

단체교섭 판단지원 위원회 설치·운영 규정

제정 2026. 2. 24. 고용노동부훈령 제582호

제1조(목적) 이 규정은 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 “법”이라 한다) 개정에 따라 확대된 사용자 및 노동쟁의 해당 여부 등에 대한 판단을 지원하기 위한 고용노동부 자문기구로서 단체교섭 판단지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 설치하고, 그 구성 및 운영에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “판단지원”이란 법 제2조제2호 사용자 및 제2조제5호 노동쟁의 해당 여부 등에 관한 질의(해석요청)에 대한 위원회의 의견 제시를 말한다.
2. “질의자”란 법 제2조제2호 사용자 및 제2조제5호 노동쟁의 해당 여부 등에 관해 질의(해석요청)하는 자를 말한다.

제3조(설치) 위원회는 고용노동부 본부에 둔다.

제4조(기능) 위원회는 질의자가 법 제2조제2호 사용자 및 제2조제5호 노동쟁의 해당 여부 등에 관하여 질의(해석요청)한 사항에 대하여 고용노동부장관의 자문에 응한다.

제5조(구성) ① 위원회는 위원장을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원은 「노동위원회법」 제8조제1항의 중앙노동위원회의 공익위원 자격기준을 갖춘 사람 중에서 고용노동부장관이 위촉한다.

③ 위원장은 위원 중에서 고용노동부장관이 정한다.

제6조(임기) 위원회의 임기는 위촉된 날로부터 1년으로 하되 연임할 수 있다.

다만, 결원 등으로 새로 위촉된 위원회의 임기는 전임자 임기의 남은 기간으로 한다.

제7조(전문위원회) 위원회의 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 위원회 내에 다음 각 호의 전문위원회를 둘 수 있다. 전문위원회는 위원회의 위원으로 구성한다.

1. 사용자 판단 전문위원회(법 제2조제2호 관련)
2. 노동쟁의 판단 전문위원회(법 제2조제5호 관련)

제8조(회의) 위원회 회의는 고용노동부장관의 요청에 의하여 개최한다.

제9조(비밀준수 의무) 위원장과 위원은 그 직무와 관련하여 알게 된 비밀을 다른 사람에게 제공 또는 누설하거나 위원회 활동 외의 다른 목적으로 이용하여서는 아니 된다.

제10조(수당) 위원회에 출석한 위원에게 예산의 범위 내에서 수당과 여비를 지급할 수 있다.

제11조(해석요청) 질의자는 고용노동부에 서면으로 법 제2조제2호 사용자 및 제2조제5호 노동쟁의 해당 여부 등에 대한 질의(해석요청)를 할 수 있으며, 관련 자료가 있을 때에는 해당 자료를 함께 제출한다.

제12조(의견 제시 대상이 아닌 민원의 처리) 고용노동부 장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 위원회 자문을 거치지 않고 일반 민원으로 갈음하여 처리한다.

1. 지방고용노동관서·노동위원회·법원 등에서 질의자가 질의(해석요청)한 쟁점과 관련된 사건이 진행 중이어서 위원회의 자문이 부적절하다고 인정되는 경우
 2. 제출된 자료만으로 사실관계가 불명확하거나 판단지원이 곤란한 경우
 3. 장기간 광범위한 사실관계 조사, 평가 등이 수반되어야 하는 경우
 4. 질의(해석요청) 내용과 동일하거나 유사한 판단지원 내용이 이미 있는 경우
 5. 질의자가 질의(해석요청)를 취소하거나 회신을 원하지 않는 경우
 6. 그 밖에 위원회를 통한 판단지원이 부적절하다고 인정되는 경우
- 제13조(재검토기한) 고용노동부장관은 이 규정에 대하여 「훈령·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정」에 따라 2026년 7월 1일 기준으로 3년마다(매 3년이 되는 해의 7월 1일전까지를 말한다) 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 해야 한다.

부 칙

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.