하여 수행한다.

1. 갈등관리 추진계획 작성
2. 갈등과제 선정 및 점검·관리
3. 갈등관리 관련 규정의 운용
4. 위원회 상정 안건 심의에 필요한 자료의 수집
5. 잠재적 갈등사안에 대한 모니터링
6. 위원회 및 협의회 운영에 관한 사항
7. 갈등관리 교육 실시
8. 갈등관리 전문가 인력풀의 구축 및 소관부서에 대한 지원
9. 그 밖에 갈등관리를 위해 필요한 사항

② 갈등관리 전담부서는 갈등이 발생하였거나 발생할 것으로 예상되는 경우에는 다음 각 호의 내용에 대해 소관부서로부터 자료를 제출받거나 의견을 들을 수 있다.

1. 갈등사안과 관련된 공공정책의 개요 및 향후 추진계획
2. 이해관계자 현황 및 이해관계자별 입장
3. 갈등 진행 상황 및 갈등요인의 분석
4. 향후 갈등 조정방안

③ 갈등관리 전담부서는 다음 각 호의 사안 중 갈등의 정도와 지속성, 국민권익에 미치는 영향 등 그 중요성을 고려하여 소관부서와 협의하여 갈등과제로 선정할 수 있다.

1. 소관부서에서 갈등과제로 요청한 사항
2. 갈등이 심화되거나, 갈등을 유발시킬 가능성 큰 사안

④ 갈등관리 전담부서는 소관부서의 의견을 조율·조정하거나 의견 청취가 필요할 때에는 해당 안건을 위원회에 상정하여 갈등사안을 조정할 수 있다.

제11조(소관부서의 임무 등) ① 소관부서는 소관 사무와 관련된 갈등의 발생을 예방하기 위해 노력하여야 하며, 다양한 수단을 적극 활용하여 갈등을 신속하고 효과적으로 해결하여야 한다.

② 소관부서는 공공정책을 수립·시행·변경함에 있어서 국민생활에 중대하고 광범위한 영향을 주거나 국민의 이해 상충으로 인하여 과도한 사회적 비용이 발생할 우려가 있다고 판단되는 경우에는 해당 공공정책을 결정하기 전에 갈등영향분석을 실시할 수 있다.

③ 제2항에 따른 갈등영향분석을 하는 경우에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 공공정책의 개요 및 기대효과
2. 이해관계인의 확인 및 의견조사 내용
3. 관련 단체 및 전문가의 의견
4. 갈등유발요인 및 예상되는 주요쟁점
5. 갈등으로 인한 사회적 영향
6. 갈등의 예방·해결을 위한 구체적인 계획
7. 그 밖에 갈등의 예방·해결을 위하여 필요한 사항

④ 소관부서는 갈등관리 전담부서와 협의하여 제2항 및 제3항에 따른 결과를 위원회에서 심의하도록 갈등관리 전담부서에 안건상정을 요청하여야 한다. 이 경우 위원회의 심의 결과를 정책 등의 수립·시행·변경에 최대한 반영하여야 한다.

⑤ 소관부서는 제10조제3항에 따라 선정된 갈등과제에 대해 갈등영향분석, 현장점검, 협의회 등의 운영, 유관기관 등과의 협조 등을 통해 갈등이 원만히 해결될 수 있도록 지속적으로 점검·관리하여야 하며, 갈등관리 전담부서는 갈등의 해결에 필요한 지원을 하여야 한다.

제12조(비밀엄수의무 등) 위원회 위원 및 협의회 구성원 등은 위원회 및 협의회 과정에서 알게 된 사항이나 비밀을 타인에게 누설하거나 직무상 목적 외에 이용하여서는 안 된다.

제13조(수당 등) 위원회의 위원 및 협의회 구성원 중 공무원이 아닌자에 대하여는 예산의 범위 안에서 수당, 여비, 기타 필요한 경비를 지급할 수 있다.

제14조(책임경감 및 우대조치) ① 소속직원이 갈등관리업무를 능동적으로 추진함에 따라 발생한 결과에 대하여 고의 또는 중대한 과실이 없는 경우에는 불이익한 처분 등을 하지 아니한다.

② 갈등관리업무 추진에 현저한 공로가 있는 직원에게는 성과급 우대 또는 포상 등 인사 상 우대조치를 할 수 있다.

제15조(준용규정) 갈등관리에 관한 사항 중 이 규정에서 정하지 않은 사항은 「공공기관의 갈등 예방과 해결에 관한 규정」과 「공공기관의 갈등 예방과 해결에 관한 시행규칙」에서 정한 바에 따른다.

제16조(재검토기한) 이 규정은 「훈령·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정」에 따라 2019년 12월 31일을 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 12월 31일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

부칙 <제294호, 2019.10.16.>

제1조(시행일) 이 훈령은 발령한 날부터 시행한다.

제2조(경과규정) 이 훈령 시행 전 위촉된 위원의 경우 현 규정에 의해 임명된 것으로 본다.

제3조(다른 규정의 폐지) 노동부 예규 제544호(2007.7.5.), 「갈등관리 심의위원회 운영규정」은 동 규정 시행과 동시에 폐지한다.