

고용노동부 청원심의회 운영 규정

[시행 2022. 4. 1.] [고용노동부훈령 제403호, 2022. 4. 1., 제정]



고용노동부(민원운영팀), 044-202-7796

제1조(목적) 이 규정은 「청원법」 제8조 및 같은 법 시행령 제3조에 따라 고용노동부 청원심의회 구성 및 운영에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ① 이 규정은 고용노동부 본부(이하 "본부"라 한다)와 소속기관(지방고용노동관서, 노동위원회, 최저임금위원회, 산업재해보상보험재심사위원회, 고용노동부고객상담센터)에 적용한다.

② 청원심의회(이하 "심의회"라 한다) 운영 등에 관하여 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 따른다.

제3조(청원업무 주관·처리부서) ① 「청원법」(이하 "법"이라 한다), 같은 법 시행령(이하 "시행령"이라 한다) 및 같은 법 시행규칙(이하 "시행규칙"이라 한다)에 따라 청원사항에 관한 업무를 주관하는 부서(이하 "주관부서"라 한다)는 다음 각 호와 같다.

1. 본부: 고객지원팀
2. 지방고용노동관서: 고용관리과(고용관리과가 없는 기관은 지역협력과(팀))
3. 중앙노동위원회: 기획총괄과
4. 지방노동위원회: 조정과(조정과가 없는 기관은 사무국)
5. 최저임금위원회: 사무국
6. 산업재해보상보험재심사위원회: 사무국
7. 고용노동부고객상담센터: 기획지원과

② 법 제12조에 따라 접수된 청원은 소관 업무와 관련하여 실제 처리하는 부서(이하 "처리부서"라 한다)에서 담당한다.

제4조(심의회 구성) ① 법 제8조제1항 및 시행령 제3조제1항에 따라 본부 및 소속기관에 심의회를 둔다.

② 본부 및 소속기관 심의회는 위원장 1명을 포함하여 5명 이상 7명 이내의 위원으로 구성하되, 외부위원 수가 전체 위원 수의 2분의 1 이상이 되어야 한다.

③ 본부 심의회 위원장은 감사관이 되고, 내부위원은 혁신행정담당관과 고객지원팀장을 당연직으로 하며, 외부위원은 시행령 제3조제3항제2호의 고용노동부 소관 사무 분야의 학식과 경험이 풍부한 자 중에서 고용노동부 장관이 위촉한다.

④ 소속기관 심의회 위원장은 다음 각 호와 같이 하고, 내부위원 중 당연직 위원은 주관부서의 장으로 하고 나머지 위원은 소속기관의 장이 지명하며, 외부위원은 고용노동부 소관 사무 분야의 학식과 경험이 풍부한 자 중에서 소속기관의 장이 위촉한다.

1. 지방고용노동관서: 청 · 지청장
2. 중앙노동위원회: 사무처장
3. 지방노동위원회: 위원장
4. 그 밖의 위원회: 위원장(단, 최저임금위원회는 상임위원으로 한다.)
5. 고용노동부고객상담센터: 소장

⑤ 심의회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1명을 두되, 본부는 고객지원팀 민원담당 사무관, 소속기관은 주관부서 민원담당 주무관으로 한다.

제5조(임기) 위원회의 임기는 2년으로 하되, 한 차례만 연임할 수 있다. 다만, 내부위원 중 당연직 위원회의 임기는 당해 직위에 재직하는 기간으로 한다.

제6조(위원의 제척 · 기피 · 회피) ① 심의회 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 안건의 심의 · 의결에서 제척된다.

1. 위원 또는 그 배우자나 배우자였던 사람이 해당 안건의 당사자 (당사자가 법인인 경우에는 그 임원 또는 직원을 포함한다. 이하 이 호 및 제2호에서 같다)이거나 그 안건의 당사자와 공동권리자 또는 공동의무자인 경우
2. 위원이 해당 안건의 당사자와 친족이거나 친족이었던 경우
3. 위원이 해당 사건에 관하여 증언, 진술, 자문, 연구, 용역 또는 감정 등의 업무를 수행하고 있거나 수행한 경우
4. 위원이나 위원이 속한 법인이 해당 사건 당사자의 대리인이거나 대리인이었던 경우

② 심의회의 심의 대상 안건의 당사자는 심의회의 위원에게 공정한 심의를 기대하기 어려운 사정이 있는 경우에는 심의회에 기피(忌避) 신청을 할 수 있고, 심의회는 의결로 기피 여부를 결정한다. 이 경우 기피 신청의 대상인 위원은 그 의결에 참여할 수 없다.

③ 심의회의 위원이 제1항 각 호의 제척 사유에 해당하는 경우에는 심의회에 그 사실을 알리고, 스스로 해당 안건의 심의에서 회피(回避)해야 한다.

④ 심의회의 위원이 제1항 각 호의 제척 사유에 해당함에도 불구하고 회피 신청을 하지 않은 경우 고용노동부 장관 또는 소속기관의 장은 해당 위원을 해촉할 수 있다.

제7조(대리출석) 내부위원이 부득이한 사유로 회의에 출석하지 못할 때에는 해당 위원이 지명한 하위 직급 공무원이 대리 출석할 수 있다.

제8조(심의사항) ① 심의회는 다음 각 호의 1에 해당하는 사항을 심의한다.

1. 법 제8조제1항제1호 및 법 제11조제2항에 따른 공개청원의 공개 여부에 관한 사항
2. 법 제8조제1항제2호 및 법 제21조제1항 본문에 따른 청원의 조사결과 등
3. 법 제8조제1항제3호에 따른 그 밖에 청원에 관한 사항

② 제1항에도 불구하고 법 제21조제1항 단서 및 시행령 제15조에 따라 심의회의 심의를 거칠 필요가 없는 사항에 대해서는 심의회의 심의를 생략할 수 있다.

제9조(심의회 운영) ① 심의회는 위원장을 포함한 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 위원이 부득이한 사유로 참석할 수 없는 경우에는 별지 제1호서식에 따른「청원심의회 검토의견서」를 제출할 수 있고, 이 경우 심의회에 출석한 것으로 본다.

② 심의회 회의는 출석하여 대면회의(화상회의를 포함한다)하는 것을 원칙으로 하되, 다음 각 호의 경우에는 서면회의로 대체할 수 있다.

1. 안건의 내용이 경미한 경우
2. 긴급한 사유로 위원이 출석하는 회의를 개최할 시간적 여유가 없는 경우
3. 천재지변이나 그 밖의 부득이한 사유로 인하여 위원의 출석에 의한 의사정족수를 채우기 어려운 경우
4. 감염병 확산 방지 등 재난 대응이 필요한 경우

③ 심의회 위원은 심의과정 및 위원 활동에서 알게 된 청원 관련 사항을 타인에게 누설해서는 안되며, 임기 만료 이후에도 또한 같다.

④ 간사는 심의회 의결서 및 회의록을 작성하여야 하고, 심의회 의결서는 별지 제2호서식에 따른다.

⑤ 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 경우에는 다음 각 호의 자가 그 직무를 대행한다.

1. 본부: 고객지원팀장
2. 소속기관: 주관부서의 장

⑥ 심의회는 청원사항을 심의함에 있어 객관적으로 처리될 수 있도록 공정하게 심의하여야 한다.

제10조(심의회 개최 요구) ① 심의회는 위원장이 필요하다고 인정하거나 청원을 처리하는 처리부서의 장이 요구하는 경우 개최할 수 있다.

② 제1항에 따라 처리부서의 장이 심의회 개최를 요구할 때에는 별지 제3호서식에 의한 심의회 개최요구서 및 기타 필요한 자료를 첨부하여 주관부서에 제출하여야 한다.

③ 심의회 종료 후 주관부서는 별지 제2호서식의 심의의결서를 첨부하여 처리부서에 통보하고, 처리부서는 심의회 심의 결과를 성실히 반영하여 청원을 처리하고 처리결과를 청원인에게 통지하여야 한다.

제11조(수당) 심의회를 개최한 때에는 공무원이 아닌 위원에 대하여는 예산의 범위에서 수당과 여비를 지급할 수 있다.

제12조(운영세칙) 이 훈령에서 규정한 사항 외에 심의회의 운영에 필요한 사항은 심의회 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

제13조(재검토기한) 고용노동부장관은 「훈령·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정」에 따라 이 훈령에 대하여 2022년 7월 1일을 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 6월 30일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

부칙 <제403호,2022.4.1.>

이 훈령은 발령한 날부터 시행한다. 다만 제8조제1항제1호는 2022년 12월 23일부터 시행한다.