

의안번호	제 호	의결사항
의결연월일	2022. . . (제 회)	

공인노무사법 시행령
일부개정령안

제출자	국무위원 이정식 (고용노동부장관)
제출연월일	2022. . .

법제처 심사 전

1. 의결주문

공인노무사법 시행령 일부개정령안을 별지와 같이 의결한다.

2. 제안이유 및 주요내용

행정기관 소속 위원회를 효율적으로 운영하기 위하여 성격과 기능이 중복되는 공인노무사자격심의위원회와 공인노무사징계위원회를 공인노무사자격심의·징계위원회로 통합하는 내용으로 「공인노무사법」이 개정(법률 제18923호, 2022. 6. 10. 공포, 12. 11. 시행)됨에 따라, 종전의 공인노무사자격심의위원회와 공인노무사징계위원회의 구성 및 운영에 관한 사항을 삭제하고, 공인노무사자격심의·징계위원회의 구성 및 운영에 필요한 사항을 정하는 한편,

공인노무사 징계의 전문적인 심의를 위한 소위원회 제도 도입 및 위원회의 위원 구성 확대 등으로 징계 의결기한이 늘어나는 점을 감안하여 공인노무사 징계 제도의 원활한 운영을 위하여 징계의결기한을 징계의결의 요구를 받은 날부터 30일 이내에서 90일 이내로 연장하려는 것임.

3. 주요토의과제

없 음

4. 참고사항

가. 관계법령 : 생략

나. 예산조치 : 별도조치 필요 없음

다. 합 의 :

라. 기 타 : 1) 신·구조문대비표, 별첨

2)

3)

대통령령 제 호

공인노무사법 시행령 일부개정령안

공인노무사법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제10조제3항 중 “공인노무사자격심의위원회(이하 “심의위원회”라 한다)”를 “공인노무사자격심의·징계위원회(이하 “자격심의·징계위원회”라 한다)”로 한다.

제14조의2를 다음과 같이 한다.

제14조의2(자격심의·징계위원회 위원의 임기) 법 제3조의4제4항제3호

부터 제5호까지의 규정에 해당하는 위원의 임기는 3년으로 한다.

제14조의3 및 제14조의4를 각각 제14조의6 및 제14조의8로 하고, 제14조의3부터 제14조의5까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

제14조의3(자격심의·징계위원회 위원의 제척·기피·회피) ① 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 자격심의·징계위원회의 심의·의결에서 제척(除斥)된다.

1. 위원 또는 그 배우자나 배우자였던 사람이 해당 안건의 당사자가 되거나 그 안건의 당사자와 공동권리자 또는 공동의무자인 경우
2. 위원이 해당 안건의 당사자와 친족이거나 친족이었던 경우
3. 위원이 해당 안건에 대하여 증언, 진술, 자문, 연구, 용역 또는 감정을 한 경우

4. 위원이나 위원이 속한 법인이 해당 안전 당사자의 대리인이거나 대리인이었던 경우

② 해당 안전의 당사자는 위원에게 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 제척사유가 있거나 공정한 심의·의결을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우에는 자격심의·징계위원회에 기피 신청을 할 수 있고, 자격심의·징계위원회는 의결로 기피 여부를 결정한다. 이 경우 기피 신청의 대상인 위원은 그 의결에 참여할 수 없다.

③ 위원은 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 자격심의·징계위원회에 그 사실을 알리고 스스로 해당 안전의 심의·의결에서 회피(回避)해야 하고, 제2항에 해당하는 경우에는 스스로 심의·의결에서 회피할 수 있다.

제14조의4(위원의 지명철회 및 해촉) 고용노동부장관은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 위원에 대한 지명을 철회하거나 해촉(解囑)할 수 있다.

1. 심신장애로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 않다고 인정되는 경우
4. 제14조의3제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는데도 불구하고 회피하지 않은 경우
5. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제14조의5(위원장의 직무) ① 법 제3조의4제3항에 따른 자격심의·징계위원회의 위원장(이하 “위원장”이라 한다)은 자격심의·징계위원회를 대표하고 자격심의·징계위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 위원장이 미리 지명한 위원이 그 직무를 대행한다.

제14조의6(종전의 제14조의3)을 다음과 같이 한다.

제14조의6(자격심의·징계위원회의 회의 등) ① 위원장은 회의를 소집하고 그 의장이 된다.

② 자격심의·징계위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 자격심의·징계위원회에 자격심의·징계위원회의 사무를 처리할 간사 1명을 두되, 간사는 위원장이 고용노동부 소속 공무원 중에서 지명한다.

④ 이 영에서 규정한 사항 외에 자격심의·징계위원회의 운영 등에 필요한 사항은 자격심의·징계위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

제14조의7을 다음과 같이 신설한다.

제14조의7(소위원회) ① 제20조의7제1항에 따른 징계의결 요구 내용을 효율적으로 심의하기 위하여 자격심의·징계위원회에 소위원회를 둘 수 있다.

② 소위원회는 위원장 1명을 포함하여 7명 이내의 위원으로 구성한다.

③ 소위원회의 위원장은 법 제3조의4제4항제1호에 해당하는 위원 중

에서 자격심의·징계위원회의 위원장이 지명하는 사람이 된다.

④ 소위원회의 위원은 법 제3조의4제4항제1호부터 제4호까지에 해당하는 위원 중에서 자격심의·징계위원회의 위원장이 지명하는 사람이 된다.

⑤ 소위원회의 위원장은 제1항에 따라 징계의결 요구 내용을 심의한 경우 그 결과를 자격심의·징계위원회에 보고해야 한다.

⑥ 소위원회의 운영에 관하여는 자격심의·징계위원회의 운영 규정을 준용하며, 이 영에서 규정한 사항 외에 소위원회 운영 등에 필요한 사항은 소위원회의 의결을 거쳐 소위원회 위원장이 정한다.

제14조의8(중전의 제14조의4) 중 “심의위원회”를 각각 “자격심의·징계위원회”로 한다.

제15조제1항 중 “공인노무사회”를 “법 제24조에 따른 한국공인노무사회(이하 “공인노무사회”라 한다)”로 한다.

제20조의5 및 제20조의6을 각각 삭제한다.

제20조의7제1항 및 제2항 중 “징계위원회”를 각각 “자격심의·징계위원회”로 하고, 같은 항 중 “통지하여야”를 “통지해야”로 한다.

제20조의8 본문 중 “징계위원회”를 “자격심의·징계위원회”로, “30일”을 “90일”로, “하여야”를 “해야”로 한다.

제20조의9 및 제20조의10을 각각 삭제한다.

제20조의11 중 “징계위원회”를 “자격심의·징계위원회”로, “통보하여야”를 “통보해야”로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 영은 2022년 12월 11일부터 시행한다.

제2조(징계의결기한에 관한 적용례) 제20조의8 본문의 개정규정은 이 영 시행 이후 제20조의7에 따라 고용노동부장관이 징계의결을 요구하는 경우부터 적용한다.

신·구조문대비표

현행	개정안
제10조(시험의 실시 및 공고) ① · ② (생략) ③ 고용노동부장관은 공인노무사의 수급(需給) 상황 등을 고려하여 법 제3조의4에 따른 공인노무사자격심의위원회(이하 “심의위원회”라 한다)의 심의를 거쳐 제2차시험의 최소합격인원을 정하여 공고할 수 있다.	제10조(시험의 실시 및 공고) ① · ② (현행과 같음) ③ ----- ----- 공 인노무사자격심의·징계위원회 (이하 “자격심의·징계위원회”라 한다)----- -----.
제14조의2(공인노무사자격심의위원회의 구성) ① 심의위원회는 위원장 1명을 포함한 11명 이내의 위원으로 구성한다. ② 심의위원회의 위원장은 고용노동부의 공인노무사 사무를 담당하는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원 중 직무등급이 가장 높은 등급의 직위에 보직된 공무원이 되고, 위원은 다음 각 호의 사람이 된다. 1. 고용노동부의 3급 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원 중 고용노동부장관이 지명하는 사람	제14조의2(자격심의·징계위원회 위원의 임기) 법 제3조의4제4항 제3호부터 제5호까지의 규정에 해당하는 위원의 임기는 3년으 로 한다.

2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 고용노동부장관이 위촉하는 사람

가. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교에서 노동경제·노동법학, 그 밖에 이와 관련된 분야의 부교수 이상 의 직으로 재직하고 있거나 재직하였던 사람

나. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제10조제2항에 따른 총연합단체인 노동조합에서 추천한 사람

다. 전국적인 규모를 가지는 사용자단체에서 추천한 사람

라. 「비영리민간단체 지원법」 제2조에 따른 비영리 민간단체에서 추천한 사람

마. 노동 관계 법령에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람으로서 법 제24조에 따른 한국공인노무사회(이하 “공인노무사회”라 한다)에서 추천한 사람

바. 그 밖에 노동 관계 법령에

관한 학식과 경험이 풍부한 사람

③ 고용노동부장관이 위촉하는
위원의 임기는 3년으로 한다.

④ 고용노동부장관은 제2항제2
호에 따른 위원이 다음 각 호의
어느 하나에 해당하는 경우에는
해당 위원을 해촉(解囑)할 수
있다.

1. 심신장애로 인하여 직무를
수행할 수 없게 된 경우

2. 직무와 관련된 비위사실이
있는 경우

3. 직무태만, 품위손상이나 그
밖의 사유로 인하여 위원으로
적합하지 아니하다고 인정되
는 경우

4. 위원 스스로 직무를 수행하
는 것이 곤란하다고 의사를
밝히는 경우

⑤ 심의위원회에 심의위원회의
사무를 처리할 간사 1명을 두
되, 간사는 심의위원회 위원장
이 고용노동부 소속 공무원 중
에서 지명한다.

<신 설>

제14조의3(자격심의·징계위원회

위원의 제척·기피·회피) ①
위원이 다음 각 호의 어느 하나
에 해당하는 경우에는 자격심의
· 징계위원회의 심의·의결에
서 제척(除斥)된다.

1. 위원 또는 그 배우자나 배우
자였던 사람이 해당 안건의
당사자가 되거나 그 안건의
당사자와 공동권리자 또는 공
동의무자인 경우

2. 위원이 해당 안건의 당사자
와 친족이거나 친족이었던 경
우

3. 위원이 해당 안건에 대하여
증언, 진술, 자문, 연구, 용역
또는 감정을 한 경우

4. 위원이나 위원이 속한 법인
이 해당 안건 당사자의 대리
인이거나 대리인이었던 경우

② 해당 안건의 당사자는 위원
에게 제1항 각 호의 어느 하나
에 해당하는 제척사유가 있거나
공정한 심의·의결을 기대하기
어려운 사정이 있는 경우에는
자격심의·징계위원회에 기피
신청을 할 수 있고, 자격심의·

<신 설>

징계위원회는 의결로 기피 여부를 결정한다. 이 경우 기피 신청의 대상인 위원은 그 의결에 참여할 수 없다.

③ 위원은 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 자격심의·징계위원회에 그 사실을 알리고 스스로 해당 안건의 심의·의결에서 회피(回避)해야 하고, 제2항에 해당하는 경우에는 스스로 심의·의결에서 회피할 수 있다.

제14조의4(위원의 지명철회 및 해촉) 고용노동부장관은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 위원에 대한 지명을 철회하거나 해촉(解촉)할 수 있다.

1. 심신장애로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 않다고 인정되는 경우
4. 제14조의3제1항 각 호의 어

<신 설>

제14조의3(심의위원회의 회의) ① 심의위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
② 이 영에서 규정한 사항 외에 심의위원회의 운영 등에 필요한 사항은 심의위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

느 하나에 해당하는데도 불구하고 회피하지 않은 경우
5. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제14조의5(위원장의 직무) ① 법 제3조의4제3항에 따른 자격심의·징계위원회의 위원장(이하 “위원장”이라 한다)은 자격심의·징계위원회를 대표하고 자격심의·징계위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 위원장이 미리 지명한 위원이 그 직무를 대행한다.

제14조의6(자격심의·징계위원회의 회의 등) ① 위원장은 회의를 소집하고 그 의장이 된다.

② 자격심의·징계위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 자격심의·징계위원회에 자격심의·징계위원회의 사무를 처리할 간사 1명을 두되, 간사는 위원장이 고용노동부 소속 공무원

<신 설>

중에서 지명한다.

④ 이 영에서 규정한 사항 외에 자격심의·징계위원회의 운영 등에 필요한 사항은 자격심의·징계위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

제14조의7(소위원회) ① 제20조의 7제1항에 따른 징계의결 요구 내용을 효율적으로 심의하기 위하여 자격심의·징계위원회에 소위원회를 둘 수 있다.

② 소위원회는 위원장 1명을 포함하여 7명 이내의 위원으로 구성한다.

③ 소위원회의 위원장은 법 제3조의4제4항제1호에 해당하는 위원 중에서 자격심의·징계위원회의 위원장이 지명하는 사람이 된다.

④ 소위원회의 위원은 법 제3조의4제4항제1호부터 제4호까지에 해당하는 위원 중에서 자격심의·징계위원회의 위원장이 지명하는 사람이 된다.

⑤ 소위원회의 위원장은 제1항에 따라 징계의결 요구 내용을 심의한 경우 그 결과를 자격심의·징계위원회에 보고해야 한

다.

⑥ 소위원회의 운영에 관하여는 자격심의·징계위원회의 운영 규정을 준용하며, 이 영에서 규정한 사항 외에 소위원회 운영 등에 필요한 사항은 소위원회의 의결을 거쳐 소위원회 위원장이 정한다.

제14조의4(위원의 수당 등) 심의 위원회에 출석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당과 여비를 지급할 수 있다. 다만, 공무원인 위원이 그 소관 업무와 직접 관련되어 심의위원회에 출석하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제15조(직무개시 등록절차) ① 법 제5조제1항에 따라 직무개시의 등록을 하려는 사람은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 직무개시 등록신청서를 공인노무사회에 제출해야 한다.

② ~ ④ (생략)

제20조의5(징계위원회의 구성) ① 법 제20조의2제2항에 따른 공인노무사징계위원회(이하 “징계위원회”라 한다)는 위원장 1명을 포함한 7명의 위원으로 구성

제14조의8(위원의 수당 등) 자격심의·징계위원회-----

----- 자격심의·징계위원회--
-----.

제15조(직무개시 등록절차) ① --

----- 법 제24조에 따른 한국공인노무사회(이하 “공인노무사회”라 한다)---.

② ~ ④ (현행과 같음)

<삭 제>

한다.

② 징계위원회의 위원장(이하 “징계위원장”이라 한다)은 고용노동부의 고위공무원단에 속하는 일반직공무원 중에서 고용노동부장관이 지명하는 사람으로 하고, 그 외의 위원은 다음 각 호의 사람으로 한다.

1. 법제처 및 중앙노동위원회의 3급 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원 중에서 해당 기관의 장이 지명하는 사람 각 1명

2. 고용노동부의 3급 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원 중에서 고용노동부장관이 지명하는 사람 2명

3. 변호사의 자격이 있는 사람 중에서 법무부장관이 지명하는 사람 1명

4. 공인노무사회의 장이 추천하는 공인노무사 중에서 고용노동부장관이 지명하는 사람 1명

제20조의6(징계위원장) ① 징계위원장은 징계위원회를 대표하고

<삭 제>

징계위원회의 사무를 총괄하며, 징계위원회의 회의를 소집하고 그 의장이 된다.

② 징계위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 징계위원장이 미리 지명한 위원이 그 직무를 대행한다.

제20조의7(징계의결의 요구) ① 고용노동부장관은 공인노무사에게 법 제20조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있다고 인정하는 경우에는 그 증명서류를 갖추어 징계위원회에 징계의결을 요구한다.

② 징계위원회는 제1항에 따른 요구를 받으면 지체 없이 그 내용을 징계혐의자에게 통지하여야 한다.

제20조의8(징계의결기한) 징계위원회는 징계의결의 요구를 받은 날부터 30일 이내에 징계에 관한 의결을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사유로 그 기간에 의결할 수 없는 경우에는 30일의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.

제20조의7(징계의결의 요구) ① -

 ----- 자격심의 · 징계위원회-----
 ② 자격심의 · 징계위원회-----

 ----- 통지해야 -----

제20조의8(징계의결기한) 자격심의 · 징계위원회-----
 ----- 90일 -----
 ----- 해야 -----

 -----.

제20조의9(징계위원회의 의결) 징계위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

<삭 제>

제20조의10(제척 및 기피) ① 징계위원회의 위원 중 징계혐의자의 친족이거나 그 징계 사유와 관계가 있는 사람은 그 징계사건의 심의·의결에 관여하지 못한다.

<삭 제>

② 징계혐의자는 징계위원회의 위원 중 불공정한 의결을 할 우려가 있다고 의심할 만한 상당한 사유가 있는 위원이 있을 때에는 그 사유를 서면으로 밝히고 기피를 신청할 수 있다.

③ 제2항에 따른 기피 신청이 있을 때에는 징계위원회의 의결로 해당 위원의 기피 여부를 결정한다. 이 경우 기피 신청의 대상이 된 위원은 그 의결에 참여하지 못한다.

제20조의11(징계의결의 통보 등) 징계위원회는 징계혐의자에 대하여 징계의결을 하였을 때에는 지체 없이 그 사유를 명시하여

제20조의11(징계의결의 통보 등) 자격심의·징계위원회-----

고용노동부장관에게 통보하여	----- 통보해야
한다.	-----.

< 의안 소관 부서명 >

고용노동부 근로기준정책과	
연 락 처	(044) 202 - 7529