

노동위원회규칙

[시행 2024. 2. 20.] [노동위원회규칙 제29호, 2024. 2. 14., 일부개정]



중앙노동위원회(기획총괄과), 044-202-8371

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규칙은 「노동위원회법」(이하 "법"이라 한다) 제25조에 따라 관계법령에서 정한 노동위원회의 권한과 직무를 신속·공정하게 처리하기 위하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 규칙에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "노동위원회"란 중앙노동위원회·지방노동위원회·특별노동위원회를 말한다.
2. "부문별위원회"란 심판위원회·차별시정위원회·조정위원회·특별조정위원회·중재위원회·교원노동관계조정위원회와 공무원노동관계조정위원회를 말한다.
3. "부문별위원회 회의"란 제2호의 부문별위원회가 그 권한에 속하는 업무를 처리하기 위하여 하는 회의를 말한다.
4. "노동위원회위원장"이란 중앙노동위원회·지방노동위원회나 특별노동위원회의 위원장을 말한다.
5. "의장"이란 전원회의와 부문별위원회 회의의 의장을 말하며 전원회의는 노동위원회위원장이, 부문별위원회 회의는 부문별위원회위원장이 의장이 된다.
6. "위원"이란 중앙노동위원회·지방노동위원회나 특별노동위원회의 근로자위원, 사용자위원, 공익위원(상임위원을 포함한다)을 말한다.
7. "준상근심판위원"이란 노동위원회위원장이 원활한 심판위원회 운영을 위하여 심판담당 공익위원 중에서 위촉한 자를 말한다.<신설 2022. 4. 29.>
8. "준상근조정위원"이란 노동위원회위원장이 노동쟁의의 예방과 해결 지원 등 제169조제2항 각 호의 업무를 위하여 조정담당위원 중에서 위촉한 자를 말한다.<개정 2012. 7. 4.>
9. "조사관"이란 노동위원회 사무처나 사무국에서 심판·차별시정이나 조정 등에 관한 업무를 담당하는 직원을 말한다.
10. "조정전지원"이란 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 "노조법"이라 한다) 제53조제2항에 따라 조정신청 전에 당사자의 요청이 있거나 노동위원회위원장이 필요하다고 인정하는 경우에 당사자의 자주적인 분쟁해결을 지원하는 활동을 말한다.
11. "사후조정"이란 노조법 제61조의2에 따라 조정종료가 결정된 후에 노동쟁의의 해결을 위하여 하는 조정을 말한다.
12. "전자문서"라 함은 컴퓨터 등 정보처리시스템에 의하여 전자적 형태로 작성되거나 변환되어 송·수신 또는 저장되는 정보를 말한다.<신설 2019. 2. 13.>

13. "원격영상회의"란 제11조제2호부터 제10호까지의 회의와 제51조의2제2항에 따른 쟁점설명기일, 제67조의 단독심판회의 중 해당 부문별위원회 위원 및 당사자, 그 밖의 관계인의 전부 또는 일부가 사건관장 노동위원회 심판정에 출석하지 않고 영상과 음성을 동시에 송수신하는 장치가 갖추어진 다른 장소에 참석하여 진행하는 회의를 말한다.<신설 2020. 6. 17., 개정 2024. 2. 14.>
14. "중계시설"이란 노동위원회가 직접 구비하거나 관공서 등에 요청하여 이용하는 비디오 등 중계장치에 의한 시설로서 통신망을 통해 영상과 음성을 동시에 송수신할 수 있는 장치가 있는 시설을 말한다.<신설 2024. 2. 14.>
15. "사건관장 노동위원회"란 사건이 계속 중인 노동위원회를 말한다.<신설 2024. 2. 14.>
16. "출석 노동위원회"란 출석장소가 설치된 노동위원회 또는 출석장소를 관할하는 노동위원회를 말한다.<신설 2024. 2. 14.>

제3조(상호협조) ① 노동위원회는 계류 중인 사건의 처리와 관련하여 필요한 경우 당해 사건과 관련 있는 다른 노동위원회에 협조를 요청할 수 있다.

② 제1항의 협조를 요청받은 노동위원회는 특별한 사정이 없는 한 성실히 협조하여야 한다.

제4조(조사관 교육) ① 중앙노동위원회위원장은 조사관으로 임명된 지 1년 미만인 자와 조사관으로 임명이 예정된 자에게 20시간 이상의 직무기본교육을 실시하여야 한다.

② 제1항의 교육을 이수한 자는 「노동위원회법 시행령」(이하 "시행령"이라 한다) 제9조의2제2항제1호의 "중앙노동위원회위원장이 정하는 교육"을 이수한 자로 본다.

제2장 위 원

제5조(추천단체) ① 법 제6조에 따라 중앙노동위원회에 위원을 추천하는 사용자단체는 다음 각 호의 요건을 충족하는 단체로 한다.

1. 사용자를 구성원으로 하는 단체나 그 연합단체
2. 정관에 노사관련 업무를 주된 목적이나 사업으로 규정한 단체로서 노사관련 업무를 담당할 조직과 인원이 확보되어 있는 단체

② 지방노동위원회에 위원을 추천하는 사용자단체는 제1항에 따른 사용자단체의 지역대표조직으로 한다.

제6조(추천 및 위촉제청 시 구비서류) ① 법 제6조제3항과 제4항에 따라 근로자위원, 사용자위원, 공익위원을 추천하고자 할 때에는 다음 각 호의 서류를 제출하여야 한다. 다만, 법 제6조제3항제2호 및 제4항제2호에 따른 경우에는 제1호 내지 제5호의 서류를 제출하여야 한다.<개정 2021. 10. 7.>

1. 위원추천서(별지 제1호서식) 1부
2. 위촉동의서(별지 제2호서식) 1부
3. 이력서 1부

4. 소속 기관장의 겸직허가서(공무원인 자에 한한다)
5. 위원 위촉 사전진단서(별지 제2호의2서식, 별지 제2호의3서식)<신설 2015. 10. 20.>
6. 개인정보제공동의서(공익위원에 한한다)<신설 2019. 2. 13.>
7. 약력카드<신설 2019. 2. 13.>

② 지방노동위원회위원장은 당해 노동위원회의 근로자위원, 사용자위원, 공익위원을 위촉 제청하고자 할 때에는 중앙노동위원회위원장에게 다음 각 호의 서류를 제출하여야 한다.

1. 제1항의 서류 중 1 내지 5<개정 2019. 2. 13.>
2. 신원조회 관계 서류
3. 공익위원의 경우 선출관계 서류

제7조(위원의 책무) 위원은 법과 양심에 따라 공정하고 성실하게 직무를 수행하여야 하며, 위원으로서의 품위를 손상하는 행위를 하여서는 아니된다.

제8조(공정한 직무수행 등) ① 위원은 직무를 수행함에 있어 관계 법령을 준수하여야 하며, 위원으로 새로이 위촉된 경우에는 공정한 직무 수행을 위하여 서약서(별지 제2호의4서식, 별지 제2호의5서식)를 제출하여야 한다.<개정 2015. 10. 20.>

- ② 위원은 관계 당사자의 일방에 편파적이거나 사건처리를 방해하는 등 공정성과 중립성을 훼손하는 행위를 하여서는 아니된다.
- ③ 위원은 특별한 사정이 없는 한 부문별위원회에 출석하는 등 직무를 성실하게 수행하여야 한다.
- ④ 위원은 법 제21조제1항에 해당하는 경우에는 노동위원회위원장에게 신고하고 당해 사건에 관한 직무집행에서 회피를 신청하여야 한다.

제9조(부당 이득의 수수 금지 등) 위원은 다음 각 호에 해당하는 행위를 하여서는 아니된다.

1. 위원의 직무수행과 관련하여 당해 사건의 당사자 등으로부터 향응·금품 등을 제공받는 행위
2. 위원의 직무수행과 관련하여 알게 된 정보를 자기나 타인의 부당한 이익을 위하여 이용하거나 타인에게 제공하는 행위
3. 자기나 타인의 부당한 이익을 위하여 노동위원회의 명칭이나 위원 신분을 이용하는 행위
4. 자기나 타인의 부당한 이익을 위하여 다른 위원이나 조사관의 공정한 직무수행을 저해하는 행위

제10조(위반 시 조치 등) ① 누구든지 위원이 제8조와 제9조의 규정을 위반한 사실을 알게 된 때에는 별지 제3호서식의 위반행위 신고서에 따라 노동위원회위원장에게 신고할 수 있다.

- ② 제1항의 신고를 접수한 노동위원회위원장은 당해 위원에게 소명의 기회를 주어야 하며, 이 경우 당해 위원은 별지 제4호서식의 소명서를 제출하여야 한다.
- ③ 노동위원회위원장은 신고된 위반행위가 제8조와 제9조에 위반된다고 판단한 경우에는 위원 해촉 등 필요한 조치를 할 수 있다.

제3장 회 의

제11조(회의의 종류) 노동위원회 회의의 종류는 다음과 같다.

1. 법 제15조제2항에 따라 당해 노동위원회 소속 위원 전원으로 구성하는 회의(이하 "전원회의"라 한다)
2. 법 제15조제3항과 제4항에 따라 심판위원회와 차별시정위원회가 관계 당사자를 심문하기 위하여 하는 회의(이하 "심문회의"라 한다)
3. 법 제16조의3에 따라 관계 당사자의 화해를 위하여 하는 회의(이하 "화해회의"라 한다)
4. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 한다) 제11조, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "파견법"이라 한다) 제21조제3항, 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」(이하 "일학습병행법"이라 한다) 제28조제4항 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 "남녀고용평등법"이라 한다) 제28조에 따라 관계 당사자에게 조정이나 중재를 하기 위하여 하는 회의(이하 "차별시정 조정·중재회의"라 한다) <개정 2022. 4. 29.>
5. 법 제15조제3항과 제4항에 따라 심판위원회와 차별시정위원회가 판정·결정·의결·승인 등을 위하여 하는 회의(이하 "판정회의"라 한다)
6. 법 제15조제5항에 따라 조정위원회가 일반사업의 노동쟁의를 조정하기 위하여 하는 회의(이하 "조정회의"라 한다)
7. 법 제15조제5항에 따라 특별조정위원회가 공익사업·필수공익사업의 노동쟁의 조정과 필수유지업무의 유지·운영수준 등의 결정을 위하여 하는 회의(이하 "특별조정회의"라 한다)
8. 법 제15조제5항에 따라 중재위원회가 노조법 제62조에 따라 노동쟁의를 중재하기 위하여 하는 회의(이하 "중재회의"라 한다)
9. 법 제15조제8항에 따라 교원노동관계조정위원회가 교원의 노동쟁의를 조정·중재하기 위하여 하는 회의(이하 "교원노동관계조정회의"라 한다)
10. 법 제15조제9항에 따라 공무원노동관계조정위원회가 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 "공무원노조법"이라 한다) 제15조제2항의 사항을 처리하기 위하여 하는 회의(이하 "공무원노동관계조정위원회 전원회의"라 한다)와 같은 조 제3항의 사항을 처리하기 위하여 하는 회의(이하 "공무원노동관계조정위원회 소위원회"라 한다)

제11조의2(원격영상회의) ① 원격영상회의는 당사자, 그 밖의 관계인을 비디오 등 중계장치에 의한 중계시설에 출석하게 하고, 영상과 음향의 송수신에 의하여 심판위원회 위원, 당사자, 그 밖의 관계인이 상대방을 인식할 수 있는 방법으로 한다. <개정 2024. 2. 14.>

② 당사자 일방 또는 쌍방은 중계시설이 설치된 노동위원회 등 희망하는 원격영상회의 출석장소와 신청 이유를 별지 제57호서식에 작성하여 회의개최일 15일 전까지 원격영상회의를 신청할 수 있다. <개정 2024. 2. 14.>

③ 제2항의 신청에 따른 원격영상회의 실시여부는 부문별위원회위원장의 승인을 얻어야 한다. <개정 2024. 2. 14.>

- ④ 부문별위원회위원장의 제3항의 승인이 있으면 노동위원회위원장은 신청 외 당사자의 원격영상회의 참여 여부를 확인한다.<개정 2024. 2. 14.>
- ⑤ 부문별위원회위원장은 제2항에 따른 원격영상회의 신청에도 불구하고, 신청에 이유가 없다고 인정하거나 인적·물적·기술적 요소, 심문회의 일정과 내용 등을 고려할 때 원격영상회의를 실시하기 곤란한 사정이 있다고 인정할 경우에는 불승인 할 수 있다.<개정 2024. 2. 14.>
- ⑥ 노동위원회위원장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당한다고 판단하는 경우 직권으로 원격영상회의를 실시할 수 있다.
1. 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 등의 발생
 2. 그 밖에 필요하다고 인정되는 경우<개정 2024. 2. 14.>
- ⑦ 노동위원회위원장은 제2항에 따른 승인 여부는 신청 당사자에게, 제6항에 따른 실시 여부는 관계 당사자에게 각각 알려주어야 한다.<신설 2024. 2. 14.>
- ⑧ 원격영상회의는 승인 후라도 아래 각 호 중 어느 하나에 해당하는 사유가 발생하면, 해당 당사자의 원격영상회의는 취소된다.
1. 당사자의 신청 취하 또는 참여 철회
 2. 부문별위원회위원장의 제5항의 사유에 따른 직권 원격영상회의의 취소<신설 2024. 2. 14.>
- ⑨ 제8항제1호와 같이 당사자가 신청을 취하하였다더라도 참여 신청한 상대 당사자에 대하여는 원격영상회의를 진행한다. 다만, 상대 당사자도 동의를 철회한 경우에는 그러하지 아니하다.<신설 2024. 2. 14.>
- ⑩ 부문별위원회위원장은 필요한 경우 원격영상회의를 이용하여 분리심문을 하거나 증인을 심문할 수 있다.<신설 2024. 2. 14.>
- [본조신설 2020. 6. 17.]

제12조(전원회의) ① 전원회의는 정기회의와 임시회의로 한다.

- ② 정기회의는 연 1회 개최한다.
- ③ 임시회의는 다음 각 호의 경우에 노동위원회위원장이 소집한다.
1. 위원 과반수가 회의에 부칠 사항을 제시하여 소집을 요구할 때<개정 2021. 10. 7.>
 2. 노동위원회위원장이 필요하다고 인정하는 때
- ④ 노동위원회위원장은 중요하다고 판단되는 사항이나 위원 과반수의 보고 요구가 있는 사항을 전원회의에 보고하여야 한다.
- ⑤ 전원회의의 안건은 다음 각 호와 같이 구분한다.<신설 2021. 10. 7.>
1. 의결안건: 제13조에 따른 처리사항 중 의결을 요하는 안건
 2. 보고안건: 제5항제1호 이외의 안건(제12조제4항에 따른 보고사항을 포함한다)
- ⑥ 노동위원회위원장은 전원회의를 소집할 경우 회의개최일 7일전까지 회의에 부칠 사항을 명시하여 위원에게 통지하여야 한다. 다만, 긴급을 요하거나 그 밖에 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.<개정 2022. 4. 29.>

⑦ 전원회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.<신설 2021. 10. 7.>

제12조의2(서면 전원회의) ① 노동위원회위원장은 필요한 경우 근로자위원·사용자위원·공익위원 간사의 의견을 들어 전원회의를 서면으로 개최할 수 있다.

② 제12조제5항제1호의 의결안건은 별지 제5호서식의 서면의결서에 따라 기한을 정하여 서면으로 의결할 수 있으며, 기한이 종료된 날 전원회의를 개최한 것으로 본다.

③ 제2항에 따른 의결기한 내 별지 제5호서식의 서면의결서를 제출한 위원은 제12조제7항에 따른 의사정족수 및 의결정족수에 산입한다.

④ 제12조제7항에도 불구하고 제12조제5항제2호에 따른 보고안건만으로 서면 전원회의를 개최할 수 있다.

[본조신설 2021. 10. 7.]

제13조(전원회의의 처리사항) ① 중앙노동위원회의 전원회의는 다음 각 호의 사항을 처리한다.

1. 법 제15조제2항 각 호에 관한 사항
2. 중앙노동위원회위원장이나 위원 과반수가 처리를 요구한 사항

② 지방노동위원회의 전원회의는 다음 각 호의 사항을 처리한다.

1. 법 제15조제2항제1호와 제2호에 관한 사항
2. 지방노동위원회위원장이나 위원 과반수가 처리를 요구한 사항

③ 삭제 <2021. 10. 7.>

제14조(보고) 지방노동위원회위원장은 전원회의를 개최한 때에는 회의종료일로부터 10일 이내에 그 결과를 중앙노동위원회위원장에게 보고하여야 한다.

제15조(소위원회) ① 노동위원회위원장은 전원회의에 부칠 사항 중 특정사항에 관한 사실조사나 예비적 심의 등을 위하여 소위원회를 구성·운영할 수 있다.<개정 2021. 10. 7.>

② 소위원회는 노동위원회위원장이 지명하는 3인 이상의 위원으로 구성한다. 다만, 소위원회에 참여하는 근로자위원과 사용자위원은 동수로 한다.

③ 소위원회는 노동위원회위원장이 소집하며 그 의장은 공익위원 중에서 호선한다.

제15조의2(간사회의) ① 간사는 근로자위원, 사용자위원, 공익위원별로 각 1명씩 한다. 다만, 근로자위원 및 사용자위원 간사는 추천단체별로 할 수 있되, 추천단체의 수가 다를 경우 같은 수로 할 수 있다.

② 근로자위원 간사는 노동조합이, 사용자위원 간사는 사용자단체가, 공익위원 간사는 노동위원회위원장이 위원 중에서 정한다. 다만, 부득이한 사유가 있는 경우 위원이 아닌 자로 할 수 있다.

③ 간사회의는 필요에 따라 개최한다.

[본조신설 2019. 2. 13.]

제16조(심판위원회의 처리사항) 심판위원회는 다음 각 호의 사항을 처리한다.

1. 「근로기준법」 제19조제2항에 따른 근로조건 위반에 대한 손해배상
2. 「근로기준법」 제28조에 따른 부당해고 등의 구제
3. 「근로기준법」 제33조에 따른 이행강제금 결정
4. 「근로기준법」 제46조제2항에 따른 기준미달의 휴업수당 지급에 대한 승인
5. 「근로기준법」 제81조에 따른 휴업이나 장해보상의 예외 인정
6. 「근로기준법」 제89조에 따른 재해인정 등의 이의에 관한 심사나 중재(지방노동위원회에 한한다)
7. 「근로기준법」 제112조에 따른 확정된 구제명령 등을 이행하지 아니한 자에 대한 고발
8. 노조법 제18조제3항에 따른 노동조합 회의 소집권자의 지명 의결(지방노동위원회에 한한다)
9. 노조법 제21조제1항에 따른 노동조합 규약의 시정명령 의결(지방노동위원회에 한한다)
10. 노조법 제21조제2항에 따른 노동조합 결의·처분의 시정명령 의결(지방노동위원회에 한한다)
11. 노조법 제28조제1항제4호에 따른 노동조합의 해산 의결(지방노동위원회에 한한다)
12. 노조법 제29조의2에 따른 교섭창구 단일화 절차 중 다음 각 목의 사항에 대한 결정
 - 가. 교섭요구 사실의 공고에 대한 시정 신청
 - 나. 교섭요구 노동조합 확정공고 이의신청 사실의 공고에 대한 시정 신청
 - 다. 과반수 노동조합에 대한 이의 신청
 - 라. 공동교섭대표단 구성 결정 신청
 - 마. 공동교섭대표단 구성 결정에 대한 이의 신청
13. 노조법 제29조의3에 따른 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합(이하 "분리·통합"이라 한다.)하는 결정 <개정 2021. 10. 7.>
14. 노조법 제29조의4에 따른 공정대표의무 위반 시정 신청에 대한 판정 <개정 2015. 10. 20.>
15. 노조법 제31조제3항에 따른 단체협약의 시정명령 의결(지방노동위원회에 한한다)
16. 노조법 제34조에 따른 단체협약의 해석이나 이행방법에 관한 견해의 제시
17. 노조법 제36조제1항에 따른 단체협약의 지역적 구속력 결정에 대한 의결(지방노동위원회에 한한다)
18. 노조법 제42조제3항과 제4항에 따른 안전보호시설의 정상적 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 쟁의 행위의 중지통보에 대한 사전의결 또는 사후승인(지방노동위원회에 한한다) <개정 2012. 7. 4.>
19. 노조법 제82조제1항에 따른 부당노동행위 구제
20. 노조법 제85조제5항에 따른 구제명령의 이행 신청(중앙노동위원회에 한한다)
21. 「근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률」(이하 "근로자참여법"이라 한다) 제25조제1항에 따른 중재 <개정 2012. 7. 4.>

제17조(차별시정위원회의 처리사항) 차별시정위원회는 다음 각 호의 사항을 처리한다.

1. 기간제법 제9조에서 제15조까지의 규정, 파견법 제21조, 일학습병행법 제28조 및 남녀고용평등법 제26조에서 제29조의4의 규정에 따른 차별적 처우의 시정(이하 "차별시정"이라 한다), 조정·중재 등에 관한 사항 <개정 2021. 10. 7., 2022. 4. 29.>

2. 기간제법 제15조의2, 파견법 제21조의2, 일학습병행법 제28조 및 남녀고용평등법 제29조의5에 따라 고용노동부장관으로부터 통보받은 차별시정(이하 "차별시정통보"라 한다), 조정·중재 등에 관한 사항 <개정 2022. 4. 29.>

제18조(조정위원회 등의 처리사항) ① 조정위원회는 일반사업의 노동쟁의 조정과 조정안의 해석이나 이행방법에 관한 견해의 제시에 관한 사항을 처리한다.

② 특별조정위원회는 다음 각 호의 사항을 처리한다.

1. 노조법 제42조의4에 따른 필수유지업무의 유지·운영 수준 등에 대한 결정(이하 "필수유지업무 수준 등 결정"이라 한다)과 그 해석이나 이행방법에 대한 해석에 관한 사항 <개정 2012. 7. 4.>
2. 공익사업의 노동쟁의 조정과 조정안의 해석이나 이행방법에 관한 견해의 제시에 관한 사항
- ③ 중재위원회는 노동쟁의의 중재, 중재재정의 해석이나 이행방법에 대한 해석에 관한 사항을 처리한다.
- ④ 교원노동관계조정위원회는 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 "교원노조법"이라 한다) 제9조에서 제12조까지의 규정과 제14조에 따른 교원의 노동쟁의 조정·중재와 조정안·중재안의 해석이나 이행방법에 대한 견해의 제시에 관한 사항을 처리한다.
- ⑤ 공무원노동관계조정위원회는 공무원노조법 제12조에서 제17조까지의 규정에 따른 공무원의 노동쟁의 조정·중재와 조정안·중재안의 해석이나 이행방법에 대한 해석에 관한 사항을 처리한다.

제19조(부문별위원회의 구성) 노동위원회위원장은 부당해고 등의 구제 신청, 부당노동행위 구제신청, 차별시정 신청 및 차별시정통보, 노동쟁의 조정·중재 신청, 교섭창구 단일화 절차에 대한 신청, 교섭단위 분리·통합 신청, 공정대표의무 위반 시정신청, 필수유지업무의 유지·운영수준 등에 대한 결정 신청 등이 있는 때에는 지체 없이 부문별위원회를 구성한다. <개정 2021. 10. 7.>

제19조의2(교대추첨에 의한 사건의 지정) ① 제19조에 따른 부문별위원회 중 심판위원회와 차별시정위원회가 처리하는 사건은 근로자위원과 사용자위원의 교대추첨을 거쳐 노동위원회위원장이 특정 심판위원회와 차별시정위원회에 사건을 지정한다. 다만, 처리기간이 짧은 교섭창구 단일화 절차에 대한 신청 사건 등의 경우 근로자위원과 사용자위원의 교대추첨을 거치지 않고 노동위원회위원장이 특정 심판위원회와 차별시정위원회에 사건을 지정할 수 있다.

② 제1항에 따른 근로자위원과 사용자위원의 교대추첨 방식 등에 대한 구체적 내용은 노동위원회위원장이 정한다.

[본조신설 2022. 4. 29.]

제19조의3(쟁점사건의 지정) ① 제19조의2에도 불구하고 노동위원회위원장은 복잡한 법리적 쟁점 등의 이유로 사건처리에 특별한 전문성과 경험 등이 필요한 사건(이하 '쟁점사건'이라 한다)의 경우 별도의 쟁점사건 배정위원회를 통해 사건을 지정할 수 있다.

② 제1항에 따른 쟁점사건 배정위원회(이하 '쟁점사건 배정위원회'라 한다)는 공익위원 3인(상임위원 1인 포함)과 근로자위원 간사 1인, 사용자위원 간사 1인 등 총 5인의 위원으로 구성한다.

- ③ 쟁점사건 배정위원회는 위원의 과반수 출석으로 개의한다.
- ④ 쟁점사건 배정위원회는 출석 위원 과반수 찬성으로 쟁점사건의 채택 여부를 결정한다.
- ⑤ 쟁점사건 배정위원회는 제4항에 따라 채택된 쟁점사건을 다음 특정 심판위원회 및 차별시정위원회를 다음 각 호의 방식으로 추천하고, 노동위원회위원장은 추천된 결과에 따라 쟁점사건을 지정한다.
 1. 쟁점사건 배정위원회에서 단수의 심판위원회와 차별시정위원회 추천 시: 근로자위원과 사용자위원의 확인 절차를 거쳐 노동위원회위원장이 단수로 추천된 심판위원회와 차별시정위원회에 사건을 지정
 2. 쟁점사건 배정위원회에서 복수의 심판위원회와 차별시정위원회 추천 시: 복수로 추천된 심판위원회와 차별시정위원회를 대상으로 제1항 본문의 교대 추천 절차를 거쳐 선정된 심판위원회와 차별시정위원회에 노동위원회위원장이 사건을 지정
- ⑥ 쟁점사건 배정위원회의 구성과 운영 등에 대한 구체적 내용은 노동위원회위원장이 정한다.

[본조신설 2022. 4. 29.]

제20조(위원의 지명) 노동위원회위원장이 부문별위원회를 구성하기 위하여 공익위원을 지명할 때에는 부문별위원회를 담당하는 공익위원 중에서 지명한다. 다만, 특정 부문별위원회에 사건이 과도하게 집중되거나 사건처리에 특별한 전문성이 필요한 경우 등 부득이한 사유가 있는 경우에는 담당분야가 다르더라도 지식과 경험을 고려하여 위원을 지명할 수 있다.<개정 2019. 2. 13.>

제21조(부문별위원회의 회의소집) ① 제11조제2호에서 제5호까지의 부문별위원회 회의를 소집하고자 할 때에는 특별한 사정이 없는 한 회의개최일 7일전까지 회의일시와 장소를 해당 위원에게 서면으로 통지하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 경우에는 해당 위원에게 서면, 모사전송 또는 전자메일 등 정보통신망으로 별도로 통지할 수 있다.
<개정 2019. 2. 13.>

1. 제16조제12호의 경우: 회의개최일 2일전 <개정 2015. 10. 20.>
 2. 제16조제13호의 경우: 회의개최일 5일전 <개정 2015. 10. 20.>
- ② 제11조제6호에서 제10호까지의 부문별위원회 회의를 소집하고자 할 때에는 회의일을 지정하는 즉시 회의에 부칠 사항, 일시와 장소를 해당위원에게 서면으로 통지하여야 한다.<개정 2021. 10. 7.>
- ③ 부문별위원회위원장은 부문별위원회의 원활한 운영을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 주심위원을 지명하여 사건의 처리를 주관하도록 할 수 있다.

제22조(위원의 제척·기피) ① 노동위원회위원장은 사건이 접수되면 법 제21조에 따른 제척이나 기피 신청을 할 수 있음을 사건 당사자에게 서면으로 알려주어야 한다.

② 사건당사자는 부문별위원회의 위원이 법 제21조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 노동위원회위원장에게 제척 신청을 할 수 있다.

③ 사건당사자는 부문별위원회의 구성원으로 지명된 위원 중에서 심의·의결이나 조정의 공정성을 기대하기 어려운 위원이 있을 때에는 노동위원회위원장에게 그 사유를 적어 기피 신청을 할 수 있다.

④ 제2항과 제3항에 따른 제척이나 기피 신청은 조정·중재사건, 필수유지업무 수준 등 결정사건 및 교섭창구 단일화 절차 사건의 경우 제1항의 통지를 받은 날로부터 3일 이내에, 교섭단위 분리·통합 사건의 경우 제1항의 통

지를 받은 날로부터 5일 이내에, 심판사건, 공정대표의무 위반 시정사건 및 차별시정사건의 경우 심문일정 통지서를 받은 날로부터 5일 이내에 별지 제6호서식의 위원 제척·기피 신청서에 따라 하여야 한다.<개정 2015. 10. 20., 2019. 2. 13., 2021. 10. 7.>

⑤ 노동위원회위원장은 제2항과 제3항의 제척이나 기피 신청이 법 제21조제1항의 사유에 해당하거나 이유 있다고 인정되는 경우에는 그 위원을 제척하거나 교체하여야 한다.

제23조(위원의 회피) 부문별위원회의 구성원으로 지명된 위원은 법 제21조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우나 심의·의결·조정을 공정하게 하기 어려운 사정이 있을 때에는 노동위원회위원장의 허가를 얻어 당해 사건의 처리를 회피할 수 있다.

제24조(위원의 결석) ① 위원이 부문별위원회 회의개최 통지를 받고 질병 기타의 사유로 회의에 참석할 수 없을 때에는 그 사실을 미리 노동위원회위원장에게 통지하여야 한다.

② 노동위원회위원장은 제1항의 사유로 부문별위원회의 운영에 지장이 발생하는 경우에는 다른 위원 중에서 그 직무를 대행할 자를 지명하여야 한다.

③ 노동위원회위원장은 구성된 부문별위원회가 법령상의 의결·견해제시 등을 위하여 재개되어야 하나 위원의 사퇴나 임기만료 등의 사유로 당해 부문별위원회가 재개될 수 없는 경우 다른 위원 중에서 그 직무를 대행할 자를 지명하여야 한다.

④ 공무원노동관계조정위원회 소위원회의 경우 제1항에서 제3항까지의 규정을 준용한다.

제25조(담당공무원의 보고 및 의견 진술) 사무처·사무국 소속 직원은 각종 회의에 참석하여 의장의 승인을 얻어 소관 회의에 부친 사항에 관하여 보고하거나 의견을 진술할 수 있다.<개정 2021. 10. 7.>

제26조(회의록) ① 노동위원회위원장은 직원으로 하여금 각종 회의의 회의록을 작성하여 보고하도록 하여야 한다.

② 제1항에 따른 회의록 작성 시 의장선출과 의결사항을 제외한 내용은 녹음으로 기록을 대신할 수 있다.

제27조(회의의 질서유지) ① 노동위원회위원장이나 부문별위원회위원장은 소관회의의 신속·공정한 진행을 위하여 당사자, 위원, 조사관, 원격영상회의 담당자, 대리인, 참관인 등에게 필요한 조치를 하게 할 수 있다.<개정 2012. 7. 4., 2021. 10. 7., 2024. 2. 14.>

② 노동위원회위원장이나 부문별위원회위원장은 회의의 공정한 진행과 질서유지를 위해 다음 각호에 해당하는 행위를 한 사람에 대하여 이를 제지하거나 퇴장을 명할 수 있다.<개정 2021. 10. 7.>

1. 폭언·소란 등으로 회의질서를 문란하게 하는 행위<신설 2021. 10. 7.>

2. 위원장의 허가 없이 녹음, 녹화, 촬영, 중계방송 등을 하는 행위<신설 2021. 10. 7.>

3. 기타 회의의 질서유지를 문란하게 하거나 위원장의 지시에 따르지 아니하는 행위<신설 2021. 10. 7.>

③ 노동위원회위원장은 제2항의 명령에 불응한 자에게 해당 부문별위원회의 결정에 따라 법 제33조의 과태료를 부과·징수한다. 다만, 전원회의의 경우에는 노동위원회위원장이 직권으로 결정한다.

④ 노동위원회위원장이나 부문별위원회위원장은 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난의 예방 등 안전을 위해 회의 참석인원을 제한할 수 있다.<신설 2021. 10. 7.>

⑤ 노동위원회위원장이나 부문별위원회위원장은 제2항의 각 호에 해당하는 사유나 원격영상회의 통신 또는 시스템 불량, 기타 원격영상회의 진행이 적절하지 않은 상황의 발생으로 원격영상회의 실시가 적합하지 아니한 경우 심문회의 등을 연기하거나 심문회의 등을 연기하면서 직접 출석하도록 명령할 수 있다.<신설 2024. 2. 14.>

제28조(의결결과 송달 등) 노동위원회는 부문별위원회의 의결 결과를 지체 없이 당사자에게 서면으로 송달하여야 한다. 다만, 당사자의 편의를 위하여 의결일 다음날(다음날이 휴무일인 경우 의결일 다음 첫 번째 근무일. 이하 "의결일 다음날"이라 한다)까지 전화, 모사전송, 전자우편 등 당사자가 알 수 있는 방법으로 알려주어야 한다.<개정 2015. 10. 20.>

제28조의2(전자시스템을 통한 송달) ① 노동위원회는 별지 제56호 서식에 따라 사건 당사자의 동의가 있는 경우 노동위원회 홈페이지 전자민원시스템(이하 전자시스템)을 통하여 이유서·답변서 등을 전자문서로 송달할 수 있다. 다만, 「노동위원회법」 제17조의2, 같은 법 시행령 제9조의3에 의거 판정서·명령서·결정서 또는 재심판정서는 제외한다.

② 조사관은 제1항에 따라 전자시스템에 해당 전자문서를 등록할 경우, SMS문자, 전자우편주소(이메일) 등을 통하여 사건 당사자가 이를 알 수 있도록 안내하여야 한다.

③ 사건 대리인이 있는 경우 제1항 및 제2항의 송달과 통지는 대리인에게 하여야 한다.

④ 전자시스템을 통한 송달에 동의한 사건 당사자는 해당 시스템에 접속하여 전자문서를 열람하거나 출력할 수 있다. 이 경우 사건 당사자가 전자문서를 열람한 때에 송달된 것으로 본다.

⑤ 전자송달 등록 안내를 받은 날로부터 7일 이내에 확인하지 아니한 때에는 등록사실을 통지한 날로부터 7일이 지난 날에 송달된 것으로 본다.

⑥ 송달받을 자가 전자시스템 장애로 인하여 전자문서를 확인할 수 없는 기간이 1일당 1시간을 초과하는 경우에는 해당 일을 제5항의 기간에 산입하지 아니한다. 또한 그 기간의 마지막 날 오전 9시 이후에 전자송달시스템 장애로 인하여 전자문서를 확인할 수 없게 된 때에도 1일을 그 기간에 산입하지 아니한다.

⑦ 전자시스템의 유지보수를 위하여 그 사용을 일시 중단한 경우로서 기획총괄과장이 사전에 공지한 경우에는 제6항을 적용하지 아니한다.

[본조신설 2019. 2. 13.]

제4장 관 장

제29조(일반원칙) 노동위원회의 관장에 관하여 관계법령에 다른 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 장의 규정에 따른다.

제30조(사건관장) ① 중앙노동위원회는 다음 각 호의 사건을 관장한다.

1. 지방노동위원회와 특별노동위원회의 판정 등 처분에 대한 재심사건
2. 2 이상의 지방노동위원회의 관할구역에 걸친 노동쟁의 조정·중재사건과 이에 대한 조정안 및 중재재정의 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시<개정 2019. 2. 13.>

3. 교원노조법이나 공무원노조법에 따른 교원노동관계조정·중재사건이나 공무원노동관계조정·중재사건과 이에 대한 조정안 및 중재재정의 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시<개정 2019. 2. 13.>
 4. 지방노동위원회의 중재재정에 대한 재심사건
 5. 지방노동위원회의 조정안 및 중재재정의 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시에 대한 재심사건<신설 2019. 2. 13.>
 6. 지방노동위원회의 필수유지업무의 유지·운영수준 등의 결정과 이에 대한 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시에 대한 재심사건<개정 2019. 2. 13.>
- ② 지방노동위원회는 다음 각 호의 사건을 관장한다.
1. 당해 지방노동위원회 관할 구역에서 발생하는 부당해고등·부당노동행위, 차별시정, 교섭창구 단일화 절차, 교섭단위 분리·통합, 공정대표의무 위반 시정 및 그 밖의 심판 사건. 다만, 2 이상의 관할구역에 걸친 사건은 주된 사업장의 소재지를 관할하는 지방노동위원회에서 관장<개정 2021. 10. 7.>
 2. 당해 관할구역에서 발생한 노동쟁의 조정·중재사건과 이에 대한 조정안이나 중재재정의 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시<개정 2019. 2. 13.>
 3. 당해 관할구역의 필수유지업무의 유지·운영수준 등의 결정사건과 이에 대한 결정의 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시. 다만, 2 이상의 관할구역에 걸친 사건은 주된 사업장의 소재지를 관할하는 지방노동위원회에서 관장<개정 2019. 2. 13.>
- ③ 제2항제1호 및 제3호 단서의 규정에 따른 2 이상의 관할구역에 걸친 사건의 경우 주된 사업장의 소재지는 다음 각 호에 따라 정한다.<개정 2019. 2. 13.>
1. 부당해고등 구제신청: 해당 부당해고등이 있었던 당시의 근로자 근무지, 부당해고등이 연속된 경우에는 마지막 행위가 있었던 당시의 근로자 근무지
 2. 부당노동행위 구제신청 또는 공정대표의무 위반 시정신청: 해당 부당노동행위 등이 있었던 당시의 노동조합 소재지 또는 근로자 근무지, 부당노동행위 등이 연속된 경우에는 마지막 행위가 있었던 당시의 노동조합 소재지 또는 근로자 근무지. 다만, 사업 또는 사업장에 노동조합의 지부·지회·분회 등 하부기관이 있는 경우에는 해당 하부기관 소재지
 3. 차별시정신청 및 차별시정통보: 해당 불리한 처우가 있었던 당시의 근로자 근무지, 불리한 처우가 연속된 경우에는 마지막 불리한 처우가 있었던 당시의 근로자 근무지. 다만, 파견근로자의 경우 파견근로자가 근무하는 사업장 소재지<개정 2012. 7. 4.>
 4. 교섭창구 단일화 절차 및 교섭단위 분리·통합 신청: 사업 또는 사업장의 주된 사무소 소재지. 다만, 주된 사무소에 노동조합의 조합원이 없는 경우 조합원이 있는 사업장 중 근로자수가 가장 많은 사업장 소재지<개정 2021. 10. 7.>
 5. 필수유지업무 수준 등 결정<신설 2019. 2. 13.>
 - 가. 필수유지업무가 없는 본사와 필수유지업무 관련 사업장으로 이루어진 경우: 필수유지업무 관련 사업장
 - 나. 하나의 사업이 전국적 또는 수개지역에 동일 또는 유사한 형태의 출장소, 지점, 사업소 등으로 분포되어 있고 본사가 별도로 있는 경우: 본사

다. 생산품, 서비스, 공정, 원료 등 사업의 형태가 동종인 수개의 사업장으로 이루어져 있고 각 사업장이 어느 정도 독립적으로 운영되는 경우: 주된 필수유지업무를 수행하거나 필수유지업무를 규모가 가장 큰 사업장라. 하나의 법인 또는 사업이 서로 다른 업종의 사업장으로 구성되어 있는 경우: 각 업종별로 구분하여 해당업종의 사업장

마. "다"호 및 "라"호의 형태가 혼재된 경우: 우선 "라"호로 구분하고 그 다음 "다"호를 적용

제31조(사건관장의 지정) ① 중앙노동위원회위원장은 효율적인 노동쟁의 조정과 심판 사건 등의 처리를 위하여 필요하다고 인정하는 때에는 제30조의 규정에도 불구하고 직권이나 지방노동위원회위원장의 신청에 따라 지방노동위원회를 따로 지정하여 당해 사건을 처리하게 할 수 있다.

② 중앙노동위원회위원장은 주된 사업장을 정하기 어렵거나 주된 사업장의 소재지를 관할하는 지방노동위원회에서 처리하기 곤란한 사정이 있는 경우에는 직권 또는 관계 당사자나 지방노동위원회위원장의 신청에 따라 지방노동위원회를 지정하여 당해 사건을 처리하게 할 수 있다.

제32조(사건의 이송) ① 노동위원회는 접수된 사건이 다른 노동위원회 관할인 때에는 즉시 당해 사건과 일체의 서류를 관할 노동위원회로 이송하여야 한다. 다만, 이송해야 할 지방노동위원회가 2이상인 때에는 중앙노동위원회에 관장 지정을 신청하여야 한다.

② 노동위원회는 조사나 심문을 개시한 후 관할이 잘못된 것으로 판명되었을 때에는 즉시 심사를 중지하고 제1항에 따른 절차를 취하여야 한다.<개정 2015. 10. 20.>

③ 노동위원회는 제1항 및 제2항에 따라 사건을 이송할 때에는 그 사실을 지체 없이 관계 당사자에게 통지하여야 한다. 다만, 차별시정통보 사건의 경우에는 해당 근로자·사용자·지방고용노동관서의 장에게 통지하여야 한다.<개정 2012. 7. 4., 2015. 10. 20.>

④ 제1항 단서의 규정에 따라 관장을 지정받은 지방노동위원회는 이에 따라야 한다.

⑤ 이송된 사건은 처음부터 이송을 받은 노동위원회에 접수된 것으로 본다.

제5장 심판사건 처리

제33조(적용범위) 이 장의 규정은 초심부당해고 등의 구제신청사건과 초심부당노동행위 구제신청사건에 적용한다. 다만, 그 이외의 심판사건은 이 장 제11절, 심판재심사건은 이 장 제12절의 규정을 우선 적용하고 나머지 사항은 그 취지에 어긋나지 않는 범위에서 이 장 제1절에서 제9절까지의 규정을 적용한다.<개정 2012. 7. 4.>

제1절 당사자 및 관계인

제34조(당사자의 지위승계) ① 노동조합이 부당노동행위 구제신청 후 합병이나 조직형태의 변경이 있는 경우에는 합병 후 설립 또는 존속되는 노동조합이나 조직형태를 변경한 후의 노동조합이 당사자의 지위를 승계한다.

② 구제신청이 제기된 후 사용자 측에 사업인수나 합병 등의 사유가 발생한 때에는 사업인수자나 합병 후 신설 또는 존속하는 법인이 당사자의 지위를 승계하며, 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 채무자 회생절차나

파산절차가 개시된 경우에는 관리인이나 파산관재인이 그 지위를 승계한다.

③ 제1항과 제2항에 따라 당사자의 지위를 승계한 자는 노동위원회에 서면으로 그 사실을 통지하여야 한다.

제35조(선정대표자) ① 근로자나 노동조합 또는 사용자나 사용자단체는 사건의 당사자가 여러 명인 경우에는 3인 이내의 대표자를 선정할 수 있으며, 이 경우 별지 제7호서식의 대표자 선정서를 노동위원회에 제출하여야 한다.

② 노동위원회는 필요하다고 인정할 때에는 당사자에게 대표자의 선정을 권고할 수 있다.

③ 제1항에 따른 대표자는 당해 심판사건 처리에 관한 행위를 할 수 있다. 다만, 구제신청을 취하하거나 또는 화해를 통해 당해 심판사건을 종결하는 경우에는 취하 또는 화해에 관한 나머지 당사자들의 동의서를 제출하여야 한다.<개정 2024. 2. 14.>

④ 대표자가 선정된 경우 나머지 당사자들은 그 대표자를 통해서 당해 사건에 관한 행위를 할 수 있다.

⑤ 당사자들은 필요하다고 인정할 때에는 제1항의 대표자를 해임하거나 변경할 수 있으며, 이 경우 그 사실을 지체 없이 노동위원회에 통지하여야 한다.

제36조(심판대리인의 선임 등) ① 당사자는 법정대리인 외에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 대리인으로 선임할 수 있다.<개정 2015. 10. 20.>

1. 당사자가 근로자인 경우 그 근로자의 배우자, 근로자 또는 배우자의 사촌이내 혈족<개정 2015. 10. 20., 2019. 2. 13.>

2. 당사자가 노동조합인 경우 그 조합의 임원이나 조합원

3. 당사자가 사용자나 사용자단체인 경우 그 사업의 임원이나 직원

4. 변호사, 공인노무사와 다른 법률에 따라 심판사건을 대리할 수 있는 자

5. 제1호에서 제4호까지 이외의 자로서 노동위원회위원장의 승인을 받은 자

② 당사자는 위임사실과 범위 등을 직접 또는 대리인을 통하여 서면으로 증명하여야 하며 대리권을 수여받은 자는 지체 없이 별지 제8호서식의 대리인 선임 신고서를 노동위원회에 제출하여야 한다.

③ 당사자들이 대리인 선임을 철회하거나 다른 대리인으로 변경한 경우에는 그 사실을 노동위원회에 서면으로 통보한 이후에 그 효력이 발생한다.

제37조(대리의 범위) ① 제36조에 따른 대리인은 당사자를 위하여 심판사건에 대한 사실 관계와 주장, 노동위원회에서 송달한 문서의 수령 등 일체의 행위를 할 수 있다.<개정 2015. 10. 20.>

② 대리인은 다음 각 호의 사항에 대하여는 특별한 권한을 따로 받아야 한다.<신설 2015. 10. 20.>

1. 신청의 취하, 화해

2. 재심의 신청, 취하 또는 화해

3. 대리인의 선임

제38조(대리의 흠과 추인) 대리권에 흠이 있는 대리인의 행위에 대하여 대리권을 수여한 당사자가 추인한 경우에는 대리권의 흠이 없어진다.

제2절 구제신청

제39조(구제신청서의 기재사항) 부당해고 등의 구제신청이나 부당노동행위 구제신청은 다음 각 호의 사항을 기재한 별지 제9호서식, 별지 제9호의2서식, 별지 제9호의3서식 구제신청서에 따른다.<개정 2015. 10. 20.>

1. 근로자의 성명, 주소(노동조합일 경우에는 그 명칭, 대표자의 성명, 주된 사무소의 소재지)
2. 사업주의 성명, 주소(근로자가 본점이나 본사에 소속되어 있지 아니한 경우에는 근로자가 소속되어 있는 사업장의 명칭·주소·대표자 성명 등도 함께 기재)
3. 신청취지(근로자나 노동조합이 구제받고자 하는 사항)<개정 2012. 7. 4.>
4. 신청이유(부당해고 등의 경위와 부당한 이유를 기재, 해고 사건의 경우 해고통지서 수령일자 포함)
5. 신청일자

제40조(구제신청기간) 구제신청은 부당해고 등이나 부당노동행위가 있는 날부터 3개월 이내에 하여야 한다. 이 경우 그 기산일은 다음 각 호와 같다.

1. 해고의 경우에는 「근로기준법」 제27조에 따라 근로자가 받은 해고통지서에 기재된 해고일. 다만, 해고통지서에 기재된 해고일이 해고통지서를 받은 날보다 이전인 때에는 해고통지서를 받은 날
2. 해고 이외의 징벌은 근로자가 그 징벌에 관한 통지(구술통지를 포함한다)를 받은 날. 다만, 통지가 없었던 경우에는 징벌이 있었음을 안 날<개정 2019. 2. 13.>
3. 부당노동행위가 계속되는 경우에는 그 행위가 종료된 날
4. 징계 재심절차를 거친 경우에는 원처분일. 다만, 다음 각 목의 경우에는 재심처분일로 한다.<개정 2015. 10. 20.>
 - 가. 징계의 재심절차에서 원처분이 취소되고 새로운 징계처분을 한 때
 - 나. 징계의 재심절차에서 원처분이 변경된 때
 - 다. 단체협약이나 취업규칙 등에서 재심청구시 재심이 결정될 때까지 원처분의 효력이 정지되도록 규정한 경우

제41조(보정요구) 노동위원회위원장은 신청서에 제39조의 기재 사항이 일부 누락되거나 기재 내용이 명확하지 아니한 때에는 기간을 정하여 보정을 요구할 수 있다.

제42조(신청 취지의 추가·변경) ① 근로자나 노동조합은 부당해고등의 구제신청이나 부당노동행위 구제신청 후 누락된 신청 취지를 추가하고자 하거나 징계처분 변경 등으로 신청 취지를 변경하고자 하는 경우에는 새로운 구제신청을 하는 대신 노동위원회의 승인을 얻어 신청취지를 추가·변경할 수 있다.<개정 2022. 4. 29.>

- ② 노동위원회는 제1항에 따른 승인을 한 때에는 지체 없이 그 사실을 상대방에게 서면으로 통지하여야 한다.

제3절 사건조사

제43조(조사의 원칙) 노동위원회는 당사자에게 주장의 기회를 충분히 부여하여야 하며 사실조사, 증거자료의 확보 등을 통하여 진실을 규명하도록 노력하여야 한다.

제44조(심판위원회의 구성) ① 노동위원회위원장은 구제신청서가 접수되면 사건처리를 담당할 심판위원회를 지체 없이 구성하여야 한다.

② 제1항에 따른 심판위원회는 심판담당공익위원 3인으로 구성한다. 다만, 심판담당공익위원에게 사건이 과도하게 집중되는 등 부득이한 사유가 있는 경우에는 차별시정담당공익위원이나 조정담당공익위원 중에서 위원을 지명할 수 있다.

③ 제1항에 따른 심판위원회는 노동위원회위원장이나 상임위원 1명을 포함하여야 한다. 다만, 노동위원회위원장이나 상임위원의 업무가 과도하여 정상적인 업무수행이 곤란하게 되는 등 부득이한 사유가 있는 경우에는 노동위원회위원장이나 상임위원을 제외하고 심판위원회를 구성할 수 있다.

④ 노동위원회위원장은 심판 담당 공익위원 중에서 주 1회 이상 참석가능한 자를 준상근심판위원으로 위촉할 수 있다.<신설 2022. 4. 29.>

제45조(조사의 개시 등) ① 노동위원회위원장은 구제신청서가 접수된 후 지체 없이 조사관을 지정하고 관계 당사자에게 이유서·답변서 제출 방법, 위원의 제척·기피, 단독심판과 화해 절차 등 심판사건의 진행에 관한 사항을 안내하여야 한다.

② 조사관은 당해 사건의 신청인이 제출한 구제신청서 및 이유서의 부분을 상대방 당사자에게 송달하고 이에 대한 답변서를 제출하도록 요구하여야 한다. 제출받은 답변서의 부분은 지체 없이 신청인에게 송달하여야 한다.

<개정 2015. 10. 20.>

③ 조사관은 당해 사건이 구제신청 절차를 유지할 수 있는 요건을 갖추었는지 살펴보아야 한다. 이 때에 당해 구제신청이 명백히 제60조제1항에 따른 각하사유에 해당된다고 판단하는 때에는 조사를 중단하고 심판위원회에 보고하여야 한다.

제46조(사실조사 등) ① 노동위원회는 구제신청사건에 대한 증거자료가 필요하다고 판단하는 경우 당사자에게 관련 자료의 제출을 요구할 수 있다.

② 노동위원회는 당사자의 주장이 일치하지 아니하는 때에는 당사자와 증인 또는 참고인을 출석시켜 조사할 수 있다. 이 경우 진술서를 작성·제출하는 것으로 조사를 대신할 수 있다.

③ 위원이나 조사관은 사실관계 확인을 위하여 사업장 등을 방문하여 업무현황, 서류 그 밖에 물건을 조사할 수 있다. 이 경우 그 권한을 증명하는 증표를 관계인에게 제시하여야 한다.

④ 노동위원회는 당사자가 제출한 이유서, 답변서 및 증거자료 등이 외국어로 표기되어 있는 경우 번역본 제출을 요구할 수 있고, 증거자료가 녹음파일일 경우 녹음파일의 녹취서 제출을 요구할 수 있다.<신설 2019. 2. 13., 개정 2024. 2. 14.>

⑤ 노동위원회는 제1항 및 제4항에 따라 당사자가 자료를 제출한 경우 그 부분을 지체 없이 상대방 당사자에게 송달하여야 한다.<신설 2022. 4. 29.>

제47조(문서 열람 등) 조사관은 조사 과정에서 확보한 자료에 대하여 당사자의 요구가 있는 경우 노동위원회의 결정으로 이를 열람하도록 하거나 그 사본을 교부할 수 있다.

제48조(사건의 분리 또는 병합) ① 노동위원회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 노동위원회위원장의 결정으로 사건을 분리하거나 병합하여 처리할 수 있다.

1. 한 사람이 신청한 여러 개의 사건
2. 여러 사람이 신청한 같은 사건
3. 그 밖에 노동위원회가 필요하다고 인정한 사건

② 노동위원회는 제1항에 따라 사건을 분리하거나 병합한 경우에는 그 사실을 당사자 등에게 지체 없이 서면으로 통지하여야 한다.

제49조(조사보고서의 작성) ① 조사관은 사실조사를 완료하였을 때에는 별지 제10호서식의 조사보고서를 작성하여야 한다.

② 제1항에 따른 조사보고서를 작성함에 있어서 사실관계와 쟁점사항별 당사자의 주장 등을 객관적이고 공정하게 기재하여야 한다.

제50조(조사보고서의 내용) ① 조사보고서의 표지에는 다음 각 호의 사항을 기재한다.

1. 사건번호와 사건명
2. 당사자(대리인이 있을 경우 대리인 표시)
3. 신청취지
4. 신청일

② 조사보고서의 본문에는 다음 각 호의 사항을 기재한다.

1. 당사자, 신청에 이른 경위, 당사자 주장의 요지, 사건의 경위를 포함한 사건 개요 <개정 2022. 4. 29.>
2. 삭제 <2022. 4. 29.>
3. 삭제 <2022. 4. 29.>
4. 주요 쟁점사항별 당사자 주장과 조사결과 <개정 2012. 7. 4.>
5. 그 밖의 직권조사결과(조사과정에서 화해가 추진되어 온 경우 화해 추진 경위와 당사자의 입장, 금전보상 신청이 있는 경우 임금상당액의 산정 등) <개정 2012. 7. 4.>
6. 참고자료(비슷한 사안에 관한 판정·판결 등) <개정 2012. 7. 4.>

③ 구제신청기간이 지난 경우 등과 같이 각하 사유가 명백하고 이에 대하여 당사자의 이의가 없는 경우에는 제2항제4호를 생략할 수 있다. <개정 2022. 4. 29.>

제4절 심문

제51조(심문회의 개최) 노동위원회는 사건 접수일로부터 60일 이내에 심문회의를 개최하여야 한다. 다만, 제53조에 따른 연기신청 등이 있거나 다수인 사건 등 조사에 상당기간이 필요한 경우에는 노동위원회위원장이나 당해 심

판위원회위원장(다만, 심판위원회위원장이 호선되기 전인 경우에는 해당 심판위원회 위원 중 노동위원회위원장 또는 상임위원을 말하되, 해당 심판위원회에 노동위원회위원장이나 상임위원이 포함되어 있지 않은 때에는 위원 중 최고 연장자를 말한다. 이하 같다)의 승인을 얻어 그 기간을 연장할 수 있다.<개정 2022. 4. 29.>

제51조의2(쟁점설명기일) ① 심판위원회위원장은 사실관계 파악이 어렵거나 쟁점이 복잡한 사건 등의 처리를 위해 필요한 경우 심문회의 개최 전후로 쟁점설명기일을 지정할 수 있다.

② 제1항에 따라 심판위원회위원장이 쟁점설명기일을 지정하는 경우 노동위원회위원장은 당사자에게 쟁점설명기일 일시, 장소 등을 통지하여야 한다. 다만, 쟁점설명기일 일정을 통지 받은 당사자가 제53조제1항 각 호에 준하는 사유로 쟁점설명기일 연기를 신청하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 심판위원회위원장이 쟁점설명기일을 변경할 수 있으며, 그 경우 노동위원회위원장은 당사자에게 변경된 쟁점설명기일과 변경사유를 알려주어야 한다.

③ 쟁점설명기일은 당해 심판위원회위원장이 지명한 심판위원회 위원, 참석을 희망하는 근로자위원 및 사용자위원, 당사자 쌍방이 참석한 가운데 진행한다. 다만, 당사자 일방이 정당한 이유 없이 쟁점설명기일에 참석하지 아니하는 경우에는 그 당사자의 출석 없이 진행할 수 있다.

④ 제3항에 따라 쟁점설명기일에 참석하는 심판위원회 위원은 당사자에게 사건의 개요, 당사자 주장의 요지, 주요 쟁점사항 등에 대한 의견 진술 또는 설명 기회를 부여할 수 있다.

⑤ 조사관은 쟁점설명기일이 종료되면 결과보고서를 작성하여야 한다. 다만, 녹음으로 결과보고서를 대신할 수 있다.

[본조신설 2022. 4. 29.]

제52조(심문일정 통지) ① 심판위원회는 심문회의 일자를 정하여 별지 제11호서식의 심문일정 통지서를 심문회의 개최일 7일 전까지 당사자에게 송부하여야 한다.

② 제1항의 통지서에는 사건명, 관할 심판위원회, 당사자, 심문일시와 장소, 당사자가 출석하여야 한다는 뜻을 기재하여야 한다.

③ 심문일정을 통지 받은 당사자는 심문회의 개최 전까지 별지 제12호서식의 심문회의 참석자 명단을 노동위원회에 제출하여야 한다.

제53조(심문회의의 연기 신청 등) ① 제52조의 심문회의 일정을 통지 받은 자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 심문회의 개최일 3일 전까지 별지 제13호서식의 심문회의 연기신청서에 따라 심문회의의 연기를 신청할 수 있다. 다만, 제6호에서 제8호까지의 경우에는 심문회의의 개최 전까지 신청할 수 있다.<개정 2020. 6. 17.>

1. 노동조합선거 출마자로서 선거일이 심문회의 당일인 경우
2. 사용자의 주주총회일이 심문회의 당일인 경우
3. 당해 구제신청사건과 같은 원인에 따른 소송의 재판기일이 심문회의 당일인 경우
4. 당사자나 대리인이 수행하는 심판사건의 심문회의가 같은 날 다른 노동위원회에서 개최 예정인 경우
5. 당사자나 대리인이 해외출장 중인 경우

6. 중대한 신병치료 중으로 거동이 불편하거나 상해, 급성질병 등이 발생한 경우
 7. 「형사소송법」에 따라 체포·구속된 경우
 8. 본인이나 배우자의 직계존·비속과 형제자매의 사망으로 장례 기간 중인 경우<개정 2021. 10. 7.>
 9. 당사자가 합의하여 심문회의의 연기를 신청한 경우
 10. 그 밖에 이에 준하는 사유
- ② 제1항제10호의 사유로 인한 연기신청에 대하여는 당해 심판위원회위원장이 연기 여부를 승인한다.<개정 2021. 10. 7.>
- ③ 노동위원회위원장은 제2항에 따른 승인 여부를 당사자에게 알려주어야 한다.
- ④ 노동위원회위원장은 당해 심판위원회 위원이 질병, 부상 등 부득이한 사정으로 회의참석이 불가능하고 그 직무를 대행할 다른 위원을 지명할 수 없는 사정이 있는 경우에는 직권으로 심문회의일을 연기할 수 있다.<신설 2015. 10. 20.>
- ⑤ 중앙노동위원회위원장은 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 등 필요하다고 판단하는 경우 직권으로 심문회의일을 연기할 수 있다. 다만, 지방노동위원회위원장은 중앙노동위원회위원장의 승인을 얻어 심문회의일을 연기할 수 있다.<신설 2020. 6. 17.>
- ⑥ 노동위원회위원장은 제4항과 제5항에 따라 심문회의일이 연기되면 그 사실과 사유를 당사자에게 알려주어야 한다.<신설 2020. 6. 17.>

제54조(심문의 개시) ① 조사관은 심문회의 개최일 7일 전까지 제49조의 조사보고서와 관련 기록을 당해 심판위원회 위원에게 송부하여야 한다.

- ② 심문회의는 당사자 쌍방이 참석한 가운데 진행한다. 다만, 당사자 일방이 정당한 이유 없이 참석하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.
- ③ 당사자가 심문회의에 참고인과 함께 참석하고자 하는 경우에는 심문회의 개최 전에 당해 심판위원회위원장의 승인을 얻어야 한다.
- ④ 심문회의의 참관을 희망하는 자가 있는 경우에 당해 심판위원회위원장은 재난의 예방 등 안전확보, 개인정보 보호 필요성 등을 고려하여 심문회의 참가를 제한할 수 있다.<신설 2021. 10. 7.>
- ⑤ 노동위원회위원장은 심문회의에 근로자위원과 사용자위원 각 1인을 참여하게 하여야 한다. 다만, 단독심판의 경우에는 그러하지 아니하다.

제55조(심문의 진행) ① 심판위원회위원장은 심문회의를 진행하며, 심문에 참여한 위원은 당사자와 증인을 심문할 수 있다.

- ② 조사관은 심판위원회위원장의 지시에 따라 조사결과를 보고하며, 필요한 경우에는 심판위원회위원장의 승인을 얻어 의견을 진술할 수 있다.
- ③ 당사자는 위원의 심문 사항에 대하여 성실하게 답변하여야 하며 심문사항 이외의 진술을 하고자 할 때에는 심판위원회위원장의 승인을 얻어야 한다.
- ④ 심판위원회위원장은 심문을 종결하고자 할 때에는 당사자가 최종 진술을 할 수 있는 기회를 주어야 한다.

- 제56조(증인의 신청 및 지정)** ① 당사자는 심문회의시 자기의 주장을 입증하기 위하여 심문회의 개최일 5일전까지 별지 제14호서식의 증인신청서와 별지 제14호의3서식의 증인심문사항을 제출함으로써 증인을 신청할 수 있다.
- ② 심판위원회위원장은 필요한 경우 직권으로 증인을 지정하여 심문회의에 출석하게 할 수 있다.
- ③ 노동위원회위원장은 제1항에 따라 당사자가 제출한 증인심문사항이 사건의 쟁점과 무관하거나 관련성이 낮다고 판단될 경우 기간을 정하여 증인심문사항의 보정을 요구할 수 있다.
- ④ 노동위원회위원장은 제1항에 따른 당사자가 신청한 증인의 채택 또는 제2항에 따른 심판위원회위원장의 직권에 의한 증인의 지정 여부를 별지 제14호의2서식에 따라 결정하고 심문회의 개최일 2일 전까지 다음 각 호에 해당하는 자들에게 그 결과를 통지하여야 한다.
1. 신청한 증인의 채택을 결정한 경우: 증인 신청 당사자와 채택된 증인
 2. 직권에 의해 증인을 지정한 경우: 지정된 증인
- ⑤ 노동위원회위원장은 제4항에 따라 당사자가 신청한 증인의 채택을 결정한 경우에 심문회의 개최일 2일 전까지 증인을 신청한 상대방 당사자에게 별지 제14호서식의 증인신청서 및 별지 제14호의3서식의 증인심문사항 부본을 송부하여야 한다.
- ⑥ 증인 신청 당사자는 제4항에 따라 채택된 증인과 함께 심문회의에 출석하여야 한다.

[전문개정 2022. 4. 29.]

제56조의2(증인 확인) 조사관은 심문회의 개최 전에 증인으로부터 주민등록증 등 신분증을 제시받거나 그 밖의 적당한 방법으로 증인임이 틀림없음을 확인하여야 한다.

[본조신설 2022. 4. 29.]

- 제56조의3(증인심문의 방식)** ① 제56조에 따라 당사자의 신청으로 채택한 증인에 대한 심문은 다음 각 호의 순서에 따른다. 다만, 심판위원회위원장은 주심문에 앞서 증인으로 하여금 해당 사건과의 관계와 쟁점에 관하여 알고 있는 사실을 개략적으로 진술하게 할 수 있다.
1. 증인신청을 한 당사자의 심문(주심문)
 2. 상대방의 심문(반대심문)
- ② 심문에 참여한 위원은 제1항의 규정에도 불구하고 사건의 쟁점과 관련된 범위 내에서 언제든지 심문할 수 있다.
- ③ 제1항의 순서에 따른 심문이 끝난 후에는 당사자는 심판위원회위원장의 허가를 받은 때에만 다시 심문할 수 있다.
- ④ 제56조에 따라 심판위원회위원장이 직권으로 지정한 증인에 대한 심문은 다음 각 호의 순서에 따른다.
1. 심문에 참여한 위원의 심문
 2. 당사자의 심문
- ⑤ 심판위원회위원장은 다음 각 호의 경우에 당사자의 심문을 제한할 수 있다.
1. 당사자의 심문이 중복되거나 쟁점과의 관련성이 낮은 때
 2. 그 밖에 필요한 사정이 있는 때

⑥ 증인이 여러 명일 경우 증인별로 나누어 심문함을 원칙으로 한다. 다만, 심판위원회위원장이 필요하다고 인정할 경우 여러 명의 증인들을 함께 심문할 수 있다.

[본조신설 2022. 4. 29.]

제57조(심문회의의 생략) ① 노동위원회는 다음 각 호의 경우에는 심문회의를 생략하고 판정회의를 개최할 수 있다. 다만, 제2호의 경우에는 심문회의를 생략하지 아니하고 다음 심문회의의 일정을 정할 수 있다.<개정 2021. 10. 7.>

1. 구제신청사건이 제60조제1항제1호, 제2호, 제5호, 제7호에서 규정한 각하 사유에 해당하는 경우<신설 2021. 10. 7.>
 2. 당사자 쌍방이 모두 정당한 이유없이 심문회의에 참석하지 않은 경우<신설 2021. 10. 7.>
 3. 당사자 일방 또는 쌍방이 「재난 및 안전관리 기본법」제3조제1호에 따른 재난으로 인해 심문회의에 참석하거나 제11조의2에 따른 원격영상회의에 참석하는 것이 어려운 경우로서 당사자 쌍방이 심문회의의 생략에 동의하는 경우<신설 2021. 10. 7.>
 4. 「재난 및 안전관리 기본법 시행령」제13조에 따른 "대규모 재난"이 선포된 경우로서 당사자 쌍방이 심문회의의 생략에 동의하는 경우<신설 2021. 10. 7.>
- ② 제1항제1호, 제3호, 제4호의 경우 노동위원회는 판정회의 개최일 10일 전(제1항제3호 또는 제4호에 따른 사유로서 긴급하다고 인정되는 경우는 판정회의 개최 전일)까지 당사자에게 이 사실을 서면 또는 전자시스템으로 알려야 하며 관계 당사자는 당해 판정회의 개최 전일까지 서면으로 의견을 제출할 수 있다.<개정 2021. 10. 7.>

제5절 판정

제58조(판정의 범위) 노동위원회는 근로자나 노동조합이 구제를 신청한 범위 안에서 판정할 수 있다.

제59조(판정회의) ① 심판위원회가 심문을 종결하였을 경우 판정회의를 개최하여야 한다.

- ② 심판위원회위원장은 판정회의에 앞서 당해 심문회의에 참석한 근로자위원과 사용자위원에게 의견진술의 기회를 주어야 한다.
- ③ 심판위원회는 심문회의에서의 새로운 주장에 대한 사실 확인이나 증거의 보완이 필요하다고 판단되거나 화해를 위한 회의 진행으로 추가적인 사실심문 등이 필요한 경우에는 추후에 심문회의나 판정회의를 재개할 수 있다.<개정 2021. 10. 7.>

제60조(판정) ① 심판위원회는 심판사건이 다음 각 호 중 어느 하나에 해당하는 경우에는 각하한다.

1. 관계 법령의 규정에 따른 신청기간을 지나서 신청한 경우
2. 제41조에 따른 보정요구를 2회 이상 하였음에도 보정을 하지 아니한 경우
3. 삭제<2021. 10. 7.>
4. 삭제<2021. 10. 7.>

5. 같은 당사자가 같은 취지의 구제 신청을 거듭하여 제기하거나 같은 당사자가 같은 취지의 확정된 판정(법 제 16조의3에 따른 화해조서를 포함한다)이 있음에도 구제 신청을 제기한 경우나 판정이 있는 후 신청을 취하하였다가 다시 제기한 경우<개정 2012. 7. 4.>
6. 신청하는 구제의 내용이 법령상이나 사실상 실현할 수 없음이 명백한 경우<개정 2021. 10. 7.>
7. 신청인이 2회 이상 심문회의 출석에 불응하거나 주소불명 또는 소재불명으로 2회 이상 심문회의 출석통지서가 반송되거나 그 밖의 사유로 신청 의사를 포기한 것으로 인정될 경우<개정 2021. 10. 7.>
- ② 심판위원회는 구제 신청의 전부나 일부가 이유있다고 인정할 때에는 구제명령을, 구제 신청의 이유가 없다고 인정할 때에는 기각하는 결정을 하여야 한다.

- 제61조(회의록 작성)** ① 조사관은 의장 호선 및 주심위원 지명 결과, 회의 공개 여부, 근로자위원과 사용자위원의 의견, 토의내용 요지, 의결사항 등을 기재한 별지 제15호서식의 회의록을 작성하여야 한다.<개정 2022. 4. 29.>
- ② 주심위원은 당해 사건에 대한 판단요지를 작성하여야 한다. 다만, 주심위원이 지명되지 않거나 특별한 사정이 있는 경우에는 다른 심판위원이 작성할 수 있다.<개정 2015. 10. 20.>
 - ③ 심판사건에 참여한 공익위원은 그 의결사항에 대한 회의록에 서명이나 날인하여야 한다.
 - ④ 조사관은 제1항의 회의록에 제2항의 판단 요지를 첨부하여 노동위원회위원장에게 보고하여야 한다.

- 제62조(판정서 작성)** ① 심판위원회는 의결 사항을 토대로 별지 제16호서식에 따라 판정서를 작성하여야 한다.
- ② 제1항의 판정서에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.
 1. 사건명
 2. 당사자
 3. 판정일
 4. 주문
 5. 신청취지
 6. 이유(당사자, 구제 신청 경위, 당사자의 주장요지, 인정사실, 관련 법령 및 규정, 판단, 결론)<개정 2012. 7. 4., 2019. 2. 13.>
 7. 위원회 명칭과 심판위원
 - ③ 부당해고등에 대한 구제명령을 하는 경우에는 제2항제4호의 주문에 30일 이내에서 정한 이행기한을 명시하여야 한다.
 - ④ 노동위원회는 제57조제1항 각 호에 따라 심문회의를 생략하는 경우 초심판정서는 별지 제16호의3서식, 재심판정서는 별지 제32호의2서식에 따라 작성한다.<신설 2019. 2. 13., 개정 2021. 10. 7.>
 - ⑤ 노동위원회는 판정서 정본을 당사자에게 송부하여야 한다.<개정 2019. 2. 13.>

- 제63조(판정서의 경정)** ① 노동위원회위원장은 판정서가 당사자에게 교부된 후 당사자 표시나 내용의 오기, 누락 등 표현상의 잘못이 명백한 경우에는 사건 당사자의 신청이나 직권으로 심판위원회의 의결을 거쳐 이를 경정할 수 있다.<개정 2012. 7. 4.>

- ② 노동위원회위원장은 제1항에 따라 별지 제16호의2서식에 의한 경정결정서를 작성하여 지체 없이 당사자에게 송부하여야 한다.<개정 2015. 10. 20.>
- ③ 제1항의 판정서 경정은 구제명령 이행기간, 재심신청기간, 행정소송 제기기간의 산정에 영향을 미치지 아니한다.

제6절 금전보상제도

- 제64조(금전보상명령의 신청)** ① 근로자는 부당해고 구제신청 사건에 있어서 원직 복직을 원하지 아니하는 경우에는 금전보상명령을 신청할 수 있다.
- ② 제89조에도 불구하고 근로자는 사용자의 부당해고 구제 재심 신청 사건에 있어서 원직복직을 원하지 아니하는 경우에는 금전보상명령을 신청할 수 있다.<신설 2020. 6. 17.>
- ③ 제1항 및 제2항에 의한 금전보상명령을 신청하고자 하는 근로자는 심문회의 개최일을 통보받기 전까지 별지 제17호서식의 금전보상명령신청서를 제출하여야 한다.<개정 2020. 6. 17.>
- 제65조(금전보상 금액의 산정)** ① 노동위원회는 근로자가 금전보상명령을 신청한 경우에는 당사자에게 근로계약서, 임금대장 등 금액 산정에 필요한 자료를 제출하도록 명할 수 있다.
- ② 보상금액의 산정기간은 해고일로부터 당해 사건의 판정일까지로 한다.
- 제66조(금전보상명령의 방법)** 노동위원회가 금전보상명령을 하는 때에는 그 보상금액과 구제명령을 한 날로부터 30일 이내에 정한 이행기한을 명시하여야 한다.

제7절 단독심판 및 화해

- 제67조(단독심판 등)** ① 노동위원회위원장은 제60조제1항의 각하사유 중 제1호, 제2호, 제5호, 제7호에 해당하는 사건, 제81조의2 단서에 따라 이행강제금의 부과취소 여부를 결정하는 경우 또는 별지 제18호서식의 단독심판 신청·동의서에 따라 사건 당사자 쌍방의 신청이 있거나 동의를 얻은 경우에는 법 제15조의2에 따라 심판담당공익위원 1명(이하 "단독심판위원"이라 한다)을 지명하여 처리하게 할 수 있다.<개정 2012. 7. 4., 2021. 10. 7.>
- ② 제1항의 경우 당사자 쌍방이 합의하여 추천한 공익위원이 있는 경우에는 그 공익위원을 단독심판위원으로 지명한다.
- ③ <삭제 2024. 2. 14.>
- ④ 노동위원회는 노동위원회위원장이나 노동위원회위원장이 지명하는 상임위원을 단독심판위원으로 하여 단독심판회의를 상시적으로 운영할 수 있다.
- 제68조(화해의 신청)** 당사자는 화해를 신청하고자 할 때에는 별지 제20호서식의 화해신청서를 제출하여야 한다. 다만, 심문회의에서는 구술로 화해를 신청할 수 있다.

제69조(화해의 권고) 심판위원회는 사건의 조사 과정이나 심문회의 진행 중에 당사자에게 화해를 권고하거나 주선할 수 있다.

제70조(화해안의 작성 등) ① 심판위원회나 단독심판위원은 화해신청서와 당사자의 화해 조건 등을 충분히 검토하여 별지 제21호서식의 화해안을 작성하여야 하며, 그 취지와 내용을 당사자에게 충분히 설명하여야 한다.

② 심판위원회나 단독심판위원은 필요하다고 인정되는 경우 화해회의를 별도로 개최할 수 있다.

제71조(화해 성립) ① 심판위원회 또는 단독심판위원은 당사자가 화해안을 수락하거나 화해 조건에 합의한 경우에는 별지 제22호서식의 화해조서를 작성하여야 한다.<개정 2024. 2. 14.>

② 화해는 당사자와 화해에 관여한 심판위원이 서명이나 날인함으로써 성립되며 화해가 성립된 후 당사자는 이를 번복할 수 없다.

③ 화해조서의 경정에 관하여는 제63조제1항 및 제2항을 준용한다. 이 경우 "판정서"는 "화해조서"로, "심판위원회의 의결"은 "심판위원회의 의결 또는 단독심판위원의 처리"로, "제16호의2서식"은 "제16호의4서식"으로 본다.<신설 2024. 2. 14.>

제72조(화해조서 송부) 노동위원회위원장은 화해가 성립된 날로부터 5일 이내에 화해조서 정본을 배달증명우편으로 당사자에게 송부하여야 한다.

제73조(화해조서 송달증명서 발급) 노동위원회위원장은 화해조서를 송달받은 당사자가 화해조서 송달증명서 발급을 신청하면 별지 제23호서식의 화해조서 송달증명서를 발급하여야 한다.

제8절 심판사건 종결

제74조(심판 사건의 종결) ① 노동위원회는 취하, 화해 성립, 판정이 있는 경우에 심판사건을 종결한다.

② 노동위원회는 판정회의가 종료된 때에는 판정서를 30일 이내에 당사자에게 서면으로 통보하여야 한다.<개정 2015. 10. 20., 2024. 2. 14.>

③ 제2항에 의한 통보에는 판정결과에 불복하면 재심신청이나 행정소송을 제기할 수 있다는 내용이 포함되어야 한다.

제75조(취하) ① 신청인은 판정서가 도달되기 전까지 서면으로 신청의 전부나 일부를 취하할 수 있다.

② 노동위원회위원장은 취하서가 접수되면 당해 사건을 종결하고 그 사실을 당사자 쌍방에게 서면 또는 전자문서로 통지하여야 한다.<개정 2024. 2. 14.>

제76조 삭제 <2012. 7. 4.>

제9절 부당해고등 이행강제금

제77조(구제명령의 이행지도) 노동위원회위원장은 사용자에게 별지 제24호서식의 부당해고등 구제명령의 이행결과 통보서를 제출하도록 할 수 있다. 이 경우 이행기한까지 부당해고등 구제명령을 이행하지 아니하면 이행강제금이 부과됨을 알려 주어야 한다.<개정 2012. 7. 4.>

제78조(구제명령의 이행여부 확인) 노동위원회는 부당해고 등 구제명령의 이행기한이 지나면 지체 없이 그 이행여부를 확인하여야 한다.

제79조(구제명령의 이행기준) 부당해고 등 구제명령의 이행 여부는 다음 각 호의 기준에 따라 판단한다. 다만, 당사자가 부당해고등 구제명령과 다른 내용으로 합의한 경우에는 그 구제명령을 이행한 것으로 본다.

1. 원직복직의 이행은 당해 근로자에게 해고등을 할 당시와 같은 직급과 같은 종류의 직무를 부여하였거나 당해 근로자의 동의를 얻어 다른 직무를 부여하였는지 여부. 다만, 같은 직급이나 직무가 없는 등 불가피한 사유가 발생한 때에는 유사한 직급이나 직무를 부여하였는지 여부
2. 임금상당액 지급의무 이행은 구제명령의 이행기한까지 지급하였는지 여부<개정 2012. 7. 4.>
3. 금전보상을 내용으로 하는 구제명령은 주문에 기재된 금액을 전액 지급하였는지 여부
4. 그 밖의 구제명령의 이행은 그 주문에 기재된 대로 이행하였는지 여부

제80조(이행강제금 부과 예고) ① 노동위원회는 부당해고등 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 이행강제금 부과예정일 30일 전까지 별지 제25호서식의 이행강제금 부과 예고서에 따라 이행강제금 부과 예고를 하여야 한다.

- ② 제1항의 경우 사용자에게 10일 이상의 기간을 정하여 서면으로 의견을 제출하도록 기회를 주어야 한다.<개정 2015. 10. 20.>
- ③ 제2항에 지정된 기일까지 의견을 제출하지 아니한 경우에는 의견이 없는 것으로 본다.<개정 2015. 10. 20.>

제81조(이행강제금의 부과) ① 노동위원회위원장은 제80조제1항의 부과예정일 5일 전까지 이행강제금 부과 결정을 위한 심판위원회를 소집하여야 한다. 다만, 이행강제금 부과회의 이전에 구제명령이 이행되는 등의 경우는 그러하지 아니하다.<개정 2021. 10. 7., 2024. 2. 14.>

- ② 제1항의 회의소집을 통보하는 때에는 별지 제26호서식의 조사보고서와 사용자의 의견서를 위원들에게 송부하여야 한다.<개정 2012. 7. 4.>
- ③ 심판위원회는 부당해고등 구제명령 이행결과 조사보고서를 토대로 해고등에 있어서의 동기·고의·과실 등 사용자의 귀책정도, 구제명령 이행노력 정도, 구제명령을 이행하지 아니한 기간 등을 고려하여 「근로기준법 시행령」 제13조 별표3의 산정기준에 따라 부과금액을 결정하여야 한다.
- ④ 노동위원회위원장은 제3항의 부과금액이 결정되면 별지 제27호서식의 이행강제금 부과 결정서에 따라 이행강제금을 부과하여야 한다.<개정 2015. 10. 20.>
- ⑤ 제4항의 이행강제금 부과시 이행강제금 납부고지서와 이행강제금 부과결정서 사본을 사용자에게 송부하고, 이 경우 이행강제금 납부기한은 15일 이내로 한다.<신설 2015. 10. 20.>

⑥ 심판위원회는 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유가 발생하여 제4항에 따른 납부기한 내에 이행강제금을 납부하기 어려운 경우에는 그 사유가 없어진 날부터 15일 이내의 기간을 납부기한으로 할 수 있다.<개정 2015. 10. 20.>

제81조의2(이행강제금의 부과취소) 노동위원회위원장은 제81조제5항의 이행강제금 납부고지서가 사용자에게 도달하기 전에 구제명령이 이행되었다고 판단되는 경우, 심판위원회를 소집하고 심판위원회는 이행강제금 부과취소 여부를 결정하여야 한다. 다만, 구제명령 이행 여부에 대해 당사자간 다툼이 없는 경우 단독심판위원을 지명하여 이행강제금 부과취소 여부를 결정할 수 있다. <신설 2015. 10. 20., 개정 2021. 10. 7.>

제82조(이행강제금 부과유예) ① 삭제

② 심판위원회는 「근로기준법 시행령」 제14조에서 규정한 바와 같이 사용자가 구제명령을 이행하기 위하여 노력하였음에도 근로자의 소재불명 등으로 그 이행이 어렵거나 천재·사변 등 부득이한 사유로 구제명령을 이행하지 못한 경우에는 사용자의 신청이나 직권으로 이행강제금 부과를 유예하고 그 사유가 없어진 뒤에 이행강제금을 부과할 수 있다.

③ 노동위원회위원장은 심판위원회가 제2항의 결정을 한 때에는 별지 제27호서식의 결정서에 따라 사용자에게 그 사실을 통보하여야 한다.

제83조(이행강제금의 추가 부과) ① 노동위원회는 사용자가 계속하여 부당해고 등 구제명령을 이행하지 아니할 경우 구제명령일로부터 1년에 2회 범위 내에서 총 4회까지 이행강제금을 부과할 수 있다.

② 이행강제금의 반복 부과는 이전 이행강제금 납부종료일로부터 6월 이내에 하여야 한다. 이 경우 이행 여부의 확인, 이행결과 조사 보고, 심판위원회 개최, 이행강제금의 부과 결정 등 부과 절차에 대하여는 제78조에서 제81조까지의 규정을 준용한다.

제84조(고발) ① 노동위원회는 「근로기준법」 제31조제3항에 따라 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 구제명령(구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 포함한다)을 이행하지 않는 때에는 별지 제28호서식에 따라 심판위원회의 결정을 거쳐 관할 지방고용노동관서에 고발하여야 한다.<개정 2012. 7. 4.>

② 제1항에 따른 고발은 제28호의2서식에 따른다.<개정 2012. 7. 4.>

③ 노동위원회는 제1항의 고발을 하기 전에 당해 사용자에게 고발 예정일 등을 알리고 부당해고 등 구제명령의 이행을 촉구할 수 있다.

제10절 공정대표의무 위반에 대한 시정 신청사건

제84조의2(신청) 공정대표의무 위반에 대한 시정 신청은 다음 각 호의 사항을 기재한 별지 제31호의2서식의 시정신청서에 따른다.

1. 신청인 노동조합의 명칭, 대표자, 소재지
2. 피신청인의 명칭, 대표자, 소재지 <개정 2012. 7. 4.>

3. 사용자의 사업장명, 대표자, 소재지
4. 신청취지 및 이유
5. 신청일자

제84조의3(신청기간) 공정대표의무 위반에 대한 시정 신청은 합리적 이유 없는 차별행위가 있는 날(단체협약의 내용의 일부 또는 전부가 위반되는 경우에는 단체협약 체결일을 말한다)부터 3개월 이내에 하여야 한다.

제84조의4(판정) ① 심판위원회는 공정대표의무 위반에 대한 시정 신청 사건의 각하에 관하여는 제60조제1항을 준용한다.<개정 2012. 7. 4.>

② 심판위원회는 시정신청의 전부나 일부가 이유 있다고 인정할 때에는 시정명령을, 시정신청의 이유가 없다고 인정할 때에는 기각하는 결정을 하여야 한다.

제84조의5(재심신청) ① 당사자가 지방노동위원회의 공정대표의무 위반에 대한 시정 신청 사건의 결정에 불복하는 경우에는 판정서를 받은 날부터 10일 이내 별지 제31호의3서식의 공정대표의무 위반 시정 재심신청서에 따라 재심을 신청할 수 있다.

② 제1항에 따른 재심 신청이 지방노동위원회에 접수된 경우에는 당해 접수일을 중앙노동위원회에 재심을 신청한 날로 본다.

제84조의6(준용 규정) 공정대표의무 위반에 대한 시정 신청 사건의 처리에 있어서 이 절에 규정한 사항을 제외하고는 그 취지에 어긋나지 않는 범위에서 제5장제1절부터 제5절까지, 제7절, 제8절과 제12절의 규정을 준용한다. 다만, 제91조의 규정은 준용하지 아니한다.<개정 2012. 7. 4., 2015. 10. 20., 2019. 2. 13.>

제11절 그 밖의 심판사건

제85조(기준에 못 미치는 휴업수당지급 승인) 심판위원회는 「근로기준법」 제46조제2항에 따른 휴업수당지급 승인을 할 때에는 사용자가 신청한 휴업수당지급률을 변경할 수 없다.

제86조(의결요청사건) 심판위원회는 의결요청사건에 대하여는 조사와 심문회의를 하지 아니하고 의결요청기관이 제출한 자료를 토대로 의결할 수 있다. 다만, 심판위원회가 필요하다고 인정하면 요청기관에 추가자료를 요청하거나 심문회의를 개최하여 참고인으로 하여금 진술하게 할 수 있다.

제87조(단체협약의 해석 또는 이행 방법에 관한 사건) ① 노조법 제34조제1항에 따른 단체협약의 해석이나 이행방법에 관한 견해의 제시 요청은 별지 제29호서식의 요청서에 따라 신청한다.

② 노동위원회는 제1항의 요청에 대해서 다음 각 호의 사항을 기재한 결정서를 당사자에게 교부하여야 한다.

1. 당사자(노동조합, 사용자)
2. 주문(단체협약의 해석이나 이행방법에 관한 견해의 구체적 내용)
3. 이유(인정사실과 법률상 근거 등)

③ 당사자는 제2항의 견해 제시가 위법이거나 월권이라고 인정되는 경우에 한하여 중앙노동위원회에 별지 제29호의2서식의 신청서에 따라 재심을 신청할 수 있다.<개정 2019. 2. 13.>

제88조(임의중재) ① 근로자참여법 제25조제1항에 따른 중재는 별지 제30호서식의 임의중재신청서에 따라 신청한다.<개정 2012. 7. 4.>

② 노동위원회가 근로자참여법 제25조제1항에 따라 중재하는 경우 다음 각 호의 사항을 기재한 중재재정서를 당사자에게 교부하여야 한다.

1. 당사자
2. 주문(중재의 구체적 내용)
3. 이유(인정사실과 법률상 근거 등)

③ 당사자는 제2항의 중재재정이 위법이거나 월권이라고 인정되는 경우에 한하여 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.

제12절 재심사건

제89조(재심의 범위) 당사자의 재심 신청은 초심에서 신청한 범위를 넘어서는 아니되며, 중앙노동위원회의 재심 심리와 판정은 당사자가 재심신청한 불복의 범위 안에서 하여야 한다.

제90조(재심신청) ① 당사자가 지방노동위원회의 부당해고등·부당노동행위 사건의 판정에 불복하는 경우에는 별지 제31호서식, 별지 제31호의4서식, 별지 제31호의5서식에 따라 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.<개정 2015. 10. 20.>

② 제1항에 따른 재심 신청이 지방노동위원회에 접수된 경우에는 당해 접수일을 중앙노동위원회에 재심을 신청한 날로 본다.

제91조(근로자의 지위승계) 지방노동위원회의 부당해고 금전보상 명령에 대한 재심 신청 후 재심피신청인인 근로자가 사망한 경우에는 그 상속인이 재심피신청인의 지위 승계를 중앙노동위원회에 신청할 수 있다.

제92조(재심사건의 기록관리) ① 지방노동위원회는 재심신청서를 받은 때에는 지체 없이 초심관계기록을 첨부하여 중앙노동위원회에 송부하여야 한다.

② 중앙노동위원회는 재심신청서를 직접 접수한 때에는 그 사실을 지체 없이 초심지방노동위원회에 통지하여야 하며, 이 경우 당해 지방노동위원회는 당해 사건의 초심관계기록 일체를 지체 없이 중앙노동위원회에 제출하여야 한다.

③ 중앙노동위원회는 재심신청 사건의 관련 기록을 관리하여야 한다.<개정 2012. 7. 4.>

제93조(재심 조사보고서 작성) 조사관은 당사자 주장이 초심에서의 주장과 다른 부분이 있는 경우 이를 추가하여 조사보고서를 작성하여야 한다.

제94조(재심판정) ① 중앙노동위원회는 재심신청이 요건을 충족하지 못한 경우 재심신청을 각하하고, 재심신청이 이유 없다고 판단하는 경우에는 기각하며, 이유 있다고 판단하는 경우에는 지방노동위원회의 처분을 취소하고 구제명령이나 각하 또는 기각결정을 하여야 한다.

② 중앙노동위원회는 근로관계의 소멸이나 사업장 폐쇄 등으로 초심의 구제명령 내용을 그대로 유지하는 것이 적합하지 않다고 판단하는 경우에는 그 내용을 변경할 수 있다.

제95조(재심판정서 작성) ① 재심판정서는 별지 제32호서식에 따라 작성하되 제62조를 준용한다.

② 재심판정이 초심판정과 결론을 같이하고 초심판정의 인정사실, 당사자 주장, 판단 내용 등이 재심판정과 대체로 같은 경우에는 초심판정서를 인용할 수 있다.

제96조(부당노동행위 구제명령의 이행명령 신청) 사용자가 중앙노동위원회의 부당노동행위 재심판정에 불복하여 행정소송을 제기한 경우 중앙노동위원회는 당해 사건의 근로자나 노동조합의 요청에 의하여 노조법 제85조제5항에 따른 법원에서의 구제명령 이행 신청 여부를 결정하여야 한다.

제97조 삭제 <2012. 7. 4.>

제98조(재심판정 등의 통지) ① 중앙노동위원회는 재심판정, 취하, 화해, 법원의 판결에 따른 재처분의 경우에는 그 사실을 초심 지방노동위원회(특별노동위원회)에 통지하여야 한다. 재심판정의 경우에는 재심판정서 사본을 첨부하여야 한다.<개정 2012. 7. 4.>

② 삭제 <2012. 7. 4.>

제99조(재처분) ① 중앙노동위원회는 재심판정을 취소하는 법원의 판결이 확정된 때에는 심판위원회의 의결을 거쳐 해당 사건을 재처분하여야 한다. 다만, 법원의 확정 판결이 구제명령 등을 취소하는 내용인 경우에는 그러하지 아니하다.<개정 2012. 7. 4.>

② 재처분에 따른 판정서(결정서)는 별지 제34호서식에 따라 재심사건 당사자에게 작성·송부한다.<개정 2021. 10. 7.>

③ 제1항에 따라 재처분을 하는 경우에는 심문회의를 개최하지 아니함을 원칙으로 한다. 다만, 본안에 대한 심리 또는 판단이 필요한 경우에는 심문회의를 개최할 수 있다.<신설 2012. 7. 4.>

④ 제1항에 따른 재처분은 당사자의 신청이나 동의가 있는 때에는 단독심판으로 할 수 있다.<신설 2012. 7. 4.>

제6장 차별시정 <개정 2021. 10. 7.>

제1절 차별시정 신청의 절차 및 시정명령 등

제100조(차별시정 신청) 기간제법 제9조제1항과 파견법 제21조제2항에 따른 차별시정은 별지 제35호 서식, 일학습병행법 제28조제2항에 따른 차별시정은 별지 제35호의2 서식, 남녀고용평등법 제26조제1항에 따른 차별시정은 별지 제35호의3 서식에 다음 각 호의 사항을 기재하여 신청한다.<개정 2022. 4. 29.>

1. 근로자의 성명과 주소
2. 사업주의 성명과 주소(파견근로자인 경우 파견사업주와 사용사업주를 모두 명시)
3. 신청 취지(청구할 시정 내용)
4. 차별적 처우의 구체적 내용
5. 신청일자

제101조(차별시정 신청서 보정 또는 추가·변경) 차별시정신청서의 보정이나 차별시정 신청 후 신청취지의 추가·변경에 관하여는 제41조와 제42조를 준용한다.

제102조(차별시정신청기간) 기간제법 제9조제1항, 파견법 제21조제2항 및 일학습병행법 제28조제2항에 따른 차별시정신청은 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6개월 이내에, 남녀고용평등법 제26조제1항에 따른 차별시정신청은 차별적 처우 등을 받은 날(계속되는 차별적 처우 등은 그 종료일)부터 6개월 이내에 하여야 한다.<개정 2022. 4. 29.>

제103조(차별시정위원회의 구성) ① 노동위원회위원장은 차별시정신청서가 접수되면 지체 없이 사건처리를 담당할 차별시정위원회를 구성하여야 한다.

② 제1항에 따른 차별시정위원회의 구성에 관하여는 제44조를 준용한다.

제104조(조사의 개시 등) ① 노동위원회위원장은 차별시정신청서가 접수되면 지체 없이 담당 조사관을 지정하고, 당사자에게 이유서·답변서 제출 방법, 위원의 제척·기피, 단독차별시정, 조정·중재절차 등 사건진행에 관한 사항을 안내하여야 한다.<개정 2021. 10. 7.>

② 조사관은 당해 사건의 신청인이 제출한 차별시정신청서와 이유서의 부분을 상대방 당사자에게 송달하고 이에 대한 답변서를 제출하도록 요구하여야 한다. 제출받은 답변서의 부분은 지체 없이 신청인에게 송달하여야 한다.<개정 2015. 10. 20.>

③ 조사관은 당해 사건이 차별시정신청 절차를 유지할 수 있는 요건을 갖추었는지 살펴보아야 한다. 이 때에 당해 차별시정신청이 제109조제1항의 각하사유에 해당한다고 판단되는 때에는 조사를 중단하고 차별시정위원회에 보고하여야 한다.

제105조(사실조사 등) 차별시정사건의 사실조사 등에 관하여는 제46조를 준용한다.

제106조(조사보고서의 작성) ① 조사관은 사실조사를 완료하였을 때에는 별지 제10호서식을 참고하여 조사보고서를 작성하여야 한다. 이 경우 제49조와 제50조를 준용한다.

② 조사관은 조사과정에서 조정이 진행된 사건에 대해서는 조정추진경위와 당사자의 입장 등을 조사보고서에 포함시켜야 한다.

제107조(심문회의의 개최) ① 노동위원회는 차별시정신청 접수일로부터 60일 이내에 심문회의를 개최하여야 한다. 다만, 제53조에 따른 연기신청 등이 있거나 다수인 사건 등 조사에 상당기간이 필요한 경우에는 노동위원회위원장이나 당해 차별시정위원회위원장(다만, 차별시정위원회위원장이 호선되기 전인 경우에는 해당 차별시정위원

회 위원 중 노동위원회위원장 또는 상임위원을 말하되, 해당 차별시정위원회에 노동위원회위원장이나 상임위원이 포함되어 있지 않은 때에는 위원 중 최고 연장자를 말한다. 이하 같다)의 승인을 얻어 그 기간을 연장할 수 있으며, 제116조와 제117조에 따른 조정을 하는 때에는 그 기간을 제외한다.<개정 2022. 4. 29.>

② 차별시정위원회의 심문 방법과 절차 등에 관하여는 제52조에서 제57조까지의 규정을 준용한다.<개정 2020. 6. 17.>

제108조(판정회의) ① 차별시정위원회가 심문을 종결하였을 경우 판정회의를 개최하여야 한다.

② 제1항에 따른 판정회의의 진행에 관하여는 제59조를 준용한다.

제109조(판정) ① 차별시정 신청사건의 각하에 관하여는 제60조를 준용한다. 이 경우 제60조제1항제5호 전단의 화해조서는 기간제법 제11조, 파견법 제21조제3항, 일학습병행법 제28조제4항 및 남녀고용평등법 제28조에 따른 조정조서·중재결정서로 본다.<개정 2022. 4. 29.>

② 차별시정위원회는 차별시정신청의 전부나 일부가 이유 있다고 인정할 때에는 시정명령을, 차별시정신청의 이유가 없다고 인정할 때에는 기각결정을 한다.

③ 제2항에 따라 시정명령을 발하는 경우에는 시정명령의 내용과 이행기한 등을 구체적으로 의결하여야 한다.

제110조(회의록 작성) ① 조사관은 판정회의에 참석하여 별지 제15호서식을 참고한 회의록을 작성하여야 한다.

② 차별시정위원회의 회의록에 관하여는 제61조를 준용한다.

제111조(판정서 작성 등) ① 차별시정위원회는 의결사항을 토대로 별지 제16호서식에 따른 판정서를 작성하여야 한다.

② 판정서의 작성과 경정에 관하여는 제62조와 제63조를 준용한다.

제112조(차별시정사건의 종결) ① 노동위원회는 취하, 조정·중재나 판정이 있는 경우에는 차별시정 신청사건을 종결한다.

② 차별시정 신청사건의 종결에 관하여는 제74조와 제75조를 준용한다.

제113조 삭제 <2012. 7. 4.>

제114조(차별시정 재심사건) 차별시정의 재심에 관한 사항은 제89조에서 제98조까지의 규정을 준용한다. 다만, 차별시정 사건의 재심신청서는 별지 제38호서식에 따른다.<개정 2022. 4. 29.>

제115조(준용 규정) 차별시정신청사건의 처리에 있어서 이 장에 규정한 사항을 제외하고는 그 취지에 어긋나지 않는 범위에서 제5장제1절부터 제8절까지의 규정과 제12절의 규정을 준용한다.<개정 2012. 7. 4.>

제2절 차별시정의 조정 및 중재

제116조(조정의 개시) ① 차별시정위원회는 관계 당사자 쌍방이나 일방의 신청에 따라 조정절차를 개시할 수 있다. 이 경우 관계 당사자는 별지 제36호서식의 조정신청서를 제출하여야 한다.

② 제1항의 조정 신청은 차별시정신청을 한 날부터 14일 이내에 하여야 한다. 다만, 노동위원회의 승낙이 있는 경우에는 14일 이후에도 신청할 수 있다.

제117조(조정의 권고) 차별시정위원회는 사건의 조사 과정이나 심문회의 진행 중에 조정을 통한 사건 해결이 바람직하다고 판단하는 때에는 조정을 권고하거나 직권으로 조정을 개시할 수 있다.<개정 2019. 2. 13.>

제118조(조정안의 작성) 차별시정위원회는 조정신청서나 당사자의 주장내용 등을 충분히 검토한 후 별지 제21호서식을 참고하여 조정안을 작성하여야 하며, 그 취지와 내용을 당사자에게 충분히 설명하여야 한다.

제119조(조정안 제시) ① 차별시정위원회는 특별한 사유가 없는 한 조정절차를 개시한 날로부터 60일 이내에 조정안을 제시하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 조정안을 제시하지 아니하고 조정을 중지할 수 있다.

1. 관계 당사자 쌍방이나 일방이 조정절차 중지를 요청한 경우
2. 관계 당사자 쌍방이나 일방이 사실상 조정절차를 계속할 의사가 없음이 명백한 경우

③ 관계 당사자가 제2항제1호에 따른 신청을 할 때에는 서면으로 하여야 한다.

④ 차별시정위원회는 제2항에 따라 조정절차를 중지한 때에는 관계 당사자에게 그 사실을 서면으로 통보하여야 한다.

⑤ 차별시정위원회는 제2항에 따라 조정이 중지되거나 조정이 성립되지 않은 때에는 지체 없이 조사·심문절차를 재개하여야 한다.

제120조(조정조서의 작성) ① 차별시정위원회는 관계 당사자 쌍방이 조정안을 수락한 경우에는 별지 제22호서식을 참고하여 조정조서를 작성하여야 한다.

② 제1항의 조정조서에는 관계 당사자와 조정에 관여한 위원 전원이 서명·날인하여야 한다.

제121조(중재 신청) ① 차별시정위원회는 관계 당사자가 미리 노동위원회의 중재 결정에 따르기로 합의하여 중재를 신청한 경우에 중재절차를 개시할 수 있다. 이 경우 관계 당사자는 별지 제36호서식의 중재신청서를 제출하여야 한다.

② 제1항의 중재 신청은 차별시정신청을 한 날로부터 14일 이내에 하여야 한다. 다만, 노동위원회의 승낙이 있는 경우에는 14일 이후에도 신청할 수 있다.

제122조(중재결정) ① 차별시정위원회는 특별한 사유가 없는 한 중재신청을 받은 날로부터 60일 이내에 중재결정을 하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 중재결정 전에 관계 당사자가 자율적으로 분쟁을 해결한 때에는 중재결정을 하지 않을 수 있다. 이 경우 관계 당사자는 분쟁해결에 관한 입증자료를 제출하여야 한다.

제123조(중재결정서의 작성) ① 차별시정위원회는 중재결정을 한 때에는 별지 제37호서식의 중재결정서를 작성하여야 한다.

② 제1항의 중재결정서에는 당해 중재에 참여한 위원 전원이 서명·날인하여야 한다.

제124조(조정조서 또는 중재결정서 송부) 노동위원회위원장은 조정이 성립된 경우에는 조정이 성립된 날로부터 5일 이내에, 중재결정이 있는 경우에는 지체 없이 조정조서나 중재결정서 정본을 배달증명우편으로 당사자에게 통보하여야 한다.

제125조(송달증명서 발급 등) 노동위원회위원장은 조정조서나 중재결정서를 송달받은 당사자가 송달증명서 발급을 신청하는 경우에는 별지 제23호서식을 참고하여 송달증명서를 발급하여야 한다.

제3절 차별시정통보 사건의 심리 및 시정절차 등[본질신설 2012.7.4.]

제125조의2(조사의 개시 등) ① 노동위원회위원장은 지방고용노동관서로부터 차별시정통보서가 접수되면 지체 없이 해당 사용자 및 근로자에게 차별시정통보서 사본을 송부하며, 의견 진술방법 및 조정·중재 절차 등 사건진행에 관한 사항을 안내하여야 한다.

② 노동위원회위원장은 해당 사건의 사용자 및 근로자가 제1항에 따라 의견을 제출한 경우에는 상대방에게 송부하여야 한다.

[본조신설 2012. 7. 4.]

제125조의3(사건의 분리 또는 병합) 차별시정통보 사건의 분리 또는 병합에 관하여는 제48조를 준용한다. 다만, 차별시정신청 사건과 차별시정통보 사건은 병합하지 아니한다.

[본조신설 2012. 7. 4.]

제125조의4(심문회의의 개최 등) ① 차별시정통보 사건의 심문회의 개최 등에 관하여는 제52조부터 제54조까지, 제56조제4항, 제57조 및 제107조제1항을 준용한다.

② 차별시정위원회위원장은 차별시정통보 사건을 심리할 때에는 해당 사용자 및 근로자에게 의견을 진술할 수 있는 기회를 부여하여야 한다.

③ 조사관은 차별시정위원회위원장의 지시에 따라 조사결과를 보고하며, 필요한 경우에는 차별시정위원회위원장의 승인을 얻어 의견을 진술할 수 있다.

④ 차별시정위원회는 차별시정통보기관의 장으로 하여금 추가자료를 제출하게 하거나 심문회의에 참석하여 진술하게 할 수 있다.

[본조신설 2012. 7. 4.]

제125조의5(판정) ① 차별시정통보 사건의 각하에 관하여는 그 취지에 어긋나지 않는 범위에서 제60조제1항을 준용한다. 이 경우 제60조제1항제5호 전단의 "화해조서"는 기간제법 제11조, 파견법 제21조의2 제4항, 일학습병행법 제28조제4항 및 남녀고용평등법 제28조에 따른 "조정조서", "중재 결정서"로 본다.<개정 2022. 4. 29.>

② 차별시정위원회는 차별시정통보의 전부나 일부가 이유 있다고 인정할 때에는 시정명령을, 차별시정통보가 이유가 없다고 인정할 때에는 차별적 처우가 없다는 결정을 한다.

③ 제2항에 따라 시정명령을 발하는 경우에는 시정명령의 내용과 이행기간 등을 구체적으로 기재하여야 한다.

[본조신설 2012. 7. 4.]

제125조의6(차별시정통보 사건의 종결) 차별시정통보 사건의 종결은 제112조를 준용한다. 다만, 지방노동위원회는 취하에 관한 규정을 준용하지 아니한다.

[본조신설 2012. 7. 4.]

제125조의7(조정 및 중재의 신청기간) 지방노동위원회에 통보된 차별시정에 대한 조정 및 중재의 신청은 해당 사용자 및 근로자가 노동위원회로부터 통지를 받은 날부터 14일 이내에 하여야 한다. 다만, 노동위원회의 승낙이 있는 경우에는 14일 후에도 신청할 수 있다.

[본조신설 2012. 7. 4.]

제125조의8(준용 규정) ① 차별시정통보 사건의 처리에 있어서 이 절에 규정한 사항을 제외하고는 그 취지에 어긋나지 않는 범위에서 제5장 제1절부터 제8절까지와 제12절, 제6장 제1절(제102조는 제외한다) 및 제2절의 규정을 준용한다.

② 제1항에 따라 관련 규정을 준용하는 경우 "차별시정신청"은 "차별시정통보"로, "신청서"는 "통보서"로, "관계당사자" 또는 "당사자"는 "해당 사용자 또는 근로자"로 본다. 다만, 재심사건에서는 그러하지 아니한다.

[본조신설 2012. 7. 4.]

제7장 교섭창구 단일화 절차 및 교섭단위 분리·통합 결정에 대한 사건 처리 <개정 2021. 10. 7.>

제1절 통칙

제126조(심판위원회의 구성) ① 노동위원회위원장은 교섭창구 단일화 절차 및 교섭단위 분리·통합 결정의 신청서가 접수되면 지체 없이 사건처리를 담당할 심판위원회를 구성하여야 한다.<개정 2021. 10. 7.>

② 제1항에 따른 심판위원회의 구성에 관하여는 제44조를 준용한다.

제127조(조사의 개시 등) ① 노동위원회 위원장은 신청서가 접수되면 지체 없이 담당 조사관을 지정하여야 한다.

② 조사관은 사건을 지정받은 후 지체 없이 사건접수 통지 및 자료제출 방법, 위원의 제척·기피 등 사건진행에 관한 사항을 모사전송 등의 방법으로 안내하고 신속하게 조사하여야 한다.

③ 조사관은 해당 사건이 신청 절차를 유지할 수 있는 요건을 갖추었는지 살펴보아야 한다. 이 때에 해당 신청이 명백히 제134조에 따른 각하사유에 해당된다고 판단하는 때에는 조사를 중단하고 심판위원회에 보고하여야 한다.

④ 교섭창구 단일화 절차 및 교섭단위 분리·통합 결정에 대한 신청사건의 사실조사 등에 관해서는 제46조제1항 내지 제4항을 준용한다.<개정 2022. 4. 29.>

제128조(조사보고서의 작성) ① 조사관은 사실조사를 완료하였을 때에는 별지 제10호의2서식의 조사보고서를 작성하여야 한다. 이 경우 제49조제2항과 제50조를 준용한다.<개정 2015. 10. 20.>

② 조사관은 조사과정에서 당사자간에 합의 등이 있을 경우에는 추진경위와 당사자의 입장 등을 조사보고서에 포함시켜야 한다.

제129조(심문회의의 개최) 심판위원회는 교섭창구 단일화 절차 등 사건의 신청 접수일로부터 처리기간 이내에 심문회의를 개최하여야 한다.

제130조(심문일정 통지) ① 심판위원회는 심문회의를 개최할 경우 회의일자를 정하여 별지 제11호의2서식의 회의 일정 통지서를 다음 각 호의 기간내에 당사자에게 송부하여야 한다.<개정 2012. 7. 4.>

1. 제16조제12호의 경우: 회의 개최일 2일전 <개정 2015. 10. 20.>

2. 제16조제13호의 경우: 회의 개최일 5일전 <개정 2015. 10. 20.>

② 제1항의 통지서에는 사건명, 관할 심판위원회, 당사자, 심문일시와 장소, 당사자가 출석하여야 한다는 뜻을 기재하여야 한다.

③ 심문일정을 통지 받은 당사자는 심문회의의 개최 전까지 별지 제12호서식의 심문회의 참석자 명단을 노동위원회에 제출하여야 한다.

제131조(심문의 개시) ① 조사관은 다음 각 호의 기간 전까지 제129조의 조사보고서와 관련 기록을 해당 심판위원회 위원에게 송부하여야 한다.

1. 제16조제12호의 경우: 회의 개최일 1일전

2. 제16조제13호의 경우: 회의 개최일 3일전

② 심문회의는 당사자 쌍방이 참석한 가운데 진행된다. 다만, 당사자 일방이 정당한 이유 없이 참석하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 당사자가 심문회의에 참고인과 함께 참석하고자 하는 경우에는 심문회의의 개최 전에 당해 심판위원회위원장의 승인을 얻어야 한다.

④ 심문회의의 참관을 희망하는 자가 있는 경우에 당해 심판위원회위원장은 재난의 예방 등 안전확보, 개인정보 보호 필요성 등을 고려하여 심문회의의 참가를 제한할 수 있다.<신설 2021. 10. 7.>

⑤ 노동위원회 위원장은 심문회의에 근로자위원과 사용자위원 각 1인을 참여하게 하여야 한다. 다만, 단독심판의 경우에는 그러하지 아니하다.

⑥ 심판위원회위원장은 심문회의를 진행하며, 심문에 참여한 위원은 당사자와 증인을 심문할 수 있다.<개정 2015. 10. 20.>

⑦ 조사관은 심판위원회위원장의 지시에 따라 조사결과를 보고하며, 필요한 경우에는 심판위원회위원장의 승인을 얻어 의견을 진술할 수 있다.

⑧ 당사자는 위원의 심문사항에 대하여 성실하게 답변하여야 하며 심문사항 이외의 진술을 하고자 할 때에는 심판위원회위원장의 승인을 얻어야 한다.

⑨ 심판위원회위원장은 심문을 종결하고자 할 때에는 당사자가 최종 진술을 할 수 있는 기회를 주어야 한다.

제132조(심문회의의 생략) ① 노동위원회는 사건이 다음 각 호에 해당하는 경우 심문회의를 생략하고 판정회의를 개최할 수 있다. 다만, 제3호의 경우에는 심문회의를 생략하지 아니하고 다음 심문회의의 일정을 정할 수 있다.

<개정 2021. 10. 7.>

1. 제134조에서 규정한 각하 사유에 해당하는 경우(단, 제60조제1항제6호 각하 사유에 해당하는 경우는 제외)

<개정 2021. 10. 7.>

2. 삭제 <2021. 10. 7.>
 3. 당사자 쌍방이 모두 정당한 이유 없이 심문회의에 참석하지 않은 경우 <신설 2021. 10. 7.>
 4. 당사자 일방 또는 쌍방이 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난으로 인해 심문회의에 참석하거나 제11조의2에 따른 원격영상회의에 참석하는 것이 어려운 경우로서 당사자 쌍방이 심문회의 생략에 동의하는 경우 <신설 2021. 10. 7.>
 5. 「재난 및 안전관리 기본법 시행령」 제13조에 따른 "대규모 재난"이 선포된 경우로서 당사자 쌍방이 심문회의 생략에 동의하는 경우 <신설 2021. 10. 7.>
- ② 제1항의 경우 노동위원회는 별지 제38호의2서식에 따라 판정회의 개최일 1일전 까지 당사자에게 이 사실을 서면 또는 전자시스템으로 알려야 한다. <개정 2021. 10. 7.>

제133조(판정회의) ① 심판위원회가 심문을 종결하였을 경우 판정회의를 개최하여야 한다.

- ② 심판위원회위원장은 판정회의에 앞서 근로자위원과 사용자위원에게 의견진술의 기회를 주어야 한다. 다만, 제132조제1항제2호에 해당하는 경우에는 별지 제38호의3서식에 따라 서면, 모사전송 또는 전자메일 등 정보통신망으로 근로자위원과 사용자위원으로부터 의견진술을 들을 수 있다.

제134조(각하) 심판위원회는 교섭창구 단일화 절차 등의 신청사건이 다음 각 호 중 어느 하나에 해당하는 경우에는 각하한다.

1. 노동조합이 교섭요구 시기가 아닌 기간에 교섭을 요구한 후 교섭요구 사실 및 교섭요구 노동조합 확정공고 이의신청 사실의 공고 등에 대한 시정을 신청한 경우
2. 교섭창구 단일화 절차에 참여하지 아니한 노동조합이 과반수 노동조합에 대한 이의를 신청한 경우
3. 교섭창구 단일화 절차에 참여하지 아니한 노동조합 또는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 100분의 10 미만인 노동조합이 공동교섭대표단 구성 결정을 신청한 경우
4. 신청시기를 벗어난 기간에 교섭단위 분리·통합 결정을 신청한 경우 <개정 2021. 10. 7.>
5. 위 각 호 사항 이외에 제60조제1항 각 호에 해당하는 경우

제135조(결정서 작성 등) ① 심판위원회는 의결사항을 토대로 제16조제12호와 제13호인 경우 별지 제38호의4서식(재심사건의 경우에는 별지 제38호의17서식)에 따른 결정서를 작성하여야 한다. <개정 2015. 10. 20.>

- ② 제1항의 결정서 등에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 사건명
2. 관계 당사자 <개정 2015. 10. 20.>
3. 결정일 <개정 2015. 10. 20.>
4. 주문

5. 신청취지

6. 이유(관계 당사자, 신청 경위, 관계 당사자의 주장요지, 인정사실, 관련 법령 및 규정, 판단, 결론)<개정 2015. 10. 20., 2019. 2. 13.>

7. 위원회 명칭과 심판위원

③ 결정서 등의 경정에 관하여는 제63조를 준용한다.

제136조(신청사건의 종결) ① 노동위원회는 취하, 결정이 있는 경우에 신청사건을 종결한다.

② 노동위원회는 신청사건을 종결한 때에는 지체 없이 결정서 등 정보를 관계 당사자에게 서면으로 통보하여야 한다.<개정 2019. 2. 13.>

③ 제2항에 의한 통보에는 결정결과에 불복하면 재심신청이나 행정소송을 제기할 수 있다는 내용이 포함되어야 한다.

④ 제1항의 취하에 관하여는 제75조를 준용한다.

제137조(재심신청) ① 당사자 등이 지방노동위원회의 교섭창구 단일화 절차 등 사건의 결정에 불복하는 경우에는 결정서를 받은 날부터 10일 이내 다음 각 호의 신청서 서식에 따라 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.

1. 교섭요구 사실의 공고에 대한 결정 재심신청서(별지 제38호의12서식)

2. 교섭요구 노동조합 확정공고 이의신청 사실의 공고에 대한 결정 재심신청서(별지 제38호의13서식)

3. 과반수 노동조합에 대한 이의 결정 재심신청서(별지 제38호의14서식)

4. 공동교섭대표단 구성 결정 재심신청서(별지 제38호의15서식)

5. 교섭단위 분리·통합 결정 재심신청서(별지 제38호의16서식)<개정 2021. 10. 7.>

② 제1항에 따른 재심 신청이 지방노동위원회에 접수된 경우에는 당해 접수일을 중앙노동위원회에 재심을 신청한 날로 본다.

제138조(준용 규정) 교섭창구 단일화 절차 및 교섭단위 분리·통합 결정에 대한 신청사건의 처리에 있어서 이 장에 규정한 사항을 제외하고는 그 취지에 어긋나지 않는 범위에서 제5장 제1절부터 제8절까지의 규정과 제12절의 규정을 준용한다. 다만, 제45조제2항, 제46조제5항, 제49조제1항, 제53조제1항부터 제4항, 제62조, 제64조부터 제66조까지, 제68조부터 제73조까지, 제90조, 제91조, 제95조제1항, 제96조의 규정은 준용하지 아니한다.<개정 2015. 10. 20., 2021. 10. 7., 2022. 4. 29.>

제2절 교섭요구 사실 공고 등 시정 신청사건

제139조(신청) 교섭요구 사실의 공고 또는 교섭요구 노동조합 확정공고 이의신청 사실의 공고에 대한 시정신청은 다음 각 호의 사항을 기재한 별지 제38호의5서식 또는 별지 제38호의6서식의 시정신청서에 따른다.

1. 신청인 노동조합의 명칭, 대표자, 소재지

2. 피신청인 사용자의 사업장명, 대표자, 소재지

3. 교섭요구일 및 공고일
4. 신청취지 및 이유
5. 신청일자

제140조(신청기간) 교섭요구 사실의 공고에 대한 시정신청 또는 교섭요구 노동조합 확정공고 이의신청 사실의 공고에 대한 시정신청은 노조법 및 같은 법 시행령에서 정한 기간 이내에 하여야 한다.

제141조(결정) ① 심판위원회는 그 요청을 받은 날부터 10일 이내에 신청의 전부나 일부가 이유 있다고 인정할 때에는 공고 또는 수정공고하는 시정명령을, 신청의 이유가 없다고 인정할 때에는 기각결정을 한다.

② 제1항에 따른 결정서는 해당 노동조합과 사용자에게 지체 없이 통지하여야 한다.

제3절 과반수 노동조합에 대한 이의 신청사건

제142조(신청) 과반수 노동조합에 대한 이의신청은 다음 각 호의 사항을 기재한 별지 제38호의7서식의 이의 신청서에 따른다.

1. 신청인 노동조합의 명칭, 대표자, 소재지
2. 사용자의 사업장명, 대표자, 소재지
3. 이의제기 대상 과반수 노동조합 명칭 및 조합원수
4. 신청취지 및 이유
5. 신청일자

제143조(신청기간) 과반수 노동조합에 대한 이의신청은 노조법시행령 제14조의7제3항에 따라 사용자가 과반수 노동조합을 공고하는 기간 또는 공고하여야 하는 기간 이내에 하여야 한다.<개정 2021. 10. 7.>

제144조(결정) ① 심판위원회는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합에 대한 종사근로자인 조합원 수를 조사·확인한 결과에 따라 과반수 노동조합이 있다고 인정하는 경우에는 그 이의 신청을 받은 날부터 10일 이내에 그 과반수 노동조합을 교섭대표노동조합으로 결정하고, 과반수 노동조합이 없다고 인정하는 경우에는 과반수 노동조합이 없음을 결정한다. 다만, 노동위원회위원장이나 해당 심판위원회위원장은 그 기간 이내에 종사근로자인 조합원 수를 확인하기 어려운 경우에는 1회에 한하여 10일의 범위에서 별지 제38호의8서식에 따라 연장을 결정하고 관계 당사자들에게 그 사실을 통지하여야 한다.<개정 2019. 2. 13., 2021. 10. 7.>

② 제1항에 따른 결정서는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합과 사용자에게 지체 없이 통지하여야 한다.

제4절 공동교섭대표단 구성에 대한 결정 신청사건

제145조(신청) 공동교섭대표단 구성에 대한 결정 신청은 별지 제38호의9서식의 결정 신청서에 따른다.

1. 노동조합의 명칭, 조직형태, 대표자, 조합원수, 주된 사무소 소재지, 설립일, 조직대상
2. 사용자의 사업장명, 대표자, 주소
3. 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 수 및 전체 종사근로자인 조합원 수 <개정 2021. 10. 7.>
4. 신청취지 및 이유
5. 신청일자

제146조(신청시기) 공동교섭대표단 구성에 대한 결정을 신청할 수 있는 시기는 노조법시행령 제14조의9제1항에 따른 다음 각 호로 한다.

1. 과반수 노동조합이라는 사실 통지 및 사용자의 과반수 노동조합 공고가 없는 경우: 자율적으로 교섭대표노동조합을 결정하는 기간이 만료된 날부터 10일이 지난 후
2. 과반수 노동조합이 없다고 노동위원회가 결정하는 경우: 노동위원회 결정의 통지가 있는 날부터 5일이 지난 후

제147조(결정) ① 심판위원회는 공동교섭대표단 구성에 대한 결정에 참여할 수 있는 모든 노동조합에 대한 종사근로자인 조합원 수를 조사·확인한 결과에 따라 그 신청을 받은 날부터 10일 이내에 총 10명 이내에서 각 노동조합의 조합원 비율을 고려하여 노동조합별 공동교섭대표단에 참여하는 인원수를 결정한다. 다만, 해당 심판위원회 위원장은 그 기간 이내에 결정하기 어려운 경우에는 1회에 한하여 10일의 범위에서 별지 제38호의8서식에 따라 연장을 결정하고 관계 당사자들에게 그 사실을 통지하여야 한다. <개정 2021. 10. 7.>

② 제1항에 따른 결정서는 공동교섭대표단 구성에 대한 결정에 참여할 수 있는 모든 노동조합과 사용자에게 통지하여야 한다.

제148조(이의신청 등) ① 심판위원회는 공동교섭대표단 구성에 대한 결정을 위한 종사근로자인 조합원 수 및 비율에 대하여 그 노동조합 중 일부 또는 전부가 별지 제38호의10서식에 따라 이의를 제기하는 경우 노조법 시행령 제14조의7제5항부터 제8항까지의 규정을 준용하여 결정한다. <개정 2021. 10. 7.>

② 제1항에 따른 결정서는 공동교섭대표단 구성 결정에 참여할 수 있는 모든 노동조합과 사용자에게 지체 없이 통지하여야 한다.

제5절 교섭단위 분리·통합에 대한 결정 신청사건 <개정 2021. 10. 7.>

제149조(신청) 교섭단위 분리·통합의 결정 신청은 별지 제38호의11서식의 결정 신청서에 따른다. <개정 2021. 10. 7.>

1. 노동조합의 명칭, 조직형태, 대표자, 조합원수, 주된 사무소 소재지, 설립일, 조직대상
2. 사용자의 사업장명, 대표자, 주소, 주된 업종, 사업장 수, 근로자 수
3. 다른 노동조합의 존재 유무
4. 신청취지 및 이유

5. 신청일자

제150조(신청시기) 교섭단위 분리·통합의 결정을 신청할 수 있는 시기는 다음 각 호의 기간에 하여야 한다.<개정 2021. 10. 7.>

1. 사용자가 노동조합의 교섭요구 사실을 공고하기 전
2. 교섭대표노동조합이 결정된 날 이후

제151조(결정) ① 심판위원회는 모든 노동조합과 사용자에 대한 의견 및 조사내용을 종합적으로 검토하여 신청을 받은 날부터 30일 이내에 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리·통합할 필요가 있다고 인정하는 경우에 교섭단위를 분리·통합하는 결정을 하거나, 인정하지 않을 경우에 기각결정을 할 수 있다.<개정 2021. 10. 7.>

② 제1항에 따른 결정서는 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 지체 없이 통지하여야 한다.

제8장 노동쟁의의 조정

제1절 조정 통칙

제152조(조정의 개시) ① 노동위원회위원장은 노조법 제53조제1항에 따른 노동쟁의 조정신청이 있는 경우에는 지체 없이 조사관을 지정한 후 당사자에게 조정위원 후보자명단을 통보하여야 한다.<개정 2012. 7. 4.>

② 당사자는 제1항의 명단 중에서 별지 제39호서식의 조정위원 추천서에 따라 조정위원을 지체 없이 추천하여야 한다.

③ 노사가 조정위원 또는 단독조정인을 합의로 선정하는 경우에는 별지 제39호의2서식의 조정위원·단독조정인 합의 선정서를 제출하여야 한다.<신설 2015. 10. 20.>

④ 노동위원회위원장은 근로자위원이나 사용자위원의 불참 등으로 조정위원회 구성이 어려운 경우 노조법 제55조제4항에 따라 공익위원 3인으로 조정위원회를 구성할 수 있음을 당사자에게 알려주어야 한다.<개정 2015. 10. 20.>

⑤ 노조법 제53조제1항에 따라 노동쟁의 조정을 신청한 때에는 별지 제40호서식에 따른 구비서류를 제출하여야 한다.<개정 2012. 7. 4., 2015. 10. 20.>

⑥ 노동위원회위원장은 제5항의 구비서류에 기재사항이 누락되었거나 명확하지 아니한 때에는 기간을 정하여 보정을 요구할 수 있다.<개정 2015. 10. 20., 2019. 2. 13.>

⑦ 노동위원회위원장은 조정이나 중재 신청 당사자가 당사자 적격이 없다고 판단되는 경우에는 노동위원회위원장이 지명하는 조정담당공익위원 3인(공무원노동관계조정위원회의 경우 공무원노동관계조정위원장이 지명하는 공무원노동관계조정위원 3인) 이상의 의견을 들어 조정을 개시하지 아니할 수 있다. 이 경우 그 사유를 신청인에게 알려주어야 한다.<개정 2015. 10. 20.>

제153조(행정지도) 노동위원회는 노동쟁의 조정신청이 노조법 제2조제5호에 따른 노동쟁의가 아니라고 인정되는 경우 노조법시행령 제24조제2항, 교원노조법시행령 제6조제2항이나 공무원노조법시행령 제11조제2항의 취지에

따라 조정위원회·특별조정위원회, 교원노동관계조정위원회나 공무원노동관계조정위원회의 의결에 따라 행정 지도를 할 수 있다.

제154조(조정위원회 등 구성 통지) 노동위원회위원장은 조정위원회·단독조정인, 특별조정위원회, 중재위원회, 교원노동관계조정위원회나 공무원노동관계조정위원회를 구성한 때에는 당사자에게 알려주어야 한다.

제155조(조정) ① 조정위원회는 필요하다고 인정할 경우 조정담당공익위원이나 담당 조사관으로 하여금 구체적인 사실관계와 사건의 조정에 필요한 사항을 조사하게 할 수 있으며, 관계 전문가의 의견을 들을 수 있다.<개정 2024. 2. 14.>

② 조정위원회는 사건의 신속·공정한 해결을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 노동쟁의가 발생한 현지에서 조정절차의 전부나 일부를 진행할 수 있다.

③ 조정위원회는 조정기간 내에 조정회의를 소집하여 별지 제43호서식의 조정안(서)를 마련하여 당사자에게 제시하고 수락 여부를 확인하여야 한다.<개정 2024. 2. 14.>

④ 당사자가 제3항에 따른 조정안을 수락하면 조정위원회는 별지 제43호서식의 조정안(서)를 작성하여 당사자에게 교부하여야 한다.<개정 2024. 2. 14.>

⑤ 조정위원회는 노조법 제54조에 따른 조정기간 내에 당사자 쌍방이나 일방이 조정안의 수락을 거부하거나 조정위원회가 조정기간 범위 내에서 지정한 날까지 수락의 의사표시가 없는 경우에는 조정을 종료하고 그 취지를 당사자에게 서면으로 통지하여야 한다.

⑥ 조정위원회는 부득이한 사유로 조정을 계속할 수 없다고 인정되는 경우 조정안을 제시하지 아니하고 그 사유를 당사자에게 서면으로 통지하여야 한다.

⑦ 조정위원회위원장은 조정의 경위와 결과를 노동위원회위원장에게 보고하여야 한다.

⑧ 노조법 제57조에 따른 단독조정인의 조정절차에 관하여는 제152조제5항과 제6항, 제155조제2항에서 제7항까지의 규정을 준용한다.<개정 2019. 2. 13.>

제156조(취하) 조정·중재, 교원노동관계조정·중재, 공무원노동관계조정·중재의 신청인은 조정 등이 종료되기 전까지는 조정신청 등의 전부나 일부를 취하할 수 있다.

제157조(조정안에 대한 견해의 제시) ① 당사자가 노조법 제60조제3항에 따른 조정안의 해석이나 이행방법에 대한 견해의 제시를 요청한 경우 노동위원회위원장은 당해 조정안을 제시한 조정위원회나 단독조정인에게 지체 없이 그 사실을 통지하고 조정안의 해석이나 이행방법에 관한 견해를 제시하도록 하여야 한다.

② 제1항에 따른 견해의 제시 요청이 관계당사자 일방으로부터 제기된 경우 노동위원회위원장은 다른 당사자에게 통지하여 조정안에 대한 의견 제출을 요구하여야 한다.

③ 조정위원회나 단독 조정인이 조정안에 대한 해석이나 이행방법에 관한 견해를 제시하는 경우 다음 각 호의 사항을 기재한 결정서를 당사자에게 교부하여야 한다.<개정 2019. 2. 13.>

1. 당사자

2. 주문(조정안의 해석이나 이행방법의 구체적 내용)

3. 이유(인정사실과 법률상 근거)

④ 지방노동위원회의 조정안에 대한 견해의 제시 사건의 재심에 대한 처리는 그 취지에 어긋나지 않는 범위에서 제51조와 제5장 제12절의 재심절차를 준용한다.<신설 2019. 2. 13.>

제158조(처리기간) 법령에 의하여 처리기간이 명시되지 아니한 사건의 경우 제51조를 준용한다.

제158조의2(재처분) ① 중앙노동위원회는 중재(재심) 결정을 취소하는 법원의 판결이 확정된 때에는 중재위원회의 의결을 거쳐 재처분하여야 한다.

② 제1항에 따른 재처분을 하는 경우에는 노사 당사자의 출석없이 중재회의를 개최할 수 있다.

③ 제1항에 따른 재처분이 있는 경우에는 별지 제34호의3서식에 따라 재처분 결정서를 작성하여 당사자에게 송부한다.

[본조신설 2015. 10. 20.]

제2절 공익사업 등의 특칙

제159조(특별조정) ① 노조법 제71조에서 규정한 공익사업의 노동쟁의 조정신청이 있는 경우 노동위원회위원장은 당사자에게 조정위원 후보자 명단을 통보하고 노동조합과 사용자가 순차적으로 배제하는 절차에 따라 특별조정위원회를 구성한다는 내용을 지체 없이 알려주어야 한다.

② 당사자는 제1항에 따른 통지를 받는 즉시 별지 제44호서식의 특별조정위원 배제서에 따라 배제하고자 하는 위원의 명단을 제출하여야 한다.

③ 노동위원회위원장은 제2항에 따라 당사자가 명단을 제출하면 지체 없이 특별조정위원을 지명하고 그 사실을 당사자에게 통지하여야 한다. 다만, 당사자가 별지 제45호서식의 특별조정위원 합의선정서에 따라 당해 노동위원회의 위원이 아닌 자를 추천하는 때에는 그 추천된 자를 특별조정위원으로 지명하여야 한다.

④ 제2항에 따른 명단 제출이 없거나 당사자가 합의하여 추천하는 자가 없는 경우에는 노동위원회위원장이 특별조정위원을 지명한다.

⑤ 특별조정위원회의 조정절차와 조정안에 대한 견해의 제시에 관하여는 제152조제5항과 제6항, 제155조제1항에서 제7항까지의 규정과 제157조를 준용한다.<개정 2019. 2. 13.>

⑥ 특별조정위원회는 노조법 제71조제2항에 따른 필수공익사업에 대하여는 같은 법 제54조에 따른 조정기간 만료 전까지 조정안을 제시하여야 한다. 다만, 부득이한 사정이 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

⑦ 삭제 <2012. 7. 4.>

⑧ 삭제 <2012. 7. 4.>

제3절 중재

제160조(중재회부) ① 중앙노동위원회위원장이 노조법 제79조에 따라 중재회부 여부를 결정할 때에는 조정담당공익위원("상임위원"을 포함한다) 1명 이상의 의견을 들어야 한다. 이 경우 조정담당공익위원은 해당 조정위원회

또는 특별조정위원회 위원이 아닌 자로 한다.<개정 2012. 7. 4., 2019. 2. 13.>

② 제1항에 따른 의견제시 요청을 받은 조정담당공익위원은 지체 없이 별지 제47호서식의 중재회부 의견서에 따라 의견을 제시하여야 한다.

제161조(중재) ① 노동위원회위원장은 노조법 제62조 및 같은 법 제80조에 따른 중재와 같은 법 제69조제1항에 따른 중재재심을 개시하는 경우 당사자로 하여금 조정담당공익위원 중에서 중재위원을 합의로 선정할 것을 요청하여야 한다.<개정 2012. 7. 4.>

② 당사자는 제1항에 따른 요청을 받은 경우 3일 이내에 합의된 공익위원 명단을 별지 제48호서식의 중재위원 합의 선정서에 따라 제출하여야 한다.

③ 노동위원회위원장은 제2항에 따라 추천된 공익위원을 중재위원으로 지명하여야 한다. 다만, 당사자간에 합의가 성립되지 아니한 경우에는 노동위원회위원장이 조정담당공익위원 중에서 지명한다.

④ 노동위원회위원장은 중재위원회가 구성된 때에는 지체 없이 그 사실을 당사자에게 통지하여야 한다.

⑤ 중재에 관하여 제155조제1항과 제2항과 제7항, 제157조제1항에서 제3항까지의 규정을 준용한다.<개정 2019. 2. 13.>

⑥ 노조법 제62조에 따른 중재신청과 같은 법 제69조제1항에 따른 중재재심신청의 경우 제152조제5항과 제6항의 규정을 준용한다. 이 경우 중재재정서는 별지 제49호서식에 따라 작성한다.<개정 2019. 2. 13.>

⑦ 중재재심이나 중재해석재심 등의 절차에 관하여는 그 취지에 어긋나지 않는 범위에서 제5장 제12절의 재심절차를 준용한다.<개정 2012. 7. 4.>

⑧ 중재재정서의 경정에 관해서는 제63조를 준용한다.

제4절 교원노동관계조정

제162조(교원노동관계조정의 개시) ① 교원노조법 제9조제1항에 따른 조정신청이 있으면 중앙노동위원회위원장은 지체 없이 조사관을 지정한 후 교원노조법 제11조제2항 단서에 따라 지체 없이 당사자에게 조정담당공익위원이 아닌 자를 합의로 추천할 수 있음을 알려주어야 한다. 이 경우 관계당사자의 합의로 추천하여 지명된 위원을 조정담당공익위원으로 본다.

② 당사자가 제1항의 통지를 받은 날로부터 5일 이내에 조정위원을 합의로 추천하지 않은 때에는 중앙노동위원회위원장이 조정담당공익위원 중에서 3인을 지명하여 교원노동관계조정위원회를 구성한다.

③ 교원노동관계조정위원회의 제출서류와 누락·보완 등에 관하여는 제152조제5항과 제6항을 준용한다.<개정 2019. 2. 13.>

제163조(교원노동관계조정) ① 교원노동관계조정위원회의 조정절차와 조정안에 대한 견해의 제시에 관하여는 제155조제1항에서 제4항까지와 제7항, 제157조제1항에서 제3항까지의 규정을 준용한다.<개정 2019. 2. 13.>

② 교원노동관계조정위원회는 교원노조법 제9조제3항에 따른 조정기간 내에 조정안을 제시하여야 한다.

③ 중앙노동위원회는 조정기간 내에 당사자 일방이나 쌍방이 조정안의 수락을 거부하거나 당해 조정위원회가 조정기간 범위 내에서 지정한 날까지 수락의 의사표시가 없는 경우 조정을 종료하고 중재에 회부한다. 이 경우 중

양노동위원회는 지체 없이 그 사실을 관계당사자에게 통보하여야 한다.

제164조(교원노동관계조정 중재회부 결정 등) ① 중앙노동위원회위원장은 교원노조법 제10조제3호에 따른 중재회부 결정을 하기 전에 조정담당공익위원("상임위원"을 포함한다) 1인 이상의 의견을 들어야 한다.

② 제1항에 따른 의견제시 요청을 받은 조정담당공익위원은 지체 없이 별지 제50호서식의 중재회부 의견서에 따라 의견을 제시하여야 한다.

제165조(교원노동관계중재) ① 교원노조법 제10조제1호에 따라 중재를 개시하는 경우 제162조를 준용한다. 다만, 교원노조법 제10조제2호와 제3호의 경우에는 제162조제1항과 제2항을 준용한다.<개정 2019. 2. 13.>

② 교원노동관계중재에 관하여는 제161조제5항을 준용하며, 중재재정서는 별지 제49호서식에 따른다.<개정 2019. 2. 13.>

③ 중재재정서의 경정에 관하여는 제63조를 준용한다.

제5절 공무원노동관계 조정

제166조(공무원노동관계조정위원회 조정의 개시) ① 중앙노동위원회위원장은 공무원노조법 제12조제1항 따른 노동쟁의 조정의 신청이 있는 경우 지체 없이 조사관을 지정하고 공무원노동관계조정위원회위원장에게 신청의 내용을 통보하여야 한다.<개정 2019. 2. 13.>

② 공무원노동관계조정위원회위원장은 제1항에 따른 통보가 있는 경우 공무원노동관계조정위원회 전원회의를 소집하거나 소위원회를 구성한다.

③ 공무원노동관계조정위원회위원장이 공무원노동관계조정위원회 전원회의를 소집할 수 없는 불가피한 사정이 있는 경우 중앙노동위원회위원장이 소집할 수 있다.

④ 공무원노동관계조정위원회의 제출서류와 누락·보완 등에 관하여는 제152조제5항과 제6항을 준용한다. 다만, "과거 3년간 재무상태표와 손익계산서"는 제외한다.<개정 2019. 2. 13., 2021. 10. 7.>

제167조(공무원노동관계조정) ① 공무원노동관계조정위원회는 필요하다고 인정하는 경우 지정된 위원이나 조사관으로 하여금 구체적인 사실관계 조사와 사건의 조정에 필요한 사항을 담당하게 할 수 있다.

② 공무원노동관계조정위원회는 사건의 신속·공정한 해결을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 노동쟁의가 발생한 현지에서 조정절차의 전부나 일부를 진행할 수 있다.

③ 공무원노동관계조정위원회는 조정회의를 소집하여 조정기간 내에 별지 제43호서식의 조정안(서)를 마련하여 당사자에게 제시하고 수락 여부를 확인하여야 한다.<개정 2024. 2. 14.>

④ 당사자가 제3항에 따른 조정안을 수락하는 경우에는 조정위원회는 별지 제43호서식의 조정안(서)를 작성하고 당사자에게 교부하여야 한다.<개정 2024. 2. 14.>

⑤ 공무원노동관계조정위원회가 조정기간 내에 당사자 쌍방이나 일방이 제3항에 따른 조정안의 수락을 거부하거나 공무원노동관계조정위원회가 조정기간 범위 내에서 지정한 날까지 수락의 의사표시를 하지 아니하면 조정을 종료하여야 한다.

- ⑥ 중앙노동위원회는 제5항에 따라 조정이 종료한 경우 당해 조정사건을 공무원노동관계조정위원회 전원회의에 회부하여 중재회부 여부를 결정하여야 한다.
- ⑦ 공무원노동관계조정위원회위원장은 조정이 종료된 때 조정의 경위와 결과를 중앙노동위원회위원장에게 보고하여야 한다.
- ⑧ 당사자가 공무원노동관계조정위원회 조정안의 해석이나 이행방법에 대한 견해의 제시를 요청한 경우 제157조제1항에서 제3항을 준용한다. <개정 2019. 2. 13.>

- 제168조(공무원노동관계조정위원회 중재)** ① 공무원노동관계조정위원회위원장은 공무원노조법 제13조에 따른 중재를 하는 경우 전원회의를 소집하고 중재토록 하여야 한다.
- ② 공무원노동관계조정위원회위원장은 노조법 제66조제1항에 따라 당사자 주장의 확인이 필요한 경우 그 사실을 관계당사자에게 통지하여야 한다.
 - ③ 공무원노조법 제13조제1호에 따른 중재를 개시하는 경우 제166조를 준용한다.
 - ④ 공무원노동관계중재에 관하여는 제161조제5항, 제6항 및 제8항, 제167조제1항과 제2항, 제7항을 준용한다. <개정 2019. 2. 13.>
 - ⑤ 중재재정서의 작성은 별지 제49호서식에 따르고, 중재재정서의 경정에 관하여는 제63조를 준용한다.

제6절 준상근 조정위원

- 제169조(준상근조정위원의 위촉 및 역할)** ① 노동위원회위원장은 노동관계 당사자의 분쟁을 예방하고 자주적인 해결을 지원하기 위하여 조정담당위원 중에서 준상근조정위원을 위촉할 수 있다.
- ② 노동위원회위원장은 제1항에 따라 위촉한 준상근조정위원으로 하여금 다음 각 호의 업무를 담당하게 할 수 있다.
 1. 제171조에 따른 조정전지원
 2. 제152조, 제162조, 제166조에 따른 조정
 3. 제174조에 따른 사후조정
 4. 필수유지업무의 노사협정 관련 업무 등 노사분쟁과 관련하여 필요하다고 인정되는 업무
 5. 단체협약과 노사교섭 진행사항 분석 등 관련 업무
 6. 노동관계 조정업무와 관련한 자료 수집·분석·연구 등의 업무
 - ③ 노동위원회위원장은 조정신청이 집중되는 시기에 준상근조정위원에게 조정사건을 우선 배정할 수 있다.
 - ④ 준상근조정위원은 별지 제51호서식의 준상근조정위원 출근업무일지를 작성하여야 한다.

- 제170조(활동비용의 지급)** 준상근조정위원에게는 조정회의 이외의 조정전지원과 사후조정활동 등에 필요한 비용과 수당을 예산의 범위내에서 지급할 수 있다.

제7절 조정전지원 및 사후조정

제171조(조정전지원의 개시) ① 노동위원회위원장은 다음 각 호의 하나에 해당하면 조정전지원을 할 수 있다.

1. 노동관계당사자(교원노동관계당사자와 공무원노동관계당사자를 포함한다)의 쌍방이 조정전지원을 요청한 경우
 2. 당사자의 일방이 조정전지원을 요청하고 상대방이 이에 동의한 경우
 3. 기타 노동위원회위원장이 조정전지원이 필요하다고 인정하여 당사자의 동의를 얻은 경우
- ② 노동관계당사자는 제1항제1호나 제2호에 따라 조정전지원을 요청하는 경우 별지 제52호서식의 조정전지원 요청서를 제출하여야 한다.

제172조(조정전지원의 담당) ① 노동위원회위원장은 조정전지원을 개시하기로 한 경우에는 노동위원회 위원 중에서 담당 위원 1인과 담당 조사관을 지명하여야 한다. 다만, 노동위원회위원장이 필요하다고 인정하는 경우 담당 위원을 3인까지 지명할 수 있다. <개정 2024. 2. 14.>

- ② 노동위원회위원장은 제1항에 따라 담당 조정위원과 조사관을 지명한 때에는 당사자에게 알려주어야 한다.

제173조(조정전지원의 방법 등) 노동위원회위원장은 조정전지원을 하고자 하는 경우 담당 위원 및 조사관으로 하여금 다음 각 호의 사항을 지원하게 할 수 있다.

1. 교섭 주선
2. 권고안 등 대안 제시
3. 기타 분쟁해결에 필요한 사항

제174조(사후조정의 안내) ① 노동위원회위원장은 노조법 제60조제2항에 따라 조정의 종료를 결정한 때에는 당사자에게 같은 법 제61조의2에 따라 사후조정을 요청할 수 있음을 알려주어야 한다.

- ② 조정위원회위원장은 사후조정이 필요하다고 판단될 경우 노동위원회위원장에게 이를 권고할 수 있다.

제175조(사후조정의 개시 등) ① 노동위원회위원장은 다음 각 호의 하나에 해당하는 경우에는 지체 없이 사후조정을 위한 조정위원회를 구성하여야 한다.

1. 관계당사자 쌍방이 사후조정을 요청하는 경우
 2. 관계당사자의 일방이 사후조정을 요청하고 상대방이 이에 동의한 경우
- ② 노동위원회위원장은 사후조정의 필요성이 인정되는 경우에는 당사자의 동의를 얻어 사후조정을 개시할 수 있다.
- ③ 조정위원회는 효율적인 사후조정을 위하여 조정위원이나 조사관을 현지에 출장하게 하여 사후조정을 지원하게 할 수 있다.
- ④ 당사자가 사후조정을 요청하는 경우 별지 제53호서식의 사후조정 요청서를 제출하여야 한다.

[제목개정 2019. 2. 13.]

제176조(준용) ① 일반사업의 사후조정은 제152조에서 제157조까지의 규정에 따른 "조정", "취하", "조정안에 대한 견해의 제시" 등 절차와 방법을 준용한다.

② 공익사업의 사후조정은 제159조의 규정에 따른 특별조정 절차를 준용한다.<개정 2019. 2. 13.>

제9장 필수유지업무 유지·운영수준 등의 결정 [본장신설 2012.7.4.]

제177조(필수유지업무 수준 등 결정 신청) 노조법 제42조의4제1항에 따라 필수유지업무 수준 등 결정을 신청하는 자는 다음 각 호의 사항을 기재한 별지 제54호서식의 필수유지업무 유지·운영 수준 등 결정 신청서에 따라 신청한다.

1. 사업장 개요
2. 필수유지업무 협정 미체결 경위
3. 노동관계 당사자 간 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영수준, 대상직무 및 필요인원에 대한 의견의 불일치 사항 및 이에 대한 당사자의 주장
4. 그 밖의 참고사항

[본조신설 2012. 7. 4.]

제178조(보완요구 등) 노동위원회위원장은 제177조에 따른 신청서와 첨부서류의 기재사항이 누락되었거나 내용이 명확하지 아니한 경우에는 15일 이내의 기간을 정하여 보완을 요구할 수 있다.

[본조신설 2012. 7. 4.]

제179조(특별조정위원회의 구성) ① 노동위원회위원장은 노조법 제42조의4제1항에 따라 필수유지업무 수준 등 결정신청이 있는 경우에는 지체 없이 특별조정위원회를 구성하여야 한다.

② 특별조정위원회의 구성 절차 등에 대하여는 제154조 및 제159조제1항부터 제4항까지를 준용한다.

[본조신설 2012. 7. 4.]

제180조(조사의 개시 등) ① 노동위원회위원장은 필수유지업무 수준 등 결정신청서가 접수되면 지체 없이 사건 당사자에게 의견서 제출방법 등 사건진행 절차에 관한 사항을 안내하여야 한다.

② 특별조정위원회위원장은 필수유지업무 수준 등 결정에 필요한 경우 조사관으로 하여금 필수유지업무 관련 사업장의 실태 및 사실관계 등을 조사하여 특별조정회의에 보고하도록 지시할 수 있으며, 관계 전문가의 의견을 들을 수 있다.

[본조신설 2012. 7. 4.]

제181조(조사보고서 작성) ① 조사관은 사실조사를 완료하였을 때에는 조사보고서를 작성하여야 한다.

② 제1항의 조사보고서에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 사건번호와 사건명
2. 당사자
3. 사업장 개요
4. 필수유지업무협정 협의 진행 과정

5. 당사자간 의견 불일치 사항 및 이에 대한 당사자의 주장 내용(필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등)

6. 그 밖의 참고사항

[본조신설 2012. 7. 4.]

제182조(특별조정회의의 일정 통지) ① 노동위원회는 필수유지업무 수준 등 결정 신청사건을 심의·결정하기 위하여 당사자 또는 참고인의 출석이 필요하다고 판단한 경우에는 회의 개최일 7일 전까지 당사자 또는 참고인에게 통지하여야 한다. 이 경우 통지서에는 사건명, 당사자 또는 참고인, 일시 및 장소 등을 기재하여야 한다.

② 당사자가 특별조정회의에 참고인과 함께 참석하려는 경우에는 회의 개최 전에 해당 특별조정위원회위원장의 승인을 받아야 한다.

[본조신설 2012. 7. 4.]

제183조(특별조정회의의 진행 등) ① 조사관은 특별조정위원회위원장의 지시에 따라 조사결과를 보고하며, 필요한 경우에는 특별조정위원회위원장의 승인을 받아 의견을 진술할 수 있다.

② 특별조정위원회는 필수유지업무 수준 등 결정사건을 심의하는 과정에서 당사자가 자율적으로 필수유지업무 협정을 체결할 수 있도록 지원할 수 있다.

[본조신설 2012. 7. 4.]

제184조(결정) ① 특별조정위원회는 필수유지업무 수준 등 결정 신청 사건이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 각하할 수 있다.

1. 당사자 적격이 없는 경우
2. 노조법 제71조제2항의 필수공익사업이 아닌 경우
3. 재심의 경우 관계 법령의 규정에 따른 신청기간을 지나서 신청한 경우

② 특별조정위원회는 제183조제2항에 의한 지원에도 불구하고 당사자간의 자율적인 필수유지업무협정 체결이 어렵다고 판단되는 경우에는 필수유지업무 수준 등 결정을 하여야 한다.

[본조신설 2012. 7. 4.]

제185조(회의록의 작성) 조사관은 특별조정회의를 개최한 경우에는 회의록을 작성하여야 한다.

[본조신설 2012. 7. 4.]

제186조(결정서의 작성) ① 특별조정위원회는 필수유지업무 수준 등 결정을 한 경우에는 결정서를 작성하여야 한다

② 제1항의 결정서에는 다음 각 호의 사항을 적어야 한다.

1. 사건명
2. 노동조합(명칭, 주소, 대표자)
3. 사용자(명칭, 주소, 대표자)

4. 주문(필수유지업무의 종류와 유지수준 등)

5. 이유

[본조신설 2012. 7. 4.]

제187조(결정서의 통지) ① 노동위원회는 제186조에 따른 결정서가 작성된 경우 이를 지체 없이 관계 당사자에게 서면으로 통보하여야 한다.

② 제1항에 따른 통보에는 필수유지업무 수준 등 결정이 위법이거나 월권에 의한 것이라고 인정하는 경우에는 재심신청이나 행정소송을 제기할 수 있다는 내용이 포함되어야 한다.

[본조신설 2012. 7. 4.]

제188조(결정서의 경정) 필수유지업무 수준 등 결정서의 경정에 관하여는 제63조를 준용한다.

[본조신설 2012. 7. 4.]

제189조(신청사건의 종결) 노동위원회는 특별조정위원회의 결정이 있거나 신청인이 취하서를 제출한 경우에는 필수유지업무 수준 등 결정 신청사건을 종결한다.

[본조신설 2012. 7. 4.]

제190조(결정서에 대한 견해의 제시) 노조법 제42조의4제4항에 따른 필수유지업무 수준 등 결정의 해석 또는 이행 방법에 관하여 관계 당사자가 견해의 제시를 요청한 경우에는 제157조제1항에서 제3항까지의 규정을 준용한다.

<개정 2019. 2. 13.>

[본조신설 2012. 7. 4.]

제191조(재심절차 등) 노조법 제42조의4제5항에 의한 필수유지업무 수준 등 결정에 대한 재심절차에 관하여는 그 취지에 어긋나지 않는 범위에서 제5장 제12절의 재심절차를 준용한다.

[본조신설 2012. 7. 4.]

제10장 보 칙 [본장신설 2012.7.4.]

제192조(관계기관에의 처리결과 통보) ① 지방노동위원회는 다음 각 호의 사건을 종결한 때에는 해당 사건을 관할 하는 지방고용노동관서의 장에게 그 결과를 통보하여야 한다. 다만, 신청인이 취하한 경우는 제외한다.

1. 제16조제2호의 사건 중 「근로기준법」 제23조제2항 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제19조제3항에 따른 해고금지기간의 해고에 대한 구제신청 사건
2. 제16조제12호부터 제14호까지 및 제19호 사건
3. 제17조 각 호의 사건

② 노동위원회는 제18조제1항의 조정사건과 제3항의 중재사건 및 제175조의 사후조정 사건을 신청 받은 경우와 중요한 경우에는 지방고용노동관서의 장 등 행정관청에 지체 없이 통보하여야 한다.<개정 2021. 10. 7.>

③ 중앙노동위원회는 제1항의 재심사건을 종결(‘취하’한 사건을 포함한다)하거나 재처분한 때에는 해당 사건을 관할하는 지방고용노동관서의 장에게 그 결과를 통보하여야 한다.

[본조신설 2012. 7. 4.]

제193조(판정서 등 재발급) 노동위원회위원장은 사건 당사자가 판정서·결정서·의결서·화해조서 등을 별지 제 55호서식으로 재발급을 신청하면 이를 발급해 줄 수 있다.

[본조신설 2012. 7. 4.]

제194조(주소 등 송달장소 변경의 신고의무) 당사자, 대리인 등은 주소나 사무소 또는 송달장소의 변경이 발생한 때에는 그 사실을 즉시 노동위원회에 서면 또는 전자문서로 신고하여야 한다.<개정 2019. 2. 13.>

[본조신설 2012. 7. 4.]

제195조(공시송달) ① 노동위원회위원장은 법 제17조의3제1항의 사유가 있는 경우 공시송달을 명할 수 있다.<개정 2015. 10. 20.>

② 공시송달은 노동위원회가 송달할 서류를 보관하고 그 사유와 내용 등을 해당 노동위원회의 게시판이나 인터넷 홈페이지에 게시하는 방법으로 한다.

③ 공시송달은 제2항에 따라 게시한 날부터 14일이 지난 때에 효력이 발생한다.

[본조신설 2012. 7. 4.]

부칙 <제29호,2024.2.14.>

제1조(시행일) 이 규칙은 2024. 2. 20.부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규칙 시행 당시 처리중인 사건은 이 규칙에 의하여 접수된 것으로 본다.