

## 노동위원회와 교원소청심사위원회 비교검토

### I. 문제의 소재

몇 달전 모 사립대학교 외국인 교수가 사무실에 찾아와 상담을 한 적이 있었는데 정확한 구제기관을 알지 못해 각하 판정이 난 안타까운 일이 이었다. 사건은 이러했다. 이 외국인 교수는 조교수로 임명되어 지난 5년 동안 근무하면서 매년 근로계약을 재갱신하였는데, 금년 2월에는 교원 재임용에서 탈락하였다. 대학교는 외국인 교수가 기간제 교수 계약을 체결하였으므로 기간 만료로 재고용을 하지 않았다는 것이다. 이 외국인 교수는 교수평가에서 중간 이상의 점수를 유지하면 재임용에 문제가 없다는 학교 규정이 있기 때문에 계약연장에는 전혀 문제가 없다고 생각했었다. 억울하다고 생각한 외국인 교수는 노동위원회의 부당해고 구제신청을 하였으나 각하 판정을 받았고 재심신청을 위해 뒤늦게 우리 노무법인에 찾아온 것이다.

외국인 교수는 교원이므로 재임용 탈락에 대한 구제신청을 교원소청심사위원회에 제기했어야 하는데, 노동위원회에 잘못 신청하여 각하결정을 받았던 것이다. 이 외국인 교수가 교원소청심사위원회의 절차에 대해 잘 알았다면 충분히 법적 구제를 받고도 남았을 텐데, 정확한 구제기관을 잘 알지 못해 법적인 구제를 받지 못한 것이 안타까웠다.<sup>1</sup>

근로자가 부당한 인사처분을 받은 경우 일반적으로 노동위원회의 구제신청을 통해 해결한다. 2015년 노동위원회 부당해고 등의 사건이 13,000건이나 접수되어 처리되었다고 한다. 이에 비해 교원소청심사위원회는 2013년 기준 588건으로 상대적으로 사건 수가 적은 편이지만 지속적으로 증가하고 있다고 한다.<sup>2</sup> 특히 외국인 교수의 경우 기간제 근로자이면서 교원의 신분을 유지하기 때문에 교원소청심사 대상이 될지 여부에 대해 혼란스러운 경우가 많다.

아래에서는 노동위원회의 업무처리 구제절차를 기준으로 교원소청위원회의 절차를 비교하여 이해하고자 한다.

### II. 노동위원회와 교원 소청심사위원회의 기능 비교

#### 1. 적용대상의 구분

노동위원회의 구제신청대상은 근로기준법이 적용되는 5인 이상의 사업장에 소속된 모든 근로자다. 다만, 국가 또는 지방 공무원이나 ‘교원’은 제외 된다. 노동법이 적용되지 않는 공무원이나 교원은 별도의 소청심사기관을 통해 신분상 불이익에 대해 구제신청이 가능하다. 공무원과 교원의 권리구제를 위한 소청심사위원회는 행정부에 중앙인사위원회 소청심사위원회와 ‘교원소청심사위원회’가 있고, 지방공무원 소청심사위원회가 있다. 그리고 입법부, 사법부, 헌법재판소, 중앙선거관리위원회에 각각 별도의 소청심사위원회가 설치되어 있다.

<sup>1</sup> 관련 유사사례: 중노위99부노165, 부해610, 2000. 1. 31. 공무원법에 적용되는 철도청 직원이 부당해고 사건을 소청심사위원회가 아닌 노동위원회에 제기하였기 때문에 각하된 사건.

<sup>2</sup> 교원소청심사위원회, “결정문집”, 2014.

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(강입, 휴직, 면직, 직위해제 등)을 받고 불복할 경우 제기하는 행정심판의 일종이라 할 수 있다.<sup>3</sup>

구체적으로 교원이란 유치원의 “원장·원감 및 교사”(유아교육법 제20조)와 초등학교·중학교·고등학교·고등기술학교 및 특수학교의 “교장·교감 및 교사”(초·중등교육법 제19조) 그리고 대학·산업대학·교육대학 및 방송·통신대학의 “총장·학장·교수·부교수·조교수·전임강사”(고등교육법 제14조)를 말한다. 따라서 사립학교의 행정업무 등을 담당하는 직원, 초·중등학교의 기간제교원(교육공무원법 제32조, 사립학교법 제54조의4의 규정에 의해 임용된 교사)은 교육소청심사위원회에 소청심사를 청구할 수 없다. 이들의 경우에는 노동위원회를 통해 구제를 받아야 한다.

## 2. 노동위원회와 교원 소청위원회의 업무처리 구제절차

구분	노동위원회	교원소청심사위원회 <sup>4</sup>
구성	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 관련 법률: 노동위원회법</li> <li>○ 구성: 고용노동부 소속으로 중앙노동위원회(1개)와 각 지방노동위원회(12개)가 있으며, 중앙노동위원회는 세종시에, 각 지방노동위원회는 각 지방에 위치해 있음.</li> <li>○ 목적: 노동관계에 있어 부당하고, 부당노동행위 사건 발생시 신속하고 공정하게 해결하기 위한 심판기능제공</li> <li>○ 대상: 근로기준법이 적용되는 전 근로자</li> <li>○ 심문회의 구성: 공익위원 3명과 근로자위원과 사용자위원으로 구성하고, 결정은 공익위원의 과반수로 결정함.</li> <li>○ 청구대상: 근로기준법 제23조에 의한 부당하고 등. 노동조합법 제81조에 의한 부당노동행위 기간제법 제9조에 의한 차별적 처우의 시정신청</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 관련 법률: 교원지위향상을 위한 특별법 (관련시행령: 교원소청에 관한 규정)</li> <li>○ 구성: 교육부 소속 1개의 위원회로 세종시에 위치해 있음.</li> <li>○ 목적: 교육부에 설치되어 있는 합의제 행정기관으로서 교원이 받은 징계 등의 불리한 처분에 대해 법령과 판례를 근거로 공정하게 심사, 결정하는 기능</li> <li>○ 대상: 국립, 공립, 사립의 유치원, 초등, 중등, 고등, 대학교의 교원.</li> <li>○ 심문회의 구성: 위원 8명으로 구성하고, 재직위원 과반수 참석과 재직위원 과반수 합의로 결정</li> <li>○ 청구대상: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 징계처분: 파면, 해임, 정직, 감봉, 견책</li> <li>- 그 밖의 그 의사에 반하는 불리한 처분: 재임용거부, 직권면직, 직위해제, 휴직, 강입. 기타</li> </ul> </li> </ul>

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

<sup>4</sup> 교육부 교원소청심사위원회, 「교원 재임용 소청심사」, 도서출판 지식공감, 2016.

심사청구	<ul style="list-style-type: none"> <li>-부당해고, 부당노동행위 등 사유 발생일로부터 3 월 이내에 신청 (근기법 제 28 조, 노조법 제 82 조)</li> <li>-관할: 부당해고, 부당노동행위 발생 사업장 소재지 관할 지방노동위원회(규칙 제 29 조)</li> </ul>	<p>처분이 있는 것을 안 날부터 30일 이내에 청구</p> <p>-과면 또는 해임이나 면직처분에 대하여 교원소청심사 청구가 있는 경우 처분권자는 위원회의 최종 결정이 있을 때까지 후임자의 보충 발령을 하지 못함. 다만, 소청심사청구 기간이 경과한 후에는 보충발령이 가능함.</p>
심사접수	<ul style="list-style-type: none"> <li>구제신청서가 접수되면 심판위원회 구성</li> <li>-심판담당공익위원 3인으로 구성</li> <li>-사건처리 조사관 지정</li> <li>-기재사항 누락시 보정요구</li> <li>-신청취지 추가, 변경</li> </ul>	<p>청구서가 위원회에 접수되면 심사과장은 담당조사관을 지정(즉시)</p> <p>-심사위원회는 소청심사청구서에 흠이 있다고 인정할 때에는 접수한 날로부터 7일 이내에 상당한 기간을 정하여 청구인에게 보정요구를 할 수 있으며, 경미한 때에는 직권으로 보정 가능</p>
접수통지 및 답변서 제출요구	<ul style="list-style-type: none"> <li>-당사자에게 이유서, 답변서 제출방법, 심판절차 안내문 발송</li> <li>-신청서와 이유서 부분 상대방에 송달 및 답변서 제출요구</li> </ul>	<p>피청구인에게 청구서 부분을 송부하고 기한을 정하여 답변서 제출을 요구(3일)</p> <p>-심사위원회는 소청심사청구서 부분 1부를 피청구인에게 송부하고 필요한 경우 답변서 제출을 요구할 수 있음</p>
증거제출 및 사실 조사 등	<p>노동위원회는 증거자료가 필요한 경우 관련 자료 제출요구, 필요시 당사자, 증인출석 조사. 필요시 사업장 방문 조사.</p>	<p>답변서 접수 및 청구인에게 송달(20일)</p> <p>-피청구인의 답변서가 접수되면 그 부분을 청구인에게 송부하고 필요할 경우 현지 등을 방문하여 사실 조사함.</p>
심사기일 통지	<p>심문회의 개최일 7일 전에 일정통지</p> <p>-정당한 사유가 있을 시 연기요청 가능</p>	<p>심사기일 통보 (심사 1주일 전 통보)</p> <p>-정당한 사유가 있을 시 연기요청 가능</p>
심사회의	<p>심문회의는 공익위원 3인 모두 참석하여 개시하고, 추가적으로 근로자위원, 사용자위원 각 1인 참석하여 심문진행</p> <p>-회의 진행절차: 사건상정 → 당사자확인 → 신문 및 진술 → 결정</p> <p>-참고인 출석시 사전 승인이 필요함.</p> <p>-위원장 증인 지정하여 진술하게 할 수 있으며, 이 경우 당사자에게 심문이나 반대신문 기회주어야 함.</p>	<p>○ 심사회의: 소청사건을 심사</p> <p>-참석범위: 위원장, 위원, 심사과장, 담당조사관, 양당사자 및 증인</p> <p>-회의 진행절차: 사건상정 → 당사자확인 → 신문 및 진술 → 결정</p> <p>-심사의 범위: 소청심사청구의 원인이 된 사실 외의 사실에 대하여 심사하지 못함.</p>
결정	<p>판정회의 개최. 공익위원 3인 전원의 출석과 위원 과반수(2인) 찬성으로 결정.</p> <p>-구제신청 인정, 기각, 각하, 화해 취하</p>	<p>-결정방법: 재적위원 3분의 2 이상의 출석과 재적위원 과반수의 합의에 의함</p> <p>-결정기한: 접수한 날부터 60일 이내,</p>

	-금전보상: 부당해고 인정 및 부당해고 기간 중 임금지급.	불가피한 경우 30일 연장가능 -결정: 각하, 기각, 감경, 이행명령 등
결정서 송부	결정서 송부: 구체명령인 경우 판정서 '주문'에 30일 이내 이행기한 명시	결정서 송부(결정일 15일 이내) -결정서가 작성되면 당사자에게 송부
후속조치 및 불복 조치	-이행강제금 제도: 사업주가 노동위원회 결정 불복시 근로자 1인당 2000만원 이내 이행강제금 부과, 구체명령 후 2년 동안 매년 2회까지 부과가능. 사용자가 재심신청에서 승소시 납부한 이행강제금을 모두 환급 받음.  -재심은 중앙노동위원회에 노동위원회 결정서 수령 후 10일 이내에 재심신청.	-심사위원회의 결정에 대하여 불복할 때, 교원 및 사립학교법인 또는 사립학교 경영자는 행정소송 제기 가능 -국공립교원은 원처분청을 대상으로 행정소송을 제기해야 함. 그러나 처분청은 행정소송을 제기할 수 없고 이에 기속되어 따라함.  -행정소송은 소청결정서를 받은 후 90일이내에 제기

### 3. 교원소청심사위원회의 특성

교원소청심사위원회는 교원의 특성에 맞추어 제도를 설계하였기 때문에 다음과 같은 긍정적인 특성을 지닌다. ①소청심사청구의 대상이 되는 처분보다 청구인에게 불이익한 결정을 하지 않는다(교원소청규정 제16조). ②파면 또는 해임이나 면적처분을 받은 경우, 소청심사청구를 하면 소청심사 결정이 있을 때까지 청구인의 후임자를 보충 발령하지 못하게 되어 있다(교원지위특별법 제9조). ③소청심사청구를 하는데 비용이 들지 않고, 소청심사 결정이 민사소송 등 다른 구제방법 보다 빨리(60일 이내 결정, 30일 연장 가능) 이루어진다 (교원지위특별법 제10조). 따라서 교원소청심사위원회는 위와 같이 교원들의 신분보장 성격을 고려한 조치들로 인하여 실질적으로 교원들의 권리구제를 확보할 수 있는 제도라 하겠다.

### III. 사안의 소결

외국인 교수는 지방노동위원회의 각하 판정이 사건의 내용에 대한 기각사유가 아니라 사건처리 기관을 잘못 정하여 제기하였기 때문에 각하되었다는 것을 알게 되었다. 또한 중앙노동위원회의 재심신청 자체가 재심의 사유가 되지 못한다는 것을 알고 다른 방안을 모색하였다. 이 경우 외국인 교수는 민사소송을 제기하거나 비자를 취업비자(D-10)로 변경하여 신규 취업하는 두 가지의 방법 밖에는 없었다. 이에 필자는 외국인이 민사소송을 제기하는 것이 시간상, 금전상 거의 불가능하기 때문에 신규 취업하기를 권하였다. 근로자들이 자신의 부당한 법적 구제절차를 제대로 알지 못할 때 발생할 수 있는 대표적인 사건이었다고 볼 수 있다. 위 사례는 근로자들이 자신의 부당한 권리 침해에 대해 법적 구제수단을 제대로 알고 대응해야 이 외국인 교수와 같은 실수를 예방할 수 있다고 하겠다.