정책브리핑

민주연구원
The Institute for Democracy

정책브리핑 | 2024-13호 | 2024년 6월 7일 | 발행처 민주연구원 | 발행인 이한주 | idp.theminjoo.kr

노동법원, 설립 방향과 쟁점
- 권리분쟁에 관한 공정하고 신속한 심판에 초점을 맞춰 설치해야 -

강 병 익 연구위원 (정치학 박사)

《 요 약 》

노동법원은 **노동분쟁 심판에 특화된 전문법원**으로, 유럽에서는 이미 **보편화된 사법체계** 중 하나다. 우리나라는 2004년 사법개혁의 일환으로 설립추진이 시작되었고, 제18대~제21대 국회에서는 민주당 주도로 의원입법안이 발의되었으나 노동계의 꾸준한 요구에도 불구하고, 경영계의 반대와 정부의 시기상조론, 국회의 소극적 대응으로 제대로 된 논의조차 되지 못하고 임기만료 폐기되었다. 노동법원이 제기되는 이유는 현재 일차적인 노동관계에 대한 판정 및 조정업무를 담당하는 **노동위원회의 한계** 때문이다. 구제절차에 대한 용이한 접근성, 조사관의 직권조사, 비교적 신속한 심리절차와 화해조정과 같은 성과도 있었지만, **법률분쟁의 정책적 판단 가능성, 복잡한 법리적 쟁점에 대한 전문성 부족, 불복시 별도의 민사소송을 통한 권리구제의 지연 및 실효성과 절차중복** 등으로 인한 문제 역시 지속적으로 제기되어 왔다. 이런 와중에 지난 5월 14일 윤석열 대통령의 노동법원 설립 언급은 지지부진하던 관련 논의를 다시 촉발시켰다는 점에서 환영할 만하다. 더불어민주당 역시 지난 20대 대통령선거 공약으로 제시한 만큼 여야정 협력을 통한 신속한 제도화의 기본적인 공감대는 형성된 셈이다. 하지만 속도만큼이나 중요한 것은 그 내용과 추진방식이다. 노동법원 관련 주요쟁점은 다음과 같다. **첫째, 법원의 구성과 운영제도로서 참심제 도입 여부**다. 참심제란 배심원제와 같이 선발된 일반 시민이 전문직업법관 함께 사실인정 및 양형판단에 참여하는 제도로서, 노동법원은 노사 양측에서 동수로 추천된 참심관이 재판부를 구성한다. 참심제에 관해서는 위헌논쟁과 노사분쟁 판결에서의 적절성 여부가 쟁점이다. **둘째, 전속관할 범위의 문제로 노동형사사건소송까지 포함할지의 여부**다. 형사사건은 국가형벌권의 문제로 특별법원에서 다루는 것은 적절치 않다는 견해와 노동분쟁의 특성상 형사법리와 노동법리가 충돌할 경우 노동법원 자체의 전문성과 정당성을 훼손한다는 견해가 대립한다. **셋째, 법원의 심급구조로 2심제 혹은 1심제의 채택에 관한 것**이다. 2심제는 사실심리를 강화하여 판결의 전문성과 정당성을 담보할 수 있다는 장점을 가지고, 1심제는 현재 우리나라 전문법원구조와 맞아 설립과정이 상대적으로 수월할 수 있다. **넷째, 기존 노동위원회와 관계문제**가 있다. 노동법원 설립취지에 맞게 노동위원회의 기능을 모두 이관하는 안과 노동위원회의 일부 기능은 남겨두어 그 동안 축적된 전문성을 활용해야 한다는 견해가 공존한다. 무엇보다 **노동법원의 전문성 강화를 위해서는 전문법관 및 지원을 위한 체계개편**이 동반되어야 한다. 노동법원 설립은 노동분쟁과 권리의 특성에 부합하는 사법개혁의 일환이기 때문이다.

핵심어: #노동법원, #참심제, #전속관할, #심급구조, #노동위원회

♣ 이 글의 내용은 집필자의 의견이며, 민주연구원의 공식 견해가 아님을 밝힙니다.

1. 윤대통령의 임기 내 노동법원 추진 언급, 문제는 그 목적과 위상

❍ 5월 14일, 민생토론회를 통해 추진의사 밝힘
- "근로자들이 체불 등으로 인한 민·형사 피해를 동시에 처리하여 신속히 권리구제를 받을 수 있도록 '노동법원'의 설치를 적극 검토할 단계"

❍ 이정식 고용노동부 장관, "속도감있는 추진계획"과 "대통령 임기"내 법안마련 시사
- 법무부와 일정, 방향, 원칙 논의
- 기존 노동위원회 관련 노동법원의 관할 및 내용의 범위, 노사 참여 등 쟁점 검토

❍ **대통령의 노동법원 설립 추진은 환영할 일이나, 목적과 위상은 변화가 필요**
- 노동법원 설립의 근본 목적은 임금체불[1], 신속한 권리구제와 같은 노동자 편익과 함께 '**노동법리에 따른 법원의 전문성 강화**'
  - 노사분쟁을 재산권 문제로 접근하는 기존 법원의 시각에서 탈피, '**권리분쟁의 시각에서 노동전문성을 갖춘 사법제도**' 도입
  - 현재 임금체불은 현재 노동청이, 권리구제의 신속성은 기존 노동위원회가 일정 부분 담보
  - 노사분쟁에서 **정보의 불균형, 심판과정에서 노사참여, 기존 제도와의 관계설정 문제**에 대한 광범위한 **사회적 합의 진행이 전제**되어야 함

2. 왜 노동법원인가?

❍ **노동분쟁의 특수성**
- 시민법적 권리와는 다른 고유의 노동법리가 존재
  - 기업(사용자)과 노동자(피고용자) 간 사회경제적 불균형: 민사소송절차는 평등한 당사자를 전제하고 있다고 점에서 노동분쟁에 그대로 적용될 때 노동권이 형해화 될 수 있음
- 일반 민사분쟁에 대한 사법절차와는 차별적인 전문적 쟁송절차의 필요
  - 노사 간 권리 및 이익을 놓고 일시적이 아니라, 일상적이고 반복적인 분쟁 가능성이 높음

❍ **노동권리의 특수성**
- 노동분쟁 과정에서 **헌법상 권리인 노동3권의 무력화**, 특히 **사측과 정부의 대규모 손해배상 소송**으로 파업권의 위축과 파업노동자의 경제적·정신적 피해
  - '쌍용차'사례에서 볼 수 있듯이 막대한 손배소송은 경제적 압박에 의한 죽음, 해고자 복직이 이루어진 후에도 노사갈등의 불씨가 되는 사례가 다수
- 노사갈등을 권리분쟁이 아니라, 재산권 문제로 접근하는 법원의 시각에도 근본적인 문제가 있음
  - 우리나라 법원은 경제적 자유에 입각한 재산권 법리에 경도, 노동분쟁에서도 손해배상책임을 너무 쉽게 인정하는 경향(배춘환 외 2020, 170)

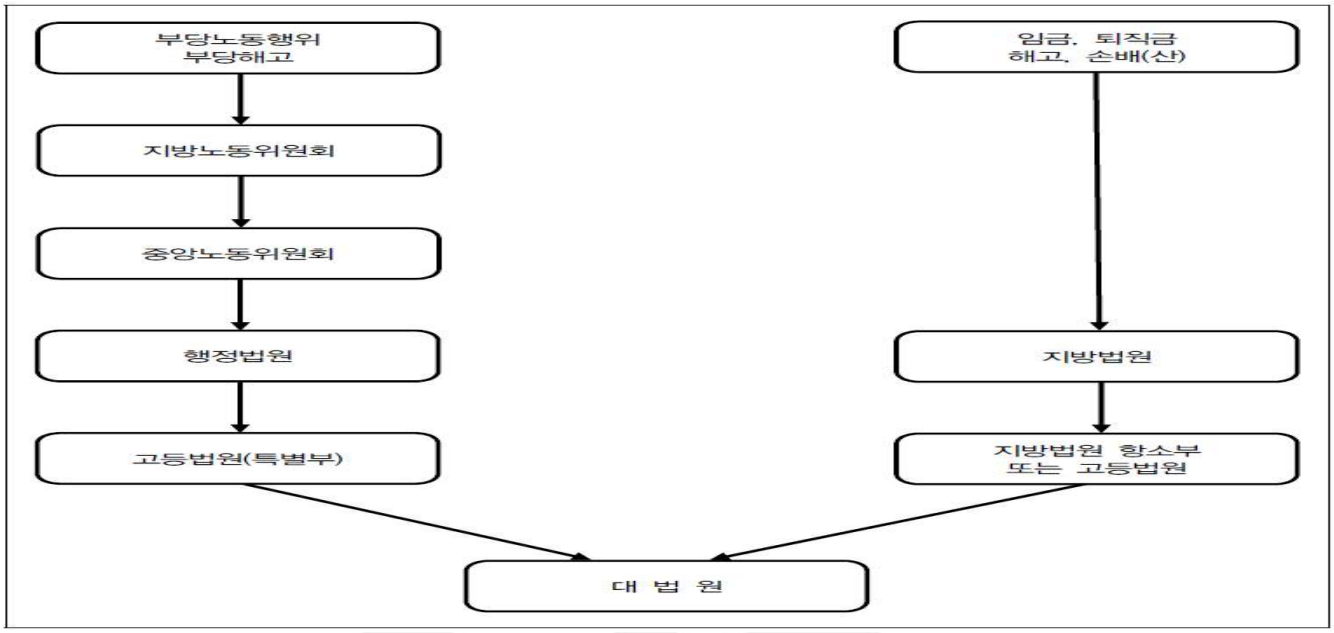
1) 임금체불 역시 사용자와 근로자 간 권리분쟁의 성격이 크기 때문에, 노동청에서 노동법원으로 이관하게 되면, 신속한 판정을 기대할 수 있을 뿐만 아니라, 근로감독관이 사업장 점검이라는 본연의 임무에 더 충실할 수 있는 효과도 발생.

3. 현행 노동분쟁 해결절차의 문제점

❍ 노동위원회와 법원으로 **중복 및 이원화**되어 **신속한 권리구제 지연** 및 **비용증가**

- 노동분쟁 해결을 위한 법적 절차는 사실상 5심을 거침: 노동위원회 2회(지방노동위 → 중앙노동위 → 행정소송), 법원의 3심(지방법원 → 고등법원 → 대법원)

[그림1] 노동분쟁해결절차 개요도



자료: 이종훈 외 2019, 15.

- 일반 지방법원: 임금, 해고무효, 산업재해로 인한 손해배상 사건 등 노동관련 모든 사건 담당
  - 규모가 큰 지방법원: 민사부에 노동사건 전담부 → 임금 및 해고무효 소송, 재정단독 → 산업재해로 인한 손해배상사건
- 행정법원: 중앙노동위원회 재심판정에 대한 취소소송, 산업재해·공무상재해 보상 관련 처분 최소소송 및 노동 관련 행정관청의 처분 소송(서울행정법원에 노동전담부 설치)
- 고등법원: 민사부와 행정부에 노동전담부 설치. 형사사건의 경우 별도의 노동전담부가 구성되어 있지 않음(김선수 2012, 8)

❍ 노동분쟁에 대한 **전문성 부족**

- 노동위원회와 법원 모두에 해당
  - 노동시장의 이중화와 분절화, 다양한 고용계약 관계 등 복잡한 노동분쟁 발생에 대응하기 위해서는 실체법뿐만 아니라, 적정한 소송체계가 마련되어야 함
- 노동사건 전담재판부의 한계
- 법원의 전문화는 법관의 전문화뿐만 아니라 **법관을 보조하는 인력 및 시스템의 전반적인 전문화**를 의미(이종훈 외 2019, 141)

4. 노동법원 설립 시도의 연혁

❍ 제18대 국회부터 입법시도
- 2004년 사법개혁위원회(사개위)에서 제안
- 2006년 사법제도개혁추진위원회(사개추)에서 정책자료 채택
- 제18대 ~ 제21대 국회 의원입법

❍ **참심제의 도입**
- 노동법원 구성과 운영의 핵심은 직업법관만이 아니라, 노사 양측에서 추천하는 일정한 자격을 갖춘 참심관 제도의 도입
- 참심제는 평결에 대한 의견제시 권한만 가지는 준참심제(제18대 국회 발의안)과 합의제로 운영되는 참심제(제19대, 제20대 국회 발의안)로 구분할 수 있음

❍ 경영계와 정부 측의 재정소요, 위헌가능성, 노동위원회와의 기능중복, 다른 전문소송과의 불균형 문제, 시기상조론을 앞세운 반대 내지 소극적 입장(환경노동위원회 전문위원 2013, 3-4)

❍ 제19대 국회 입법안부터는 노동법원안에서 노동소송법안으로 변경
- 관련 법률에서 노동위원회 소관사무를 노동법원으로 이관[2)]
  • 근로기준법/노동조합 및 노동관계조정법: 노동위원회 관련 조문 삭제 및 지방노동법원으로 대체
  • 법원조직법: 법원직제에 지방노동법원과 고등노동법원을 둠

[표1] 노동법원(노동소송법) 발의안 비교

법안명 / 조문	제18대 국회(노동법원안)*	제19대 국회(노동소송법안)**	제20대 국회(노동소송법안)***	제21대 국회(노동소송법안)****
목적	•노동소송 절차에 대한 특례를 두어 공정·신속·경제적으로 노동소송 절차 진행(제1조)	•분쟁해결을 위한 소송 등에 관한 특례를 두어 사건해결의 적정성 부여(제1조)	•좌동(제1조)	•노동사건 특례 규정, 신속·공정·효율적인 해결 도모 및 권리구제의 실효성 확보(제1조)
전속관할 사건의 범위	•노동민사사건, 노동행정사건, 노동비송사건(제2조)	•노동민사사건, **노동형사사건**, 노동행정사건, 노동비송사건(제2조)	•좌동(제2조)	•노동민사사건, 노동행정사건, 노동비송사건(제2조)
심급구조[3)]	•1심 노동법원	•2심 노동법원 지방노동법원-고등노동법원	•좌동	•좌동
법원의 구성	•준참심제(제10조~제22조) 참심합의재판부: 판사 3명, 근로자측 참심관 1명, 사용자측 참심관 1명으로 구성 참심단독재판부: 판사 1명, 근로자측 참심관 1명, 사용자측 참심관 1명으로 구성 참신관은 평결에 대한 의견제시 권한을 가짐	•참심제(제9조~제22조) 참심합의재판부: 좌동 참심단독재판부: 좌동 참심재판은 판사와 참심관의 합의에 의해 운영	•좌동(제12조~제25조)	•조문없음

2) 제21대 국회 발의안은 노동위원회 존치를 전제하는 것으로, 노동위원회 기능을 '노동쟁의 중재'로 하는 '노동위원회법 일부개정법률안'도 동시 발의.

절차상 특례 규정	신속한 권리 구제	•1심 판결서 간소화 및 판결이유설명서 작성(제9조) •피고는 소장 송달 수령 15일 내 답변서 제출의무(제29조)	•좌동(제8조) •좌동(제29조)	•좌동(제9조) •피고는 소장 송달 수령 20일 내 답변서 제출의무(제32조)	•좌동
	증거 입증 편재 문제	•직권증거조사(제30조) •출석명령(제7조) •문서제출명령(제31조)	•좌동(노동민사소송, 제31조) •좌동(제6조)	•좌동(제34조) •좌동(제7조) •사용자단체 보관 서류 등의 열람·등사 및 관련 결정(제10조~제11조)	•좌동(제14조) •좌동(제8조~제9조)
	소송 비용 절감	•소송구조(민사소송법 준용, 제6조) •민사소송 제출 소장·항소장·상고장·반소장 인지 액수 5분의 1 감액(제27조)	•노동행정소송(제39조) •좌동(제27조)	•좌동(제41조) •좌동(제30조)	•좌동(제18조) •좌동(제11조)
	소송 대리권	•근로자단결체(노동조합 포함)·사용자단체 및 그 연합단체 소속인(제5조)	•좌동(1심에만 적용, 제5조)	•노동조합·사용자단체 및 그 연합단체 소속인(1심에만 적용, 제6조)	•좌동(제6조)
	화해 및 조정 방안	•조정절차 및 조정방안(제41조~제47조)	•좌동(제45조~제51조)	•좌동(제48조~제54조)	•좌동(제24조~제31조)
	가구제(假救濟) 방안	•보전처분: 가압류·가처분, 항고소송 시 집행정지(제8조)	•좌동(제7조)	•좌동(제8조)	•좌동(제7조)
	근로자 편의성	•소제기는 소장 또는 말로 할 수 있음(제25조)	•좌동(민사소송, 제25조)	•좌동(제28조) •공휴일·야간 개정(제33조) •비송사건 신청 구두나 서면 가능(제43조)	
	국민 참여 재판		•노동형사소송에 적용(제35조)	•좌동(제38조)	

* 조배숙 의원 대표발의(2010.4.14). ** 최원식 의원 대표발의(2013.6.3). *** 김병욱 의원 대표발의(2017.5.17). **** 최강욱 의원 대표발의(2023.4.20).

3) 제19대 국회이후 노동법원 심급구조는 별도로 제출한 법원조직법 일부개정안에 반영.

5. 노동법원 설립 관련 주요 쟁점

❍ **참심제 관련**

- **위헌 여부**
  - 헌법 제27조 제1항_"모든 국민은 **한법과 법률이 정한 법관에 의하여 법률에 의한 재판을 받을 권리**를 가진다."
  - 위헌론
    * 헌법과 법률이 정한 법관이란 직업법관만 해당
    * 참심관은 사실문제뿐만 아니라, 법률자문까지도 직업법관과 동등한 권한을 행사하여 헌법상 법관에 의해 재판받을 권리를 침해
  - 합헌론
    * 준참심제는 참심관이 심리에 참여하되 의견진술권만 가지고 그 의견에 직업법관이 구속받지 않음([표1] 제18대 국회 발의안 참조)
    * 완전한 참심제도 직업법관이 재판장으로서 재판 진행을 주도하고, 참심관의 의견이 갈릴 때 직업법관이 최종적으로 결정하게 돼 위헌 소지가 없음([표1] 제19대와 제20대 국회 발의안 참조)
- **노사분쟁 당사자 참여**
  - 참여반대: 분쟁 당사자들이 추천한 참심관들의 재판참여로 갈등격화 가능성
  - 참여찬성: 추천 참심관들의 합의 및 재판결과에 의해 판결의 정당성 강화 가능성

❍ **전속관할 사건의 범위**

- **쟁점이 되는 부분은 노동형사사건**
  - 반대: ①형사소송절차는 국가의 형벌권 문제로, 직업법관이 아닌 참심관의 타협과 절충에 의해 통일성과 형평성 유지가 곤란 ②유럽국가들도 노동형사사건은 노동법원의 관할로 하지 않고 일반형사소송 절차를 따르고 있음(이용훈 외 2019, 155-156)
  - 찬성: ①민사재판이 형사재판의 결과에 좌우(형사판결의 기록이 민사재판에 증거로 제출)되는 현실에서 일반형사법 논리와 노동법적 법리 간 충돌시 노동법원 설립의 전문성과 공정성 취지에 반함, 특히 부당노동행위의 경우 민사사건과 형사사건이 복합적으로 진행 ②유럽국가들이 노동형사사건을 관할로 두지 않는 것은 쟁위행위의 형사책임면책 법리가 확립되었기 때문(이용훈 외 2019, 156)

❍ **심급구조**

- **2심(지방노동법원-고등노동법원-대법원) vs. 1심(노동법원-고등법원-대법원)**
  - 독일과 같은 3심 구조(지방노동법원-고등노동법원-최고노동법원)는 최고법원을 대법원으로 특정한 현행 헌법[4]에 위배되므로, 개헌 없이는 불가능
  - 2심제: 3심제가 불가능한 상황에서 심리의 전문성 강화와 노동분쟁 및 노동권리의 특수성을 고려한 노동법원 설립취지에 가장 근접한 구조([표1] 제19대~제21대 국회 발의안 참조)

    *영국 등에서 채택

    *우리나라 항소심이 사실상 1심의 심리절차와 증거자료를 토대로 하되 새로운 증거 발생시 그 사실도 참작하여 심리를 속행하는 속심구조로 운영되고 있기 때문에, 2심을 포함한 사실심 전체를 강화할 필요(이용훈 외 2019, 153)
  - 1심제: 현재 우리나라 전문법원 체제(행정법원, 가정법원, 회생법원)를 준용하는 1심단계의 노동법원([표1] 제18대 국회 발의안 참조)

    *프랑스 등에서 채택

4) 헌법 제101조 ②법원은 최고법원인 대법원과 각급법원으로 조직된다.

❍ **기존 노동위원회와의 관계 설정**

- 노동위원회의 조직과 기능을 현재 상태로 그대로 두는 방안과 전면 폐지하는 방안을 제외하면, 두 가지 대안을 생각할 수 있음
  - 노동위원회 심판기능 중 부당노동행위 구제신청은 남겨놓고, 부당해고 구제신청은 노동법원 이관
    *부당노동행위 심판도 사법영역이고, 소송절차의 신속한 진행 및 가처분 결정 및 이행판결을 전제한 노동법원 설치 목적 상 심판기능 모두 이관할 필요(이용훈 외 2019, 160)
  - 노동위원회는 노동분쟁사건의 사전화해절차를 전담
    *그 동안 노동위원회에 축적된 분쟁조정 기능의 전문성을 활용하여, 기존 심판위원회를 조정위원회로 개편
    *영국의 조언·알선·중재서비스청과 같이 노동법원에 제소하기 전 의무적으로 노동위원회에 의한 조정과정을 거치도록 함
    *독일 역시 화해조정을 통한 분쟁해결을 재판부의 의무로 규정하고 있음
    *사전화해절차가 재판절차의 지연으로 이어지지 않도록, 조정기일과 불성립시 변론기일을 법으로 규정

6. 노동분쟁 해결제도의 해외사례[5)]

❍ **행정구제기관형(일반법원형)**

- 별도의 소송상 특례가 없고, 일반민사소송이나 행정소송 절차에 따라 진행하며, 비용과 기간문제를 보완하기 위해 노동위원회나 사적 중재제도를 별도로 마련. 미국, 일본이 대표적

❍ **특별법원형**

- 소송특례를 갖춘 별도의 전문법원이 노동분쟁 관련 소송절차 진행. 프랑스, 독일, 영국, 오스트리아, 벨기에, 덴마크, 스웨덴, 핀란드, 노르웨이, 스페인, 스위스, 터키 등의 유럽 국가들이 대표적
- **프랑스**
  - 1806년 세계 최초로 노동법원(Conseil de prud'hommes) 설립
  - 1심에 한하여 근로자와 사용자 간 개별적인 노동분쟁을 전속 관할하는 특별법원[6)]
  - 집단분쟁은 민사법원, 노동형사사건은 형사법원 관할
  - 법원 내 별도의 조정위원회를 설치하여 당사자 간 화해 및 조정을 촉진
- **독일**
  - 재판권 영역에 따라 통상법원과 특별법원[7)]으로 분리.
  - 독일의 노동소송은 3심으로 구성: 제1심인 노동법원(Arbeitsgericht), 항소심인 주노동법원(Landesarbeitsgericht), 상고심인 연방노동대법원(Bundesarbeitsgericht)
  - 노동법원과 주노동법원의 재판부는 1명의 직업법관과 2명의 명예법관으로 구성: 명예재판관은 노사 양측에서 추천받은 자 중 선발
  - 연방노동법원의 재판부는 재판장과 직업법관인 배석판사 2명, 노사 양측의 각 명예법관 1명씩으로 구성
  - 명예법관은 명예법관위원회(Ausschuß der ehrenamtlichen Richter)를 통해 노동법원의 운영에도 참여(이종훈 외 2018, 92)

---

5) 보고서 목적에 한정하여 특별법원(노동전문법원)을 운영하고 있는 대표적 국가 사례만 기술.
6) 프랑스는 노동법원 이외에도 사회보장법원(Tribunal des affaires de sécurité sociale), 상사법원(Tribunal de commerce), 농업임대차법원(Tribunal paritaire des baux ruraux)을 두고 있음
7) 특별법원에는 노동법원(Arbeitsgericht), 재정법원(Finanzgericht), 사회법원(Sozialgericht), 행정법원(Verwaltungsgericht) 등이 있음(김주경 2017, 128)

• 2021년 기준, 108개의 노동법원(Arbeitsgericht)과 19개의 주노동법원(Landesarbeitsgericht)으로 구성[8)]

• 노동소송의 특례제도

*소송대리인 제도: 1심에선 적용되지 않고, 2~3심에서 적용

*낮은 소송비용: 재판비용법으로 일괄 규율. 해고보호소송의 경우 3개월 분 임금으로 제한

*신속한 재판절차 규정(이종훈 외 2018, 93-95): ①독촉절차의 지급명령 및 결석판결에 대한 이의신청기간도 지급명령서 또는 판결서 송달 후 1주일 이내. 제1심과 항소심 변론은 가능한 한 1회에 종결 ②해고소송의 소송촉진 특례규정: 해고에 관한 1심 소송절차의 우선처리. 화해변론은 소가 제기된 날로부터 2주 이내 실시

*화해조정을 통한 해결 촉진 규정 ①재판부의 의무 ②화해변론 전치주의 ③당사자 출석명령 ④화해시 재판수수료 면제

- **영국**

• 노동분쟁을 처리하는 행정기관인 조언·알선·중재서비스청(Advisory, Conciliation and Arbitration Service, ACAS)과 노동분쟁을 심판하는 사법기관으로 고용심판소와 고용항소재판소를 둠

• 영국은 노사자치주의를 강조하는 판례법 국가임에도 불구하고, 1960년대 이후 노동법원 제도를 도입하여 성공적으로 운영하고 있음

- **스웨덴**

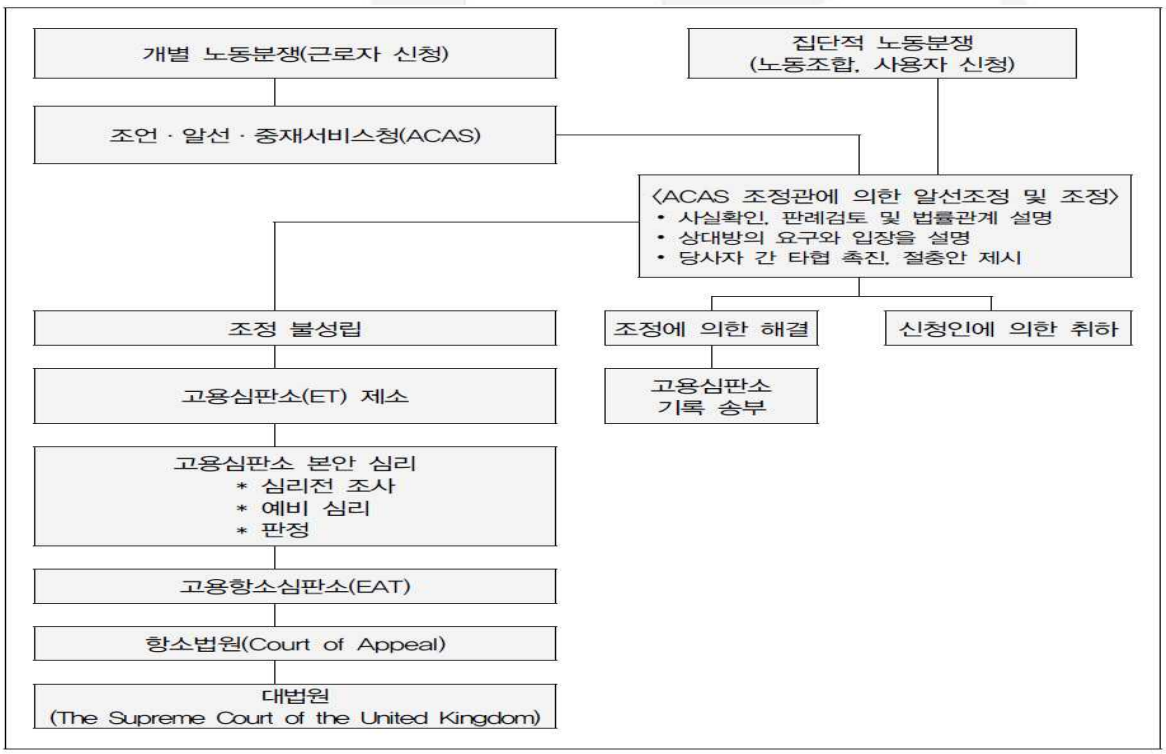
• 노동분쟁을 청문하고 심판하는 단심형 특별법원[9)]

• 분쟁당사자가 노동법원에 소제기 혹은 지방법원의 판결에 불복할 경우 노동법원에 상소

• 노동법원 판결은 최종 판결로 상소 불가능

• 재판부는 7인으로 구성: 사용자 이해 대표 2인, 노동자 이해 대표 2인, 중립 3인. 중립 3인 중 주심과 부심을 선출

[그림2] 영국의 노동분쟁 해결 절차



자료: 이용훈 외. 2019, 97.

8) https://rm.coe.int/germany-2021-data-/1680ab89b8

9) https://www.arbetsdomstolen.se/sv/en/in-english/

7. 정부주도에서 탈피, 사회적 대화기구 조속히 추진해야

❍ **투명한 추진절차 세우고 이해당사자 참여보장**

- 주무부처인 고용노동부와 법무부 간 신속한 협의를 통해 노동법원 설립 추진 로드맵 제시
  - 경영계, 노동계가 참여하는 사회적 대화기구 설립과 추진방안 포함
- 제22대 국회 관련 상임위원회가 사회적 대화기구의 조직 역할을 할 수도 있음
  - 2004년부터 진행된 연구와 사회적 논의를 통해 쟁점들은 이미 정리된 상태
  - 기존 법안들을 토대로 한 의원입법과 국회 논의과정도 사회적 대화로서 기능

❍ **노동약자 프레임에서 벗어나서 노동권리의 보편적 보장 차원에서 진행돼야**

- 노동법원의 궁극적인 목적은 노사 간 균형 및 노동분쟁의 특수성에 입각한 보편적 노동권리의 신속한 구제에 있음
- 노동분쟁과 노동권리에 관한 법원시스템의 전문화 및 제도화와 지원체계 강화
  - 노동법원의 전문성 제고를 위해 직업법관에 대한 독자적인 선발절차와 전보제한 및 임기 보장
    *대법원장 자문기구로 노사·법원·공익대표로 구성된 노동법원법관추천심사위원회 설치(김선수 2012, 20)
  - 노동법원 소속 재판연구원, 노동조사관의 전문성 및 충분한 인원 확보

참고문헌

김병욱 의원 대표발의. "노동소송법안"(의안번호 2006898).

김선수. 2012. "노동법원 도입 방안". 「국회 노동소송법 제정 토론회 자료집」. 최원식 의원실·민주사회를 위한 변호사 모임.

김주경. 2017.『각국의 법관 다양화에 관한 연구』. 사법정책연구원.

배춘환 외. 2020.『2020 노동권과 손배가압류 – 소송기록 분석 자료집』. 손잡고.

이용훈 외. 2019.『노동소송절차의 개선에 관한 연구』. 사법정책연구원.

조배숙 의원 대표발의. "노동법원법안"(의안번호 1808173).

최강욱 의원 대표발의. "노동소송법안"(의안번호 2121520).

최원식 의원 대표발의. "노동소송법안"(의안번호 1905256).

환경노동위원회 전문위원. 2013. "노동소송법안에 대한 의견제시의 건 검토보고서"(12월).