

공인노무사와 소청심사 대리권

I. 문제의 소재

1985 년 공인노무사제도가 도입된 이후 2016 년 12 월 말까지 4,994 명의 공인노무사가 배출되었고, 이중 자격시험 합격자는 3,867 명, 노동행정경력자는 1,127 명이다. 2016 년판 고용노동백서에 따르면 2015 년 12 월 말 현재 1,816 명이 고용노동부에 직무개시등록을 하고 노무사업을 하고 있다고 한다. 공인노무사는 인사 및 노무분야의 전문 자격사로서 사업장의 노무관리를 전문적으로 지원하고 근로자의 침해된 권리를 구제함으로써 기업의 노무관리 선진화와 이를 통한 건전한 경제발전을 도모하기 위해서라고 공인노무사법 제 1 조(목적)는 설명하고 있다.

공인노무사의 대표적인 업무가 노동위원회에서 근로자나 사용자의 노동사건을 대리하여 부당해고나 부당노동행위 사건을 수행하는 것이다. 그런데 근로자인 교원이나 공무원이 징계처분 등 기타 신분상 불리한 처분에 대하여 구제를 받을 수 있는 소청심사 절차에서는 그것이 노동사건임에도 불구하고 변호사에게만 그 대리권을 인정해주고 있다. 이에 대한 문제점을 살펴보고, 공인노무사가 소청심사를 대리해야 하는 필요성에 대해 살펴보고자 한다.

II. 공인노무사의 소청심사 사건 대리의 필요성

1. 노동위원회와 공인노무사의 사건대리

근로자는 사용자가 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 한 경우에 노동위원회에 구제신청을 할 수 있고, 근로자 또는 노동조합은 사용자가 노동조합 활동과 관련하여 부당노동행위를 하여 노동 3 권을 침해 당한 경우에도 노동위원회에 구제신청을 할 수 있다(근로기준법 제 28 조, 노동조합법 제 82 조). 노동관계의 분쟁은 유동적이고 계속적이고 집단적인 성격을 가지고 있어 그 해결을 일반 행정기관이나 사법기관에서 처리할 경우, 관료주의성, 경직성, 비전문성 등으로 인해 공정하고 신속하며 합리적인 해결을 기대하기 어려운 측면이 있다. 이러한 이유로 인해 독립된 행정기구로 설치된 노동위원회를 통하여 노동분쟁을 신속·공정하고 합리적으로 처리하고 있다¹

부당해고, 부당노동행위 사건의 대부분이 노동위원회를 통해서 해결된다. 2015 년 기준으로 14,229 건의 노동사건이 13 개의 지방노동위원회와 1 개의 중앙노동위원회(중노위)에서 처리되었다. 2015 년 중노위에서 처리된 1,388 개의 사건 중 415 개가 중노위의 판정에 불복하여 행정소송을 제기하여 중노위 기준으로 30% 소송제기율을, 지방노동위원회의 사건기준으로는 3%의

¹ 김형배 박지순, 「노동법강의」 제 5 판, 신조사, 2016, 663 면.

소송제기율을 유지하고 있다² 노동위원회 노동사건의 대부분은 공인노무사의 ‘노동사건 대리’를 통해서 처리된다. 특히 노동위원회 사건에 있어, 월 평균임금이 200 만원 미만 근로자는 정부의 지원금을 받은 국선노무사를 통해서 노동위원회 진행절차 일체에 대하여 무료로 법률대리인 지원을 받는다.

[2015 년 심판사건 처리현황]

(단위: 건)

구분	접수	처 리 내 역						진행중
		계	판정				화해 · 취하	
			소계	인정	기각	각하		
계	14,229	12,488	4,428	1,580	2,005	843	8,060	1,741
부당노동행위	1,276	1,024	645	116	482	47	379	252
부당해고 등	12,571	11,130	3,562	1,329	1,465	769	7,568	1,441
기 타	382	334	221	145	51	25	113	48

2. 소청심사위원회의 권리구제제도

노동위원회의 구제신청대상은 근로기준법이 적용되는 5 인 이상의 사업장에 소속된 모든 근로자다. 다만, 국가 또는 지방 공무원이나 교원은 제외 된다. 근로자이면서 특별한 신분상 보장을 받는 공무원이나 교원은 별도의 소청심사기관을 통해 신분상 불이익에 대해 구제신청이 가능하다. 공무원과 교원의 권리구제를 위한 소청심사위원회는 행정부에 중앙인사위원회 소청심사위원회와 교원소청심사위원회가 있고, 지방공무원 소청심사위원회가 있다. 교원은 교육권, 신분보장, 자율성 보장 등의 권리를 가지면서, 한편으로 교육 및 연구 활동, 품위유지, 정치활동 금지 등의 의무를 진다. 특히 신분보장과 관련한 제도가 교원소청심사제도인데 교원의 징계처분(파면, 해임, 정직, 감봉, 견책)이나 그 의사에 반하는 불리한 처분(강임, 휴직, 면직, 직위해제 등)을 받고 불복할 경우 제기하는 행정심판의 일종이라 할 수 있다.³

따라서 특별한 신분상 보장을 받지 못하는 공무원 조직에 소속된 민간인과 사립학교의 행정업무 등을 담당하는 직원, 초·중등학교의 기간제교원(교육공무원법 제 32 조, 사립학교법 제 54 조의 4 의 규정에 의해 임용된 교사)은 교육소청심사위원회에 소청심사를 청구할 수 없다. 이들의 경우에는 노동위원회를 통해 구제를 받아야 한다.

3. 공인노무사의 소청심사 대리권의 필요성

² 자료는 “2016 년 고용노동백서” 고용노동부, 676-677 면. 아래의 표와 “연도별 행정소송 처리현황”은 동일한 자료에서 참고함.

³ 이동찬, “교원소청심사 제도에 관한 연구”, 한양법학, 22, 2008, 2, 370 면.

소청심사 절차는 소송절차가 아닌 행정심판 절차이다. 공인노무사는 공인노무사법 제 2 조에 따라 노동관계법령에 따른 심판청구를 대리할 수 있다. 따라서 공인노무사는 행정심판법 제 18 조(대리인의 선임)⁴ 제 1 항 제 4 호에 의하여 “다른 법률에 따라 심판청구를 대리할 수 있는 자”에 속한다. 이 행정심판법 규정에 따라서 공인노무사는 노동위원회뿐만 아니라 노동사건 관련된 행정심판 일체를 대리해오고 있다. 소청심사위원회의 모법은 행정심판법이다. 이 모법에서 인정한 대리인 자격을 소청심사와 관련된 개별법⁵에서는 변호사에게만 대리인 자격을 인정하고 있는데, 이는 모법인 행정심판법에서 인정한 공인노무사의 대리권을 개별법에서 배제시킴으로서 모법의 취지에 어긋나는 법체계상 문제점이 있고, 또한 해당 법률 소비자인 공무원과 교원도 상대적으로 저렴하면서도 전문적인 자격을 갖춘 공인노무사를 대리인으로 선정할 수 없어 불이익을 받고 있다고 본다.

아래의 표와 같이 공인노무사는 현재 개별소청사건 외에 개별적 근로관계의 구제, 집단적 근로관계의 구제, 공무상 재해 권리구제를 모두 대리하고 있다.

[공공부문 노동관계의 공인노무사 직무 포함 여부]⁶

O : 포함 X : 미포함

구분		개별적 근로관계 권리구제 대리	집단적 근로관계 권리구제 대리	공무상 재해 권리구제 대리
행정기관		공무원	O	O
		소청심사 : X 인권위 진정: O		
		근로자	O	O
학교	국공립	공무원	O	O
		소청심사 : X 인권위 진정: O		
		근로자	O	O
	사립	교원	교원소청심사 : X	O

⁴ 행정심판법 제18조(대리인의 선임) ① 청구인은 법정대리인 외에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 대리인으로 선임할 수 있다.

1. 청구인의 배우자, 청구인 또는 배우자의 사촌 이내의 혈족
2. 청구인이 법인이거나 제 14 조에 따른 청구인 능력이 있는 법인이 아닌 사단 또는 재단인 경우 그 소속 임직원
3. 변호사
4. 다른 법률에 따라 심판청구를 대리할 수 있는 자
5. 그 밖에 위원회의 허가를 받은 자

⁵ 「국가공무원법」 제 76 조(심상청구와 후임자 보충발령) 제 1 항, 「지방공무원법」 제 67 조(처분사유 설명서의 교부 및 심사의 청구) 제 2 항, 그리고 「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」 제 9 조(소청심사의 청구) 제 2 항에서는 심사청구인의 대리인으로 변호사로 한정하고 있다.

⁶ 한국노동법학회, “공무원·교원의 소청심사절차에서 공인노무사 대리권 부여에 관한 연구”, 한국공인노무사회, 2016, 32 면.

		인권위 진정: O		
	직 원	O	O	X
공공기관		O	O	O

위와 같은 사실을 검토해 볼 때, 노동법과 노동사건의 전문자격사인 공인노무사에게 소청심사 대리권을 부여하는 것은 당연하다고 판단된다.

III. 현행법상의 공인노무사의 직무영역

1. 노동관계 법령(31 개)에 따른 공인노무사의 업무

- (1) 노동 관계 법령에 따라 관계 기관에 대하여 행하는 신고·신청·보고·진술·청구
(이의신청·심사청구 및 심판청구를 포함한다) 및 권리 구제 등의 대행 또는 대리
- (2) 노동 관계 법령에 따른 모든 서류의 작성과 확인
- (3) 노동 관계 법령과 노무관리에 관한 상담·지도
- (4) 「근로기준법」을 적용 받는 사업이나 사업장에 대한 노무관리진단
- (5) 「노동조합 및 노동관계조정법」 제 52 조에서 정한 사적(私的) 조정이나 중재

2. 법령에 따른 직무의 구체적 내용⁷

- (1) 지방노동관서 관련 업무
 - ① 취업규칙 및 노사협의회 작성, 변경 신고 업무; ② 임금체불, 퇴직금의 진정, 고소, 고발 등에 대한 대행 및 대리업무; ③ 임금채권보장법 상의 도산, 사실인정, 신청 등 체당금 신청업무
- (2) 근로복지공단 관련업무
 - ① 산재요양, 휴업급여, 장애보상, 유족연금, 및 장의비 청구 대행 및 대리업무
 - ② 각종청구에 대한 심사청구 대리
 - ③ 고용보험 및 산재보험 관리업무, 보험료 정산(개산보험료 및 확정보험금) 등
- (3) 산업안전재해보상 관련업무
 - ① 산업재해관련 심사청구 대행업무; ② 산업재해 및 안전보건에 관한 자문업무
- (4) 노동위원회 관련 업무
 - ① 개별근로자에 대한 해고, 징계, 전직, 강등 등에 대한 구제신청 대리 업무
 - ② 노동조합에 대한 부당노동행위 구제신청 대리 업무
- (5) 개별적 근로관계 관련 업무
 - ① 해고의 정당성에 관한 상담 지도업무; ② 임금관련 상담지도업무; ③) 근로시간, 휴일, 휴게 등에 상담 지도업무; ④ 근로계약체결, 취업규칙 등에 대한 상담 지도 업무
- (6) 집단적 노사관계 관련 업무

⁷ “공인노무사제도 개선에 관한 연구”(2004.8, 한국근로기준협회) 참조

① 노동관계 및 노동관계조정, 쟁의 등에 대한 상담 지도 업무; ② 단체교섭 및 단체협약에 대한 상담 지도 업무; ③ 부당노동행위 등에 대한 상담 지도 업무; ④ 노동쟁의 조정 및 조정사적조정 및 중재업무

(7) 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률, 파견근로자보호 등에 관한 법률, 고용보험, 및 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

① 노사협의회 운영에 관한 상담지도 업무; ② 근로자파견과 관련한 근로조건, 처우 및 관리 등에 대한 상담지도 업무; ③ 남녀고용평등과 관련 분쟁해결 등에 대한 상담지도 업무; ④ 실업급여, 능력개발사업 및 고용안정과 관련한 상담 지도 업무

(8) 행정심판위원회 관련 업무

- 고용노동부 및 관계기관의 행정처분에 대해 행정심판 대리

(9) 산재보험심사위원회에 거부처분에 대한 재심사 청구

- 근로복지공단 본부의 산재 심사거부 처분에 대한 산재보험심사위원회에 재심청구

3. 국선노무사 제도

국선노무사제도는 취약계층의 노동법적 권익을 보호하고자 도입되었다. 국선노무사제도는 공인노무사가 고용노동부로부터 최소의 비용을 받고 저임금 근로자에 대한 사건대리 및 취약한 중소기업에 대해 노무관리진단 및 조언을 해준다.

(1) 부당한 징계를 당한 근로자가(월 평균급여 200 만원 이하의 경우) 공인노무사를

국선노무사로 선정하여 노동위원회를 통해 권리구제 신청

(2) 10 인 이하의 사업장에서 사업장 도산 등으로 인하여 임금을 받지 못한 근로자가

국선노무사를 통해 체당금을 청구

VI. 결론

1985년 공인노무사 제도가 도입된 이후 지난 32년 동안 공인노무사는 노사평화와 노사관계 선진화 및 기업의 효율적인 인사노무관리에 대해 많은 기여를 하여 왔기 때문에 공인노무사에 대한 사회적 인지도가 높아지고 있다. 특히 소청심사의 경우에는 노동분쟁에 관한 행정심판절차이고 공인노무사는 노동분야의 전문 자격사이므로 노동사건 대리인 역할을 하는 것은 너무나도 당연한 논리라 할 수 있다. 따라서 행정심판법 제18조(대리인 선임)에 따라 대리인 권한을 부여받을 수 있는 공인노무사가 행정심판의 종류인 일반적인 소청심사위원회에서도 노동사건 대리권을 행사할 수 있도록 법 개정과 제도적 개선이 필요하다고 본다. 이는 결국 법률소비자인 공무원과 교원들의 법률적 서비스의 선택의 폭을 넓혀 이들의 권익보호를 위한 길이기도 하다.