



2026 공인노무사 1차 시험 대비

FINAL REVIEW

노동법 II 개별법률 특강
김영호 노무사

교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률

1 단결

(1) 교원의 정의

- 「유아교육법」 제20조 제1항에 따른 교원
- 「초·중등교육법」 제19조 제1항에 따른 교원
- 「고등교육법」 제14조 제2항 및 제4항에 따른 교원. 다만, 강사는 제외.

(2) 설립단위 및 설립신고 : 고용노동부장관에게 설립신고

[유아교육법 및 초·중등교육법에 따른 교원]

- 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도, 전국 단위(시, 군, 구, 학교단위×)

[고등교육법에 따른 교원]

- 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도, 전국 단위(시, 군, 구 단위×)
- 개별학교단위로도 설립 가능

[지부·분회 등 산하조직의 설립신고(시행령 2조)]

구분	산하조직 설립신고
유아교육법 및 초·중등교육법에 따른 교원노동조합중 둘 이상의 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도(“시·도”)에 걸치는 노동조합	시·도 단위로 설립신고
고등교육법에 따른 교원노동조합 중 둘 이상의 시·도에 걸치는 노동조합	개별학교 단위 또는 시·도 단위로 설립신고
고등교육법에 따른 교원노동조합 중 하나의 시·도 단위로 설립된 노동조합	개별학교 단위로 설립신고

(3) 가입범위 : 교원 + 교원임용되어 근무했던 사람으로서 노동조합 규약으로 정하는 사람

(4) 전입자 - 임용권자의 동의를 받아 노조로부터 급여를 지급받으면서 노조업무종사/ 휴직명령 받은 것으로 봄(vs 공무원노조 : 휴직명령을 해야 함) / 승급이나 신분상 불이익 ×

(5) 근로시간면제자

- 교원은 단체협약이나, 임용권자 동의로, 근무시간 면제 한도를 초과하지 아니하는 범위에서 보수의 손실 없이 협의·교섭, 고충처리, 안전·보건활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무를 할 수 있음.
- 근무시간 면제 시간 및 사용인원의 한도(“근무시간 면제 한도”)를 정하기 위하여 교원근무시간면제심의위원회를「경제사회노동위원회법」에 따른 경제사회노동위원회에 둠.
- 교원근무시간면제심의위원회는 다음 각 호의 구분에 따른 단위를 기준으로 조합원(재직중인 교원에 한정)의 수를 고려하되 노동조합의 조직형태, 교섭구조·범위 등 교원 노사관계의 특성을 반영하여 근무시간 면제 한도를 심의·의결하고, 3년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 의결할 수 있음.
 1. 유아교육법과 초·중등교육법에 따른 교원 : 시·도 단위
 2. 고등교육법에 따른 교원(강사제외) : 개별학교 단위
- 근무시간 면제 한도를 초과하는 내용을 정한 단체협약 또는 임용권자의 동의는 그 부분에 한정하여 무효로 함.
- 임용권자는 국민이 알 수 있도록 전년도에 노동조합별로 근무시간을 면제받은 시간 및 사용인원, 지급된 보수 등에 관한 정보를 대통령령으로 정하는 바에 따라 공개하여야 함. (5조의3)

교원노조법 시행령

제2조의6(근무시간 면제 사용 정보의 공개 방법 등)

임용권자는 법 제5조의3에 따라 다음 각 호의 정보를 매년 4월 30일까지 고용노동부장관이 지정하는 인터넷 홈페이지에 3년간 게재하는 방법으로 공개한다.

1. 노동조합별 전년도 근무시간 면제 시간과 그 결정기준
2. 노동조합별 전년도 근무시간 면제 사용인원(연간근무시간면제자와 근무시간 부분 면제자를 구분한다)
3. 노동조합별 전년도 근무시간 면제 사용인원에게 지급된 보수 총액

구분	자격
근무시간 면제절차 (시행령 2조의2)	<ul style="list-style-type: none"> □ <u>노조 대표자가 교원의 근무시간 면제에 관한 사항을 단체협약으로 정하는 경우에는 법 제6조에 따른 교섭절차에 따름(1항)</u> □ 노조 대표자는 교원의 근무시간 면제에 관한 사항에 대하여 임용권자의 동의를 받으려는 경우 다음 각 호의 사항에 관한 동의를 서면으로 임용권자에게 요청해야 함.(2항) <ol style="list-style-type: none"> 1. 근무시간 면제 시간 2. 근무시간 면제 사용인원 □ 임용권자는 근무시간 면제에 관한 동의 요청을 받은 경우 교원근무시간면제심의위원회에서 정한 근무시간 면제 시간 및 사용인원의 한도(“근무시간 면제 한도”)를 넘지 않는 범위에서 다음 각 호의 사항 등을 고려하여 동의할 수 있으며, 이 경우 임용권자는 제2항 각 호의 사항에 대한 동의 여부를 서면으로 알려야 함.(3항) <ol style="list-style-type: none"> 1. 노동조합별 조합원(재직교원에 해당하는 조합원) 수 2. 법 제5조 제2항에 따른 전임자(專任者) 수 □ 임용권자는 제3항 제1호에 따른 노동조합별 조합원 수를 확인하는 데 필요한 자료의 제공을 해당 노동조합의 대표자에게 요청할 수 있으며, 이 경우 해당 노동조합의 대표자는 자료 제공에 적극 협조해야 함.(4항) □ 노동조합별 조합원 수의 산정과 관련하여 이의가 있는 경우 그 조합원 수 산정에 관하여는 제3조의 2 제5항을 준용함(5항)(1. 조합비를 납부하는 노동조합이 1개인 경우 : 조합비를 납부하는 노동조합의 조합원 수에 숫자 1을 더한다. 2. 조합비를 납부하는 노동조합이 둘 이상인 경우 : 숫자 1을 조합비를 납부하는 노동조합의 수로 나눈 후에 그 산출된 숫자를 그 조합비를 납부하는 노동조합의 조합원 수에 각각 더한다) □ 노동조합의 대표자와 임용권자는 교원의 근무시간 면제에 관한 사항을 정한 경우 3년을 초과하지 않는 범위에서 그 유효기간을 합의하여 정할 수 있음.(6항)
근무시간 면제자 확정 및 변경절차 (시행령 2조의3)	<ul style="list-style-type: none"> □ 노동조합의 대표자는 시행령 제2조의2 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 정해진 근무시간 면제 시간 및 근무시간 면제 사용인원의 범위에서 근무시간 면제 사용 예정자(“예정자”) 명단과 예정자별 사용시간을 정하여 임용권자에게 제출해야 함.(1항) □ 임용권자는 예정자 명단과 예정자별 사용시간을 제출받은 경우 해당 명단에 있는 사람을 근무시간 면제자로 확정함.(2항) □ 노동조합의 대표자는 부득이한 사유가 있거나 제4항 전단(*임용권자는 업무 외의 목적으로 근무시간면제시간을 사용하는 경우 근무시간면제자의 변경을 노조 대표자에게 요청할 수 있음)에 따른 변경요청을 받은 경우에는 근무시간면제자를 변경할 수 있으며, 이 경우 근무시간면제자 변경절차에 관하여는 제1항 및 제2항을 준용함.(3항) □ 임용권자는 근무시간면제자가 법에 규정된 업무 외의 목적으로 근무시간 면제 시간을 사용하는 경우 해당 근무시간면제자의 변경을 노동조합의 대표자에게 요청할 수 있으며, 이 경우 노동조합의 대표자는 특별한 사정이 없으면 그 요청에 따라야 함.(4항)
근무시간 면제시간 사용절차 (시행령 2조의4)	<ul style="list-style-type: none"> □ 근무시간면제자는 근무시간 면제 시간을 사용하기 7일 전까지 임용권자 또는 학교의 장에게 그 사용일시 및 업무내용을 포함하여 근무시간 면제 시간 사용 신청을 해야 함.(다만, 근무시간면제자와 임용권자 또는 학교의 장이 협의한 경우에는 학사일정 등을 고려하여 본문에 따른 신청 기한을 변경할 수 있음).(1항) □ 임용권자 또는 학교의 장은 근무시간 면제시간 사용신청을 받은 경우 특별한 사정이 없으면 이를 승인해야 함(다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 그 사유를 제시하고 근무시간면제자와 협의하여 그 사용일시 등을 조정할 수 있음).(2항)
심의위원회 위원의 자격기준 (시행령 2조의8)	<ul style="list-style-type: none"> □ 교원근무시간면제 심의위원회의 구성 (노조법 적용규정) <ol style="list-style-type: none"> 1. 교원을 대표하는 위원(5명) : 전국적 규모의 노동단체 또는 교원 노동단체가 추천하는 사람 2. 교육부장관, 시·도지사, 시·도 교육감, 국·공립학교의 장 및 사립학교 설립·경영자를 대표하는 위원(5명) : 교육부장관이 추천하는 사람 3. 공익을 대표하는 위원(5명) : 경사노위 위원장이 추천한 15명 중에서 “노동단체 또는 교원 노동단체”와 “교육부장관”이 순차적으로 배제하고 남은 사람

	<p>□ 교원근무시간면제 심의위원회 위원</p> <p><교원대표, 임용권자 대표위원으로 추천가능자 자격기준(1항)></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 전국적 규모의 노동단체 또는 교원 노동단체의 전직·현직 임원 2. 3급 또는 3급 상당 이상의 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원으로 재직하고 있는 사람 3. 사립학교법에 따른 사립학교를 설립·경영하는 법인의 임원 또는 사립학교경영자나 사립학교를 설립·경영하는 법인의 임원이었던 사람 또는 사립학교경영자이었던 사람 <p><공익대표 위원으로 추천가능자 자격기준(2항)></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 노동 관련 학문을 전공한 사람으로서 고등교육법에 따른 학교나 공인된 연구기관에서 교원 또는 연구원으로 5년 이상 근무한 경력이 있는 사람 2. 그 밖에 제1호에 해당하는 학식과 경험이 있다고 인정되는 사람
<p>심의위원회 위원의 임기 (시행령 2조의9)</p>	<p>□ 심의위원회 위원의 임기는 3년으로 함.</p> <p>□ 심의위원회의 위원이 궐위된 경우에 보궐위원의 임기는 전임자(前任者) 임기의 남은 기간으로 함.</p> <p>□ 심의위원회의 위원은 임기가 끝났더라도 후임자가 위촉될 때까지 계속하여 그 직무를 수행함.</p>

(6) 일체의 정치활동 금지

② 단체교섭

(1) 교섭상대방

[유아교육법 및 초·중등교육법에 따른 교원]

- 노조대표 vs 교육부장관, 시도교육감, 전국이나 시도단위로 연합한 사립학교 설립경영자

[고등교육법에 따른 교원]

- 노조대표 vs 교육부장관, 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사(시·도지사), 국·공립학교의 장, 사립학교 설립·경영자

• 노조법상 교섭권의 위임규정은 교원 노동조합에는 적용되지 않으므로 단체교섭의 위임은 허용되지 않음.

(2) 교섭위원 - 노조 대표자와 그 조합원으로 구성

• 당사자는 국민여론과 학부도 의견 수렴하여 성실교섭하고 협약체결[여론과 의견수렴을 위하여 노동관계당사자는 여론조사 등을 하거나 공청회 등을 개최할 수 있으며 이를 노동관계당사자가 공동으로 실시할 수도 있다(시행령 4조)]/ 권한남용×

교원노조법 시행령

제3조의2(교섭위원의 선임)

① 교섭요구노동조합은 제3조 제5항에 따른 공고일(*교섭을 요구한 노동조합 공고일)부터 20일 이내에 노동조합의 교섭위원("교섭위원")을 선임하여 상대방에게 교섭노동조합의 대표자가 서명 또는 날인한 서면으로 그 사실을 알려야 한다. 이 경우 교섭요구노동조합이 법 제6조 제6항(*복수의 노동조합이 교섭을 요구한 경우)에 해당하면 교섭요구노동조합의 대표자가 연명으로 서명 또는 날인해야 한다.

② 교섭위원의 수는 교섭노동조합의 조직 규모 등을 고려하여 정하되, 10명 이내로 한다.

③ 교섭(요구)노동조합이 둘 이상인 경우에는 교섭노동조합 사이의 합의에 따라 교섭위원을 선임하여 교섭창구를 단일화하되, 제1항 전단에 따른 기간(*공고일부터 20일)에 자율적으로 합의하지 못했을 때에는 교섭노동조합의 조합원 수(재직교원인 조합원의 수를 말한다.)에 비례(산출된 교섭위원 수의 소수점 이하의 수는 0으로 본다)하여 교섭위원을 선임한다. 이 경우 교섭노동조합은 전단에 따른 조합원 수를 확인하는 데 필요한 기준과 방법 등에 대하여 성실히 협의하고 필요한 자료를 제공하는 등 교섭위원의 선임을 위하여 적극 협조해야 한다.

④ 제3항에 따른 조합원 수에 비례한 교섭위원의 선임은 제1항 전단에 따른 기간이 끝난 날부터 20일 이내에 이루어져야 한다.

⑤ 교섭노동조합이 제3항에 따른 조합원 수의 산정과 관련하여 이견이 있는 경우 그 조합원의 수는 제3조 제5항에 따른 공고일 이전 1개월 동안 「전자금융거래법」 제2조 제11호에 따른 전자지급수단의 방법으로 조합비를 납부한 조합원의 수로 하되, 둘 이상의 노동조합에 가입한 조합원에 대해서는 다음 각 호의 구분에 따른 방법으로 해당 조합원 1명에 대한 조합원 수를 산정한다. 이 경우 교섭노동조합은 임금에서 조합비를 공제한 명단을 상대방에게 요청할 수 있고, 상대방은 지체 없이 해당 교섭노동조합에 이를 제공해야 한다.

1. 조합비를 납부하는 노동조합이 1개인 경우 : 조합비를 납부하는 노동조합의 조합원 수에 숫자 1을 더한다.

2. 조합비를 납부하는 노동조합이 둘 이상인 경우 : 숫자 1을 조합비를 납부하는 노동조합의 수로 나눈 후에 그 산출된 숫자를 그 조합비를 납부하는 노동조합의 조합원 수에 각각 더한다.

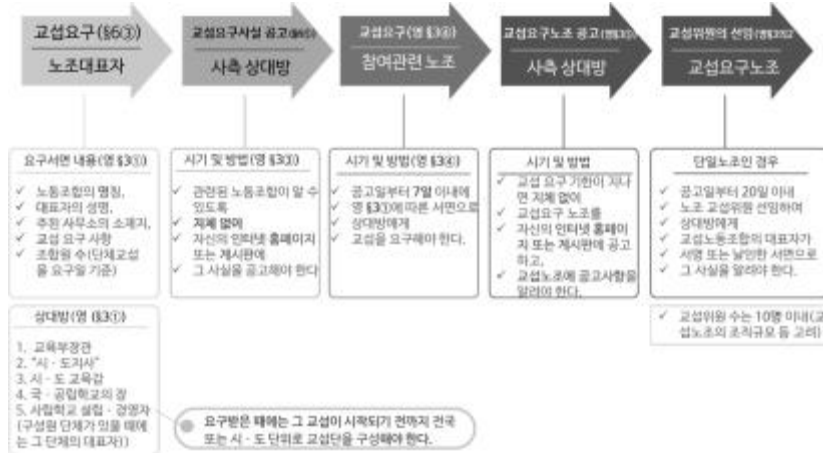
⑥ 교섭노동조합은 제3항부터 제5항까지의 규정에도 불구하고 조합원 수에 대하여 이견이 계속되거나 제4항에 따른 기간에 교섭위원을 선임하지 못한 경우 고용노동부장관 또는 노동조합의 주된 사무소의 소재지를 관할하는 지방고용노동관서의 장에게 조합원 수의 확인을 신청할 수 있다. 이 경우 고용노동부장관 또는 해당 지방고용노동관서의 장은 조합원 수의 확인을 위한 자료가 불충분하여 그 확인이 어려운 경우 등 특별한 사정이 없으면 신청일부터 10일 이내에 조합원 수를 확인하여 제3조 제5항에 따라 공고된 교섭노동조합에 알려야 한다.

(3) 단체교섭창구의 단일화

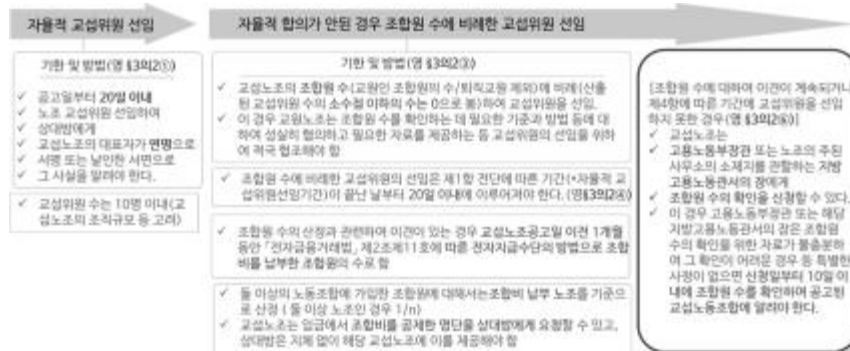
교원노동법

제6조(교섭 및 체결권한 등)

- ④ 노동조합의 대표자는 제1항에 따라 교육부장관, 시·도지사, 시·도 교육감, 국·공립학교의 장 또는 사립학교 설립·경영자와 단체교섭을 하려는 경우에는 교섭하려는 사항에 대하여 권한을 가진 자에게 서면으로 교섭을 요구하여야 한다.
- 노동조합의 명칭, 대표자의 성명, 주된 사무소의 소재지, 교섭 요구 사항 및 조합원 수(단체교섭을 요구하는 날을 기준) 등을 적은 서면으로 알려야 함(시행령 3조3항)
- ⑤ 교육부장관, 시·도지사, 시·도 교육감, 국·공립학교의 장 또는 사립학교 설립·경영자는 제4항에 따라 노동조합으로부터 교섭을 요구받았을 때에는 교섭을 요구받은 사실을 공고하여 관련된 노동조합이 교섭에 참여할 수 있도록 하여야 한다.
- 지체없이 홈페이지나 게시판에 공고하며(시행령 3조3항), 참여하려는 관련 노동조합은 공고일로부터 7일 이내에 서면으로 교섭을 요구하며(시행령 3조4항), 상대방(사용자)은 교섭요구기간에 교섭요구를 하지 않은 노동조합의 교섭요구는 거부할 수 있음.(시행령3조6항)
 - 교섭요구기간이 지나면 상대방(사용자)는 교섭요구노동조합을 홈페이지나 게시판에 공고하여 알림(시행령 3조5항)
 - 교섭요구노동조합 공고가 있는 경우(둘 이상의 노조가 창구를 단일화하려는 경우에는 교섭위원의 선임이 완료된 경우) 노동관계당사자는 그 소속원 중에서 지명한 사람에게 교섭 내용, 교섭 일시·장소, 그 밖에 교섭에 필요한 사항에 관하여 협의하도록 하고, 교섭을 시작(시행령3조6항)



⑥ 교육부장관, 시·도지사, 시·도 교육감, 국·공립학교의 장 또는 사립학교 설립·경영자는 제4항과 제5항에 따라 교섭을 요구하는 노동조합이 둘 이상인 경우에는 해당 노동조합에 교섭창구를 단일화하도록 요청할 수 있다. 이 경우 교섭창구가 단일화된 때에는 교섭에 응하여야 한다.



⑦ 교육부장관, 시·도지사, 시·도 교육감, 국·공립학교의 장 또는 사립학교 설립·경영자는 제1항부터 제6항까지에 따라 노동조합과 단체협약을 체결한 경우 그 유효기간 중에는 그 단체협약의 체결에 참여하지 아니한 노동조합이 교섭을 요구하여도 이를 거부할 수 있다.

(4) 교섭대상 - 노동조합 또는 조합원의 임금, 근무 조건, 후생복지 등 경제적·사회적 지위 향상에 관한 사항

(5) 단체협약 효력 - 단협 내용 중 법령·조례 및 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령, 조례에 의하여 위임을 받아 규정되는 내용은 단협으로서의 효력 ×(교육부장관, 시·도지사, 시·도 교육감, 국·공립학교의 장, 사립학교 설립·경영자는 그 내용이 이행될 수 있도록 성실노력의무)

- 이행결과를 다음 교섭시까지 교섭노조에게 서면으로 알려야 함(시행령 5조)(cf. 공무원노조법 : 해당 단협 유효기간 만료일 3개월 전까지)

③ 단체행동 - 일체의 쟁의행위 금지 (*위반 시 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하 벌금)

④ 조정·중재

(1) 조정(調停) - 당사자 어느 한쪽 또는 양쪽이 중앙노동위원회에 신청 / 중노위는 지체없이 조정개시(신청을 받은 날부터 30일 이내)

(2) 중재

- 교섭결렬로 양쪽이 함께 중재 신청 / 조정을 어느 한쪽이라도 거부 / 중노위 위원장이 직권이나 노동부장관 요청으로 중재에 회부한다는 결정을 한 경우

- 중재제정의 확정 : 중재제정이 위법, 월권인 경우 중재재정서 송달받은 날부터 15일 이내 중노위 위원장을 피고로 하여 행정소송 제기 / 기간과도 시 중재재정은 확정(단협과 같은 효력) / 중재재정은 행정소송제기로 효력정지×)

- 확정된 중재제정을 따르지 아니한 자는 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금

• 중노위는 신청내용이 조정, 중재의 대상이 아닌 경우, 그 사유와 다른 해결방법을 알려주어야 함.

• 중노위는 조정 또는 중재를 하게 된 경우 지체 없이 서면으로 관계당사자에게 각각 알리고 교원노동관계조정위원회를 구성해야 함.

• 교원노동관계조정위원회[중노위 위원장이 지명하는 조정담당 공익위원 3명, 다만 당사자 합의로 조정담당 공익위원 아닌 사람 추천시 그 사람 지명(이 경우 노동위원회 위원에 준하는 수당과 여비 지급) / 위원장은 위원회 위원중에서 호선]

⑤ 기타 제한 - 사적 조정, 중재 불허용 / 유니언숍 조항 적용× / 부당노동행위 구제신청한 경우에 교원소청심사위원회에 소청심사를 청구할 수 없다는 조항은 삭제하였음.(2023.12.11.)

구분	노조법 미적용 조항 주요 내용
2조 4호 라목	라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우, 노동조합으로 보지 아니한다는 조항 (∵ 퇴직교원도 가입 가능)
24조	근로시간 면제제도 (∵ 교원은 별도의 근무시간 면제제도 있음)
24조의2 1,2항	경사노위에 근로시간면제심의위원회를 두고 3년마다 재심의 의결할 수 있다는 조항(∵ 교원은 별도로 경사노위에 교원근무시간면제심의위원회가 3년마다 교원 노사관계의 특성을 반영하여 재심의 의결할 수 있음) <적용조항> 노조법 24조의2 제3항부터 제8항까지는 적용됨 (근로시간면제심의위원회 면제심의절차 및 구성 등은 교원근무시간면제 심의위원회 등으로 용어를 수정하여 적용)
29조 2항~4항	단체교섭의 담당자 및 위임에 관한 조항(∵ 교원노조법은 별도의 조항을 두고 있으며, 위임을 인정하지 않음)
29조의2~29조의5	복수노조시 창구단일화 절차 등 (∵ 교원노조법은 복수노조시 교섭절차가 다름)
36조	지역적 구속력 (∵ 교원의 경우 인정할 필요가 없음) <적용조항> 35조(일반적 구속력)
37조~46조	조정전치를 포함한 쟁의행위 및 쟁의행위관련 벌칙조항, 직장폐쇄, 필수공익사업에 관련된 조항 (∵ 교원노조는 쟁의행위가 금지되며 벌칙도 따로 규정하고 있음. 필수공익사업도 아님)

조정 및 중재관련	<ul style="list-style-type: none"> • 51조(공익사업 등의 우선적 취급) • 52조(사적조정·중재) • 53조(조정의 개시) / 54조(조정기간) / 55조(조정위원회의 구성) / 57조(단독조정) / 60조 5항(조정안에 대한 견해 제시때까지 쟁의행위 금지) / 62조(중재의 개시) / 63조(중재시 쟁의행위 금지) / 64조(중재위원회의 구성) / 65조(중재위 위원장) / 69조(중재제정등의 확정) / 70조(중재제정 등의 효력) / 71조~73조(공익사업에 관한 조정절차) / 76조~80조(긴급조정) (∴ 교원노조법상 별도의 특별 규정을 두고 있음) <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p style="text-align: center;"><적용조항></p> <ul style="list-style-type: none"> • 47조(자주적 조정의 노력) / 48조 (당사자의 책무) / 49조 (국가등의 책무) / 50조 (신속한 처리) (∴ 자주적 해결 노력이라는 조정의 기본원리) • 조정관련 기타 조항들 : 조정위원회나 단독조정인, 중재위원회를 “교원노동관계조정위원회”로 봐서 적용 </div>
부당노동행위	<ul style="list-style-type: none"> • 81조 1항 2호 단서(유니온숍) <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p style="text-align: center;"><적용조항></p> <ul style="list-style-type: none"> • 유니온숍(81조 1항 2호 단서)을 제외한 부당노동행위 조항 (81조 1항 1호~5호) • 부당노동행위구제절차 조항(82조~86조) • 부당노동행위에 대한 벌칙조항 및 확정된 구제명령 불이행시 벌칙조항은 적용됨 (vs 공무원노조법은 부당노동행위 관련 벌칙조항이 미적용) </div>

공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률

1 단결

- (1) 공무원의 정의 - 국가공무원, 지방공무원(사실상 노무에 종사하는 공무원과 교원인 공무원은 제외)
 (2) 설립단위 및 설립신고 - 국회·법원·헌법재판소·선거관리위원회·행정부·특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도·시·군·자치구 및 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도의 교육청 : 노동부장관에게 설립신고서

[산하조직(지부·분회) 설치사실의 통보(시행령 2조) : 노동조합 대표자]

구분	산하조직 설치사실 통보
<ul style="list-style-type: none"> 연합단체인 노조, 국회·법원·헌법재판소·선거관리위원회, 행정부 노조 그 밖의 전국 규모의 단위노조 	<u>고용노동부장관</u>
그 외 노조	<u>지방고용노동관서의 장</u>

- (3) 노조가입범위 : 직급제한 폐지 / 소방공무원과 교육공무원, 퇴직공무원 가입허용

공무원의 분류		공무원노조 가입범위
경력직	일반직	일반직공무원
	특정직	특정직 공무원 중 외무영사직렬·외교정보기술직렬 외무공무원, <u>소방공무원 및 교육공무원</u> (교원은 제외)
특수경력직	별정직	별정직공무원
기타		제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 공무원이었던 사람으로서 노동조합 규약으로 정하는 사람(*퇴직공무원도 가입가능)

- 공무원노조의 가입범위에 해당됨에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공무원은 노동조합에 가입할 수 없음.
 - 업무의 주된 내용이 다른 공무원에 대하여 지휘·감독권을 행사하거나 업무의 주된 내용이 다른 공무원의 업무를 총괄하는 업무에 종사하는 공무원
 - 법령·조례 또는 규칙에 따라 다른 공무원을 지휘·감독하며 그 복무를 관리할 권한과 책임을 부여받은 공무원(직무대리자 포함)
 - 훈령 또는 사무 분장 등에 따라 부서장을 보조하여 부서 내 다른 공무원의 업무 수행을 지휘·감독하거나 총괄하는 업무에 주로 종사하는 공무원
 - 업무의 주된 내용이 인사·보수 또는 노동관계의 조정·감독 등 노동조합의 조합원 지위를 가지고 수행하기에 적절하지 아니한 업무에 종사하는 공무원
 - <인사·보수>
 - 공무원의 임용·복무·징계·소청심사·보수·연금 또는 그 밖에 후생복지에 관한 업무
 - 노동조합 및 직장협의회에 관한 업무
 - 예산·기금의 편성 및 집행(단순 집행은 제외)에 관한 업무
 - 행정기관의 조직과 정원의 관리에 관한 업무
 - 감사에 관한 업무
 - 보안업무, 질서유지업무, 청사시설의 관리 및 방호에 관한 업무, 비서·운전 업무
 - <노동관계의 조정·감독>
 - 노동위원회의 사무국에서 조정사건이나 심판사건의 업무를 담당하는 공무원
 - 노동관계 법령 위반죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 수행하는 근로감독관
 - 선원근로관계법령 위반죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 수행하는 선원근로감독관
 - 지방자치단체에서 노조 설립신고, 단협 및 쟁의행위 업무에 주로 종사하는 공무원
 - 교정·수사 등 공공의 안녕과 국가안전보장에 관한 업무에 종사하는 공무원
 - 교정·보호·검찰사무·마약수사·출입국관리 및 철도경찰 직렬의 공무원
 - 조세에 관한 범죄사건(犯罪事件)의 조사를 전담하는 공무원
 - 수사업무에 주로 종사하는 공무원
 - 국가정보원에 근무하는 공무원

- (4) 전임자 - 임용권자 동의를 받아 노조로부터 급여를 지급받으면서 노조업무종사/ 휴직명령 해야 함(vs 교원노조 : 휴직명령 받은 것으로 봄)/ 승급이나 신분상 불리한 처우 ×
- (5) 근로시간면제자
- 공무원은 단체협약이나, 정부교섭대표 동의로, 근무시간 면제 한도를 초과하지 아니하는 범위에서 보수의 손실 없이 협의·교섭, 고충처리, 안전·보건활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있음.
 - 근무시간 면제 시간 및 사용인원의 한도(“근무시간 면제 한도”)를 정하기 위하여 공무원근무시간면제심의위원회를「경제사회노동위원회법」에 따른 경제사회노동위원회에 둠.
 - 공무원근무시간면제심의위원회는 노동조합 설립 최소 단위를 기준으로 조합원(제6조 제1항 제1호부터 제3호까지의 규정에 해당하는 조합원을 말한다)의 수를 고려하되(*즉 퇴직공무원의 수는 제외) 노동조합의 조직형태, 교섭구조·범위 등 공무원 노사관계의 특성을 반영하여 근무시간 면제 한도를 심의·의결하고, 3년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 의결할 수 있음.
 - 근무시간 면제 한도를 초과하는 내용을 정한 단체협약 또는 정부교섭대표의 동의는 그 부분에 한정하여 무효로 함.
 - 정부교섭대표는 국민이 알 수 있도록 전년도에 노동조합별로 근무시간을 면제받은 시간 및 사용인원, 지급된 보수 등에 관한 정보를 대통령령으로 정하는 바에 따라 공개하여야 하며, 이 경우 정부교섭대표가 아닌 임용권자는 정부교섭대표에게 해당 기관의 근무시간 면제 관련 자료를 제출하여야 함

공무원노조법 시행령

제3조의6(근무시간 면제 사용 정보의 공개 방법 등) ① 정부교섭대표는 법 제7조의3 전단에 따라 다음 각 호의 정보를 매년 4월 30일까지 고용노동부장관이 지정하는 인터넷 홈페이지에 3년간 게재하는 방법으로 공개한다.

- 노동조합별 전년도 근무시간 면제 시간과 그 결정기준
- 노동조합별 전년도 근무시간 면제 사용인원(연간근무시간면제자와 근무시간 부분 면제자를 구분한다)
- 노동조합별 전년도 근무시간 면제 사용인원에게 지급된 보수 총액

② 정부교섭대표가 아닌 임용권자는 법 제7조의3 후단에 따라 정부교섭대표에게 제1항 제2호·제3호에 따른 정보를 매년 3월 31일까지 제출해야 한다.

구분	자격
근무시간 면제절차 (시행령 3조의2)	<p>□ <u>노조 대표자가 공무원의 근무시간 면제에 관한 사항을 단체협약으로 정하는 경우에는 법 제8조 및 제9조에 따른 교섭절차에 따름(1항)</u></p> <p>□ <u>노조 대표자는 공무원의 근무시간 면제에 관한 사항에 대하여 정부교섭대표의 동의를 받으려는 경우 다음 각 호의 사항에 관한 동의를 서면으로 정부교섭대표에게 요청해야 함.(2항)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 근무시간 면제 <u>시간</u> 근무시간 면제 <u>사용인원</u> <p>□ <u>정부교섭대표는 근무시간 면제에 관한 동의 요청을 받은 경우 공무원근무시간면제심의위원회에서 정한 근무시간 면제 시간 및 사용인원의 한도(“근무시간 면제 한도”)를 넘지 않는 범위에서 다음 각 호의 사항 등을 고려하여 동의할 수 있으며, 이 경우 정부교섭대표는 제2항 각 호의 사항에 대한 동의 여부를 서면으로 알려야 함.(3항)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 노동조합별 조합원(재직교원에 해당하는 조합원) 수 법 제7조 제2항에 따른 전임자(專任者) 수 <p>□ <u>정부교섭대표는 제3항 제1호에 따른 노동조합별 조합원 수를 확인하는 데 필요한 자료의 제공을 해당 노동조합의 대표자에게 요청할 수 있으며, 이 경우 해당 노동조합의 대표자는 자료 제공에 적극 협조해야 함.(4항)</u></p> <p>□ <u>노동조합의 대표자가 제3항 제1호에 따른 조합원 수 산정과 관련하여 이견이 있는 경우 그 조합원의 수는 제2항에 따른 동의 요청일 이전 1개월 동안 전자지급수단의 방법으로 조합비를 납부한 조합원을 기준으로 산정함.</u></p> <p>- 다만, 둘 이상의 노동조합에 가입하여 조합비를 납부한 조합원에 대하여 조합원의 수를 산정하는 경우에는 숫자 1을 조합비를 납부한 노동조합의 수로 나눈 후에 그 산출된 숫자를 조합비를 납부한 노동조합의 조합원 수에 각각 더함.</p> <p>□ <u>노동조합의 대표자와 정부교섭대표는 공무원의 근무시간 면제에 관한 사항을 정한 경우 3년을 초과하지 않는 범위에서 그 유효기간을 합의하여 정할 수 있음.(6항)</u></p>

근무시간 면제자 확정 및 변경절차 (시행령 3조의3)	<ul style="list-style-type: none"> □ 노동조합의 대표자는 시행령 제3조의2 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 정해진 근무시간 면제 시간 및 근무시간 면제 사용인원의 범위에서 근무시간 면제 사용 예정자(“예정자”) 명단과 예정자별 사용시간을 정하여 정부교섭대표 및 임용권자에게 제출해야 함.(1항) □ 정부교섭대표는 예정자 명단과 예정자별 사용시간을 제출받은 경우 해당 명단에 있는 사람을 근무시간 면제자로 확정함. 이 경우 정부교섭대표는 정부교섭대표와 임용권자가 다른 경우에는 임용권자로 하여금 확정을 하게 할 수 있음.(2항) □ 노동조합의 대표자는 부득이한 사유가 있거나 제4항 전단(*정부교섭대표 또는 임용권자는 업무 외의 목적으로 근무시간면제시간을 사용하는 경우 근무시간면제자의 변경을 노조 대표자에게 요청할 수 있음)에 따른 변경요청을 받은 경우에는 근무시간면제자를 변경할 수 있으며, 이 경우 근무시간면제자 변경절차에 관하여는 제1항 및 제2항을 준용함.(3항) □ 정부교섭대표 또는 임용권자는 근무시간면제자가 법에 규정된 업무 외의 목적으로 근무시간 면제시간을 사용하는 경우 해당 근무시간면제자의 변경을 노동조합의 대표자에게 요청할 수 있으며, 이 경우 노동조합의 대표자는 특별한 사정이 없으면 그 요청에 따라야 함.(4항)
근무시간 면제시간 사용절차 (시행령 3조의4)	<ul style="list-style-type: none"> □ 근무시간면제자는 근무시간 면제 시간을 사용하기 7일 전까지 정부교섭대표 또는 임용권자에게 그 사용일시 및 업무내용을 포함하여 근무시간 면제 시간 사용 신청을 해야 함.(다만, 긴급한 사정이 있는 경우에는 하루 전까지 신청할 수 있음)(1항) □ 정부교섭대표 또는 임용권자는 근무시간 면제시간 사용신청을 받은 경우 특별한 사정이 없으면 이를 승인해야 함(다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 그 사유를 제시하고 근무시간면제자와 협의하여 그 사용일시 등을 조정할 수 있음)(2항)
연간 근무시간 면제자의 자료제출 (시행령 3조의5)	<ul style="list-style-type: none"> □ 연간 근무시간을 전부 면제받는 근무시간면제자(“연간근무시간면제자”)는 매월 10일까지 전월의 근무시간 면제 사용결과를 정부교섭대표 또는 임용권자에게 제출해야 함
근무시간 면제자에 대한 복무 및 보수 (시행령 3조의7)	<ul style="list-style-type: none"> □ 근무시간을 면제받은 사람에 대한 복무관리 및 보수 등에 관한 사항은 국가공무원법, 지방공무원법에 따른 복무 및 보수에 관한 규정 등 관계 법령에서 정하는 바에 따름.
심의위원회 위원의 자격기준 (시행령 3조의8)	<ul style="list-style-type: none"> □ 공무원근무시간면제 심의위원회의 구성 (노조법 적용규정) <ol style="list-style-type: none"> 1. 공무원을 대표하는 위원(5명) : 전국적 규모의 노동단체 또는 공무원 노동단체가 추천하는 사람 2. 정부교섭대표를 대표하는 위원(5명) : 정부교섭대표가 추천하는 사람 3. 공익을 대표하는 위원(5명) : 경사노위 위원장이 추천한 15명 중에서 “전국적 규모의 노동단체 또는 공무원 노동단체”와 “정부교섭대표”가 순차적으로 배제하고 남은 사람 □ 교원근무시간면제 심의위원회 위원 <ul style="list-style-type: none"> <공무원대표, 정부교섭대표 위원으로 추천가능자 자격기준(1항)> <ol style="list-style-type: none"> 1. 전국적 규모의 노동단체 또는 공무원 노동단체의 전직·현직 임원 2. 3급 또는 3급 상당 이상의 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원으로 재직하고 있는 사람 <공익대표 위원으로 추천가능자 자격기준(2항)> <ol style="list-style-type: none"> 1. 노동 관련 학문을 전공한 사람으로서 고등교육법에 따른 학교나 공인된 연구기관에서 교원 또는 연구원으로 5년 이상 근무한 경력이 있는 사람 2. 그 밖에 제1호에 해당하는 학식과 경험이 있다고 인정되는 사람
심의위원회 위원의 임기 (시행령 2조의9)	<ul style="list-style-type: none"> □ 심의위원회 위원의 임기는 3년으로 함. □ 심의위원회의 위원이 궐위된 경우에 보궐위원의 임기는 전임자(前任者) 임기의 남은 기간으로 함. □ 심의위원회의 위원은 임기가 끝났더라도 후임자가 위촉될 때까지 계속하여 그 직무를 수행함.

(6) 조합활동 : 다른 법령상 공무원의 의무에 반하는 행위 금지/ 정치활동 금지

② 단체교섭

(1) 교섭담당자 : 노조대표 vs 정부교섭대표(△국회 사무총장·법원 행정처장·헌법재판소 사무처장·중앙선거관리위원회 사무총장·인사혁신처장△특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사·시장·군수·자치구 구청장△특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도 교육감)

(2) 교섭권한의 위임 : 노동조합은 교섭권의 위임조항이 없음 / 정부교섭대표는 대내 위임을 허용하는 규정을 두고 있음.

• 정부교섭대표는 효율적인 교섭을 위하여 필요한 경우

- ① 다른 정부교섭대표와 공동으로 교섭하거나, 다른 정부교섭대표에게 교섭 및 단체협약 체결 권한을 위임할 수 있으며,
- ② 정부교섭대표가 아닌 관계 기관의 장으로 하여금 교섭에 참여하게 할 수 있고, 다른 기관의 장이 관리하거나 결정할 권한을 가진 사항에 대하여는 해당 기관의 장에게 교섭 및 단체협약 체결 권한을 위임할 수 있고,
- ③ 정부교섭대표 또는 다른 기관의 장이 단체 교섭을 하는 경우 소속 공무원으로 하여금 교섭 및 단체협약 체결을 하게 할 수 있음

공무원노조법 시행령

제5조(교섭권 위임사실 등의 통보) 법 제8조 제1항에 따른 정부교섭대표(이하 “정부교섭대표”라 한다)는 법 제8조 제3항부터 제5항까지의 규정에 따라 공동으로 교섭하거나, 교섭 및 단체협약 체결 권한을 위임하는 등의 경우에는 그 사실을 상대방에게 알려야 한다. 이 경우 관련 정부교섭대표 및 관계 기관의 장 등의 성명과 위임 내용 등을 구체적으로 밝혀야 한다.

(3) 교섭대상 - 노조관련사항, 조합원의 보수·복지, 그 밖의 근무조건

비교섭대상 규정 : 국가나 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항으로서 근무조건과 직접관련되지 아니하는 사항

[비교섭사항(공무원노조법 시행령 제4조)]

1. 정책의 기획 또는 계획의 입안 등 정책결정에 관한 사항
2. 공무원의 채용·승진 및 전보 등 임용권의 행사에 관한 사항
3. 기관의 조직 및 정원에 관한 사항
4. 예산·기금의 편성 및 집행에 관한 사항
5. 행정기관이 당사자인 쟁송(불복신청을 포함)에 관한 사항
6. 기관의 관리·운영에 관한 그 밖의 사항

(4) 정부교섭대표의 교섭응낙의무 - 정당한 사유가 없으면 교섭에 응해야 함

(5) 단체교섭 절차

공무원노조법

제9조(교섭의 절차)

- ① 노동조합은 제8조에 따른 단체교섭을 위하여 노동조합의 대표자와 조합원으로 교섭위원을 구성하여야 한다.

시행령

제8조(교섭위원의 선임)

- ① 교섭노동조합은 제7조 제3항에 따른 공고일(*교섭노동조합 공고일)부터 20일 이내에 교섭위원을 선임하여 교섭노동조합의 대표자가 각각 서명 또는 날인한 서면으로 정부교섭대표에게 알려야 한다. 이 경우 교섭위원의 수는 조직의 규모 등을 고려하여 정하되, 10명 이내가 되도록 해야 한다.
- ② 교섭노동조합이 둘 이상인 경우에는 교섭노동조합 사이의 합의에 따라 교섭위원을 선임하여 교섭창구를 단일화해야 한다. 다만, 제1항 전단에 따른 기간 내에 합의하지 못했을 때에는 교섭노동조합의 조합원 수(재직공무원인 조합원의 수)에 비례하여 제1항 전단에 따른 기간이 끝난 날부터 20일 이내에 교섭위원을 선임해야 한다.
- ③ 교섭노동조합은 제2항에 따라 교섭위원을 선임하는 때에는 해당 교섭노동조합의 조합원 수를 확인하는 데 필요한 기준과 방법 등에 대해 성실히 협의하고, 그에 필요한 자료를 제공하는 등 적극 협조해야 한다.
- ④ 교섭노동조합이 제2항 단서 및 제3항에 따른 교섭노동조합의 조합원 수 산정과 관련하여 이견이 있는 경우 그 조합원의 수는 제7조 제3항에 따른 교섭노동조합의 공고일 이전 1개월 동안 「전자금융거래법」 제2조 제11호에 따른 전자지급수단의 방법으로 조합비를 납부한 조합원을 기준으로 산정한다. 다만, 둘 이상의 노동조합에 가입하여 조합비를 납부한 조합원에 대하여 조합원의 수를 산정하는 경우에는 숫자 1을 조합비를 납부한 노동조합의 수로 나눈 후에 그 산출된 숫자를 조합비를 납부한 노동조합의 조합원 수에 각각 더한다.

제9조(교섭의 준비·시작 등) 노동관계 당사자는 제8조 제1항에 따라 교섭위원의 선임이 통보되면 지체 없이 교섭 내용, 교섭 일시, 교섭 장소, 그 밖에 교섭에 필요한 사항을 협의하고 교섭을 시작하여야 한다.

② 노동조합의 대표자는 제8조에 따라 정부교섭대표와 교섭하려는 경우에는 교섭하려는 사항에 대하여 권한을 가진 정부 교섭대표에게 서면으로 교섭을 요구하여야 한다.

시행령

제6조(교섭요구의 시기) 법 제9조 제2항에 따른 교섭 요구는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 단체협약의 유효기간 만료일 3개월 전부터 교섭 시작 예정일 30일 전까지 하여야 한다.

③ 정부교섭대표는 제2항에 따라 노동조합으로부터 교섭을 요구받았을 때에는 교섭을 요구받은 사실을 공고하여 관련된 노동조합이 교섭에 참여할 수 있도록 하여야 한다.

시행령

제7조(교섭요구사실의 공고와 교섭참여)

① 정부교섭대표는 법 제9조 제3항에 따라 노동조합으로부터 교섭을 요구받았을 때에는 지체 없이 자신의 인터넷 홈페이지 또는 게시판에 그 사실을 공고해야 한다.

② 법 제9조 제3항에 따라 교섭에 참여하려는 노동조합은 제1항에 따른 공고일부터 7일 이내에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 정부교섭대표에게 교섭을 요구하여야 한다.

③ 정부교섭대표는 제2항에 따른 교섭 요구 기간이 끝난 후 지체 없이 법 제9조 제2항 및 제3항에 따라 교섭 요구를 한 노동조합(이하 “교섭노동조합”이라 한다)을 자신의 인터넷 홈페이지 또는 게시판에 공고하고, 교섭노동조합에 알려야 한다.

④ 정부교섭대표는 제6조와 제2항에 따른 교섭 요구 기간 안에 교섭 요구를 하지 아니한 노동조합의 교섭 요구는 거부할 수 있다.

④ 정부교섭대표는 제2항과 제3항에 따라 교섭을 요구하는 노동조합이 둘 이상인 경우에는 해당 노동조합에 교섭창구를 단일화하도록 요청할 수 있다. 이 경우 교섭창구가 단일화된 때에는 교섭에 응하여야 한다.

⑤ 정부교섭대표는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따라 관련된 노동조합과 단체협약을 체결한 경우 그 유효기간 중에는 그 단체협약의 체결에 참여하지 아니한 노동조합이 교섭을 요구하더라도 이를 거부할 수 있다.

⑥ 제1항부터 제5항까지의 규정에 따른 단체교섭의 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

(6) 단체협약 효력 - 단협 내용 중 법령·조례 및 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령, 조례에 의하여 위임을 받아 규정되는 내용은 단협으로서의 효력 × (정부교섭대표는 그 내용이 이행될 수 있도록 성실노력의무)

- 이행결과를 해당 단협 유효기간 만료일 3개월 전까지 상대방에게 서면으로 알려야 함(시행령 10조)(cf. 교원노조법 : 다음 교섭 시까지)

③ 단체행동 : 노동조합과 조합원에 대한 일체의 쟁의행위 금지 (위반시 5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금)

④ 조정·중재

(1) 조정(調停)

- 당사자 어느 한쪽 또는 양쪽이 중앙노동위원회에 신청
- 중노위는 지체 없이 조정개시(신청을 받은 날부터 30일 이내 + 당사자 합의시 30일 이내 기간연장 가능)
- 중노위는 조정안에 이유 붙여 공표가능, 필요시 신문이나 방송에 보도 등 협조요청

(2) 중재

- 교섭결렬로 양쪽이 함께 중재 신청 / 조정이 이루어지지 않아 공무원노동관계조정위원회 전원회의에서 중재회부를 결정
- * 중재재정의 확정 - 중재재정이 위법, 월권인 경우 중재재정서 송달받은 날부터 15일 이내 중노위 위원장을 피고로 하여 행정소송 제기 : 기간도과 시 중재재정은 확정(단협과 같은 효력) / 중재재정은 행정소송제기로 효력정지 × / 중노위는 필요시 확정된 중재재정 내용을 국회, 지방의회, 지자체 장에게 통보 가능
- 중노위는 신청내용이 조정, 중재 대상이 아닌 경우, 그 사유와 다른 해결방법을 알려주어야 함.
- 중노위는 조정 또는 중재를 하게 된 경우 지체 없이 서면으로 관계당사자에게 각각 알려야 함.
- 공무원노동관계조정위원회 [공익위원 7명 - 중노위위원장 추천(관련기관 또는 단체의 의견을 들을 수 있음)과 노동부장관 제청으로 대통령이 위촉 / 공익위원 중 1명은 상근]
- 전원회의 : 전국에 걸친 노동쟁의 조정사건, 중재회부결정, 중재재정
- 소위원회(3명 - 위원회 위원장이 중노위 위원장과 협의하여 지명) : 전원회의에서 담당하지 아니하는 조정사건)

- ⑥ 기타 제한 : 사적 조정, 중재 불허용 / 직장협의회 설립, 운영과는 무관 / 유니언 쉼 조항 적용 × / 노동위원회는 공무원 또는 노동조합으로부터 부노 구제신청을 받았을 때에는 지체 없이 그 사실을 상대방인 행정관청과 소관 소청심사위원회에 알려야 한다. (시행령 13조)

구분	노조법 미적용조항 주요 내용
2조 4호 라목	라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우, 노동조합으로 보지 아니한다는 조항 (∵ 퇴직공무원도 가입가능)
24조	근로시간 면제제도 (∵ 공무원은 별도의 근무시간 면제제도 있음)
24조의2 1,2항	<p>경사노위에 근로시간면제심의위원회를 두고 3년마다 재심의 의결할 수 있다는 조항(∵ 공무원은 별도로 경사노위에 공무원근무시간면제심의위원회가 3년마다 노조 설립 최소 단위를 기준으로 조합원 수를 고려하여 재심의 의결할 수 있음)</p> <p style="text-align: center;"><적용조항></p> <p>24조의2 제3항부터 제8항까지는 적용됨 (근로시간면제심의위원회 면제심의절차 및 구성 등은 공무원근무시간면제심의위원회 등으로 용어를 수정하여 적용)</p>
29조	단체교섭의 담당자 및 위임에 관한 조항(∵ 공무원노조법은 별도 조항을 두고 있으며, 위임조항도 다소 다름)
29조의2 ~29조의5	복수노조시 창구단일화 절차 등 (∵ 공무원노조법은 복수노조시 교섭절차가 다름)
36조	<p>지역적 구속력 (∵ 공무원의 경우 인정할 필요가 없음)</p> <p style="text-align: center;"><적용조항></p> <p>35조(일반적 구속력)</p>
37조~46조	조정전치를 포함한 쟁의행위 및 쟁의행위 관련 벌칙조항, 직장폐쇄, 필수공익사업에 관련된 조항 (∵ 공무원노조는 쟁의행위가 금지되며 벌칙도 따로 규정하고 있음. 필수공익사업도 아님)
조정 및 중재관련	<ul style="list-style-type: none"> 51조(공익사업 등의 우선적 취급) 52조(사적조정·중재) 53조(조정의 개시) / 54조 (조정기간) / 55조(조정위원회의 구성) / 57조(단독조정) / 60조 1항(단독조정인 관련) / 60조 5항 (조정안에 대한 견해 제시때까지 쟁의행위 금지) / 62조(중재의 개시) / 63조(중재시 쟁의행위 금지) / 64조(중재위원회의 구성) / 65조(중재위 위원장) / 66조2항(중재시 사용자위원, 근로자위원 회의출석) / 69조(중재재정등의 확정) / 70조(중재재정 등의 효력) / 71조~73조(공익사업에 관한 조정절차) / 76조~80조(긴급조정) (∵ 공무원노조법상 별도의 특별 규정을 두고 있음) <p style="text-align: center;"><적용조항></p> <ul style="list-style-type: none"> 47조(자주적 조정의 노력) / 48조 (당사자의 책무) / 49조 (국가등의 책무) / 50조 (신속한 처리) (∵ 자주적 해결 노력이라는 조정의 기본원리) 조정관련 기타 조항들 : 조정위원회나 단독조정인, 중재위원회를 “공무원노동관계조정위원회”로 봐서 적용
부당노동행위	<ul style="list-style-type: none"> 81조 1항 2호 단서(유니온숍) 부당노동행위 및 확정된 구제명령 불이행시 처벌조항 (vs 교원 노조법은 부당노동행위 관련 벌칙조항이 적용) <p style="text-align: center;"><적용조항></p> <ul style="list-style-type: none"> 유니온숍(81조1항2호단서)을 제외한 부당노동행위 조항 (81조 1항 1호~5호) 부당노동행위구제절차 조항(82조~86조)

근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률

① 노사협의회 제도의 연혁

- 1963년 : 노동조합법에 의해 노사협의회 도입
- 1980년 : 노사협의회법을 제정
- 1997년 : 근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률 제정

② 노사협의회와 노동조합, 단체교섭, 단체협약 - 노동조합의 단체교섭이나 모든 활동은 이 법의 영향을 받지 않음.

- 노사협의회는 근로자위원은 근로조건을 불이익하게 변경하는데 대한 동의권한을 가지고 있지 아니함(判)
- 노사협의회는 합의서는 단체협약이 아니지만, 당사자 쌍방이 단체협약으로 할 의사로 문서로 작성하여 노동조합과 사용자 대표자가 서명날인하는 등으로 단체협약의 실질적·형식적 요건을 갖추었다면 단체협약으로 볼 수 있다(判).

③ 노사협의회 설치 및 구성

- (1) 설치 - 근로조건에 대한 결정권이 있는, 상시 30명 이상 근로자 사용 사업, 사업장 (*하나의 사업에 지역을 달리하는 사업장이 있는 경우 그 사업장에도 설치가능)/ 협의회 설치 15일 이내에 노사협의회 규정 노동부장관 제출
 - 해당 근로자가 지역별로 분산되어 있더라도 그 주된 사무소에 노사협의회 설치
- (2) 구성 - 근로자 위원과 사용자 위원 동수로 구성(3명 이상 10명 이하)

구분		선출 및 위촉
근로자 위원 (10명 이상의 추천을 받아야 한다는 조항을 삭제하였음)	과반수 노조 ○	노조 대표자와 그 노조가 위촉하는 자
	과반수 노조 ×	근로자 과반수가 참여하여 직접·비밀·무기명투표로 선출(다만, 사업 또는 사업장의 특수성으로 인하여 부득이한 경우에는 부서별로 근로자 수에 비례하여 근로자위원을 선출할 근로자(위원선거인)를 근로자 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명 투표로 선출하고 위원선거인 과반수가 참여한 직접·비밀·무기명 투표로 근로자위원을 선출할 수 있음)
	근로자위원의 결원이 생기면 30일 이내에 보궐위원을 위촉하거나 선출하되, 근로자의 과반수로 구성된 노동조합이 조직되어 있지 아니한 사업 또는 사업장에서는 근로자위원 선출 투표에서 선출되지 못한 사람 중 득표 순에 따른 차점자를 근로자위원으로 할 수 있다.	
사용자 위원		대표자와 그 대표자가 위촉하는 자

- 의장은 위원 중에서 호선(근로자위원, 사용자위원 각1명을 공동의장으로 할 수 있음)
- 사무담당 간사를 각각 1명 둘
- 사용자는 근로자위원 선출에 개입, 방해 금지 + 사용자는 직무수행 관련하여 근로자위원에게 불이익 × (노동부장관의 시정명령 가능)/ 사용자는 근로자위원 업무를 위한 장소사용 등 편의제공 의무/ 협의회 출석시간과 그와 직접 관련된 시간으로 노사협의회규정으로 정한 시간은 근로시간으로 간주
- 위원 임기는 3년, 연임 가능/ 보궐위원 임기는 전임자 임기의 남은 기간/ 임기 끝난 경우라도 후임자 선출시까지 직무담당 / 비상임, 무보수

④ 협의회규정과 회의록

- (1) 협의회 규정 - 노사협의회 설치일로부터 15일 이내에 노동부장관에게 제출. 변경 시에도 동일

근로자참여법 시행령 제5조(협의회 규정)

- ① 법 제18조에 따른 협의회규정에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.
1. 협의회의 위원의 수
 2. 근로자위원의 선출 절차와 후보 등록에 관한 사항
 3. 사용자위원의 자격에 관한 사항
 4. 법 제9조 제3항에 따라 협의회 위원이 근로한 것으로 보는 시간에 관한 사항
 5. 협의회의 회의 소집, 회기(會期), 그 밖에 협의회의 운영에 관한 사항
 6. 법 제25조에 따른 임의 중재의 방법·절차 등에 관한 사항
 7. 고충처리위원의 수 및 고충처리에 관한 사항
- ② 협의회규정을 제정하거나 변경할 경우에는 협의회의 의결을 거쳐야 한다.

(2) 회의록 비치 - 회의록 작성일로부터 3년간 보존 / 출석위원 전원의 서명 또는 날인

1. 개최 일시 및 장소
2. 출석 위원
3. 협의 내용 및 의결된 사항
4. 그 밖의 토의사항

⑤ 노사협의회 운영

(1) 노사협의회 회의 - 정기회의 : 3개월 / 임시회의 : 필요 시

- 회의소집권자는 의장 / 노사일방대표자가 회의목적사항을 문서로 밝혀 회의소집 요구시 의장은 따라야 함 / 의장은 회의 개최 7일전에 일시, 장소, 의제 등을 위원에게 통보 / 근로자위원 사용자위원 각 과반수 출석으로 개최하고 출석위원 2/3 이상의 찬성으로 의결 / 회의는 공개, but 협의회 의결로 비공개 가능 / 위원은 알게 된 비밀 유지 의무 / 회의록 비치하고 3년간 보존의무

(2) 노사협의회의 임무 - 보고 / 협의 / 의결

- 보고사항에 대한 근로자위원의 사후자료제출요구권 - 근로자위원은 사용자가 보고사항에 대한 보고와 설명을 이행하지 아니하는 경우 보고사항 각 호에 관한 자료를 제출하도록 요구할 수 있음(위반 시 벌칙)
- 협의사항, 의결사항에 대한 근로자위원의 사전자료요구권 - 근로자위원은 회의 개최 전 통보된 의제 중 협의 사항 및 의결 사항과 관련된 자료를 협의회 회의 개최 전에 사용자에게 요구할 수 있음(위반시 벌칙×) / 요구자료가 경영·영업상 비밀이나 개인정보인 경우 예외
- 협의사항이라도 정족수에 따라 의결할 수도 있음.
- 의결된 사항은 근로자에게 널리 알려야 함 / 의결사항은 성실히행의무(위반시 벌칙)

구분	내용
보고	<ol style="list-style-type: none"> 1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항 2. 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항 3. 인력계획에 관한 사항 4. 기업의 경제적·재정적 상황
협의	<ol style="list-style-type: none"> 1. 생산성 향상과 성과 배분 2. 근로자의 채용·배치 및 교육훈련 3. 근로자의 고충처리 4. 안전, 보건, 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진 5. 인사·노무관리의 제도 개선 6. 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용조정의 일반원칙 7. 작업과 휴게 시간의 운용 8. 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도 개선 9. 신기계·기술의 도입 또는 작업 공정의 개선 10. 작업 수칙의 제정 또는 개정 11. 종업원지주제와 그 밖에 근로자의 재산형성에 관한 지원 12. 직무 발명 등과 관련하여 해당 근로자에 대한 보상에 관한 사항 13. 근로자의 복지증진 14. 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치 <div data-bbox="371 1686 1418 1848" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>‘근로자 감시 설비’라 함은 사업장 내에 설치되어 실질적으로 근로자를 감시하는 효과를 갖는 설비를 의미하고, 설치의 주된 목적이 근로자를 감시하기 위한 것이 아니더라도 여기에 해당할 수 있음. 따라서 이러한 CCTV를 설치하는 것은 근로자참여법이 정한 노사협의회의 협의를 거쳐야 하는 것으로 볼 수 있음 (判)</p> </div> 15. 여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항 16. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조 제2호에 따른 직장 내 성희롱 및 고객 등에 의한 성희롱 예방에 관한 사항 17. 그 밖의 노사협조에 관한 사항

의결	1. 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립 2. 복지시설의 설치와 관리 3. 사내근로복지기금의 설치 4. 고충처리위원회에서 의결되지 아니한 사항 5. 각종 노사공동위원회의 설치
----	---

(3) 임의중재 - 의결사항을 의결하지 못한 경우, 의결사항의 해석, 이행방법에 의결불일치가 있는 경우 / 근로자위원과 사용자위원 합의로 i) 협의회에 중재기구를 두어 해결하거나 ii) 노동위원회의 중재나 iii) 그 밖의 제삼자에 의한 중재를 받을 수 있음 / 임의중재에 따른 중재결정은 협의회 의결을 거친 것으로 봄(*불이행시 벌칙)

⑥ 고충처리제도 - 고충처리위원(상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업, 사업장)

- 고충처리위원은 노사를 대표하는 3명 이내의 위원으로 구성
- 노사협의회 설치되어 있는 경우 노사협의회가 그 위원 중에서 선임 / 설치되어 있지 않은 경우 사용자가 위촉
- 위원임기는 노사협의회 위원 임기 준용(3년, 연임할 수 있음) / 비상임·무보수 / 직무수행과 관련하여 고충처리위원에 대한 불리한 처분 금지 / 고충처리시간은 근로한 시간으로 봄
- 근로자는 고충처리위원에게 구두나 서면으로 고충신고, 고충처리위원은 지체 없이 처리
- 고충청취 시 10일 이내 조치사항과 처리결과를 해당근로자에게 통보 의무(처리하기 곤란한 사항은 노사협의회 회의에 부쳐 협의 처리)
- 고충처리위원은 고충사항의 접수 및 그 처리에 관한 대장을 작성하여 갖추어 두고 1년간 보존

⑦ 벌칙 적용

<1천만원 이하의 벌금>

- 협의회 설치를 정당한 사유 없이 거부하거나 방해한 자
- 협의회에서 의결된 사항을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자
- 중재 결정의 내용을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자

<500만원 이하 벌금>

- 사용자가, 협의회 위원에게 직무수행과 관련하여 불이익을 주거나, 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해하여 고용노동부장관의 시정명령을 받았으나 이를 이행하지 아니하는 경우
- 사용자가, 보고사항에 대한 근로자위원의 사후자료제출 요구에 대해 이를 이행하지 아니하는 경우

<200만원 이하 벌금>

- 사용자가 협의회를 정기적으로 개최하지 아니하는 경우
- 사용자가 고충처리 위원을 두지 아니한 경우

<200만원 이하 과태료>

- 사용자가 협의회 규정을 고용노동부장관에게 제출하지 아니한 경우

노동위원회법

① 노동위원회 특성 - 독립성(구성·기능·예산 및 인사), 공정성, 전문성 등

[노동위원회의 소관사무(법 제2조의2)]

1. 노조법, 근기법, 근참법, 교원노조법, 공무원노조법, 기간제법, 파견법률, 일학습병행법, 남녀고용평등법에 따른 판정·결정·의결·승인·인정 또는 차별적 처우 시정 등에 관한 업무
2. 노조법, 교원노조법, 공무원노조법에 따른 노동쟁의 조정(調停)·중재 또는 관계 당사자의 자주적인 노동쟁의 해결 지원에 관한 업무
3. 제1호 및 제2호의 업무수행과 관련된 조사·연구·교육 및 홍보 등에 관한 업무
4. 그 밖에 다른 법률에서 노동위원회의 소관으로 규정된 업무

② 노동위원회 종류 및 관할

(1) 중앙노동위원회(노동부장관 소속 / but 업무는 독립적 수행)

- 지노위 및 특별노동위 처분에 대한 재심
- 둘 이상의 지노위 관할구역에 걸친 조정사건(단, 효율적 조정을 위해 중노위위원장이 지노위 지정하여 처리가능)
- 기타 긴급조정권한 / 법원에 대한 긴급이행명령 신청권
- [지시권 : 전원회의] 지노위, 특별노동위에 대해 사무처리에 관한 기본방침 및 법령해석에 관해 필요한 지시를 할 수 있음
- [규칙제정권 : 전원회의] 중노위, 지노위, 특별노동위의 운영, 부문별 위원회가 처리하는 사건 지정방법, 조사관이 처리하는 사건의 지정방법, 위원회 운영에 필요한 사항에 관한 규칙 제정
- 중노위 처분에 대한 소송은 중노위 위원장을 피고로 하여 처분송달을 받은 날부터 15일 이내에 제기(소송제기로 처분효력은 정지되지 아니함)

(2) 지방노동위원회(노동부장관 소속 / 관할구역은 시행령으로 정함)

- 관할 구역에서 발생하는 사건 관장
- 둘 이상의 관할구역에 걸친 사건(조정제외)은 주된 사업장 소재지 관할 지노위 관장
(*주된 사업장을 정하기 어렵거나, 해당 지노위 처리가 곤란한 사정이 있는 경우, 중노위 위원장이 직권이나 당사자 혹은 지노위 위원장 신청으로 지노위 지정 가능)

(3) 특별노동위원회 - 선원노동위원회(해양수산부장관(관장 중동행정기관장) 소속)

③ 노동위원회 위원 : 삼자구성[근로자위원(노조추천), 사용자위원(사용자단체추천), 공익위원(해당노동위원회장, 노조, 사용자단체 추천 중 노조와 사용자가 순차배제)]

- 중노위 위원은 노동부장관 제청으로 대통령이 위촉 / 지노위 위원은 지노위위원장 제청으로 중노위 위원장이 위촉
- 공익위원은 구분위촉(심판, 차별시정, 조정)

[중노위 공익위원(심판, 차별시정, 조정) 자격기준]

1. 노동문제와 관련된 학문을 전공한 사람으로서(*이 부분은 심판담당과 차별시정담당에 한정된 기준임) 고등교육법에 따른 학교에서 부교수 이상으로 재직하고 있거나 재직하였던 사람
2. 판사·검사·군법무관·변호사 또는 공인노무사로 7년 이상 재직하고 있거나 재직하였던 사람
3. 노동관계 업무에 7년 이상 종사한 사람으로서 2급 또는 2급 상당 이상의 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원으로 재직하고 있거나 재직하였던 사람
4. 그 밖에 노동관계 업무에 15년 이상 종사한 사람으로서 심판담당 공익위원 또는 차별시정담당 공익위원(*조정의 경우 조정담당공익위원)으로 적합하다고 인정되는 사람

[지노위 공익위원(심판, 차별시정, 조정) 자격기준]

1. 노동문제와 관련된 학문을 전공한 사람으로서(*이 부분은 심판담당과 차별시정담당에 한정된 기준임) 고등교육법에 따른 학교에서 조교수 이상으로 재직하고 있거나 재직하였던 사람

2. 판사·검사·군법무관·변호사 또는 공인노무사로 3년 이상 재직하고 있거나 재직하였던 사람
3. 노동관계 업무에 3년 이상 종사한 사람으로서 3급 또는 3급 상당 이상의 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원으로 재직하고 있거나 재직하였던 사람
4. 그 밖에 노동관계 업무에 10년 이상 종사한 사람으로서 심판담당 공익위원 또는 차별시정담당 공익위원(*조정의 경우 조정담당공익위원)으로 적합하다고 인정되는 사람

- 위원임기는 3년으로 하되, 연임가능
- 위원장 1명 [노동위원회대표 및 사무총괄 / 중노위위원장 : 노동부장관 제청, 대통령 임명 / 지노위위원장 : 중노위위원장 추천과 노동부장관 제청, 대통령임명 / 공익위원이 되며 심판,차별처우시정,조정사건 담당 가능 / 부득이한 사유로 직무수행할 수 없는 경우 대통령령이 정하는 공익위원(상임위원)이 직무대행]
- 상임위원 : 공익위원 자격 갖춘 사람 중 중노위위원장 추천과 노동부장관 제청으로 대통령이 임명 / 공익위원이 되며 심판, 차별처우시정, 조정사건 담당 가능
- 노동위원회 위원이 결위(關位)된 경우 보궐위원의 임기는 전임자 임기의 남은 기간으로 함
 ※ 다만, 노동위원회 위원장 또는 상임위원이 결위되어 후임자를 임명한 경우 후임자의 임기는 새로 시작됨
- 사무처와 사무국 : 중노위에는 사무처를(사무처장 1명을 두되 상임위원 중 1명이 겸직) 지노위에는 사무국을 둬/ 사무처 및 사무국에는 조사관을 둬(사무처나 사무국 소속 공무원 중에서 중노위 위원장이 임명) / 조사관은 위원장, 부문별위원회 위원장, 주심위원의 지휘를 받아 사무수행에 필요한 조사를 하고 부문별위원회 출석하여 의견진술

④ 노동위원회 구성과 업무

- (1) 전원회의 - 전원구성/노동위 운영 등 일반적 사항 결정/관계행정기관에게 근로조건 개선에 필요한 조치를 하도록 권고
- (2) 부문별위원회 - 위원장은 위원 중에서 호선

- 심판위원회(공익위원중 위원장이 3명 지명 : 위원장 또는 상임위원 1명이 포함 - 업무과도 등 부득이한 사유 시 위원장이나 상임위원 제외하고 심판위구성)
 - 차별시정위원회(공익위원중 위원장이 3명 지명 : 위원장 또는 상임위원 1명이 포함 - 업무과도 등 부득이한 사유 시 위원장이나 상임위원 제외하고 차별시정위구성)(*학습근로자에 대한 차별적 처우 및 남녀고용평등법상의 남녀근로자에 대한 차별적 처우의 시정절차도 차별시정위원회의업무임)
 - 조정위원회(사용자추천 근로자위원1, 노조추천 사용자위원1, 공익위원1명 구성)
 - 특별조정위원회(공익위원 중 순차배제해서 남은 4인 - 6인 중 위원장 3명지명 / 관계당사자 합의로 노동위원이 아닌 자 추천시 추천된 자 지명)
 - 중재위원회(공익위원 중 관계당사자 합의로 선정된 3명 / 관계 당사자 합의가 성립되지 않은 경우 노동위원회 위원장이 지명)
 - 교원노동관계조정위원회(중노위위원장이 조정담당 공익위원 3명 지명 / 관계당사자가 합의하여 조정담당 공익위원이 아닌 자 추천시 그 사람 지명)
 - 공무원노동관계조정위원회(7명 이내의 공익위원)
- [부문별위원회 구성의 특칙]
- 사건집중 or 다른 분야 전문지식 필요시, (심판, 차별시정, 조정 공익위원을) 담당분야 관계없이 위원 지명 가능
 - 위원장은(신청기간과도 등 신청요건을 명백히 갖추지 못한 경우, 양쪽이 단독심판 신청하거나 단독심판 처리에 동의한 경우) (심판, 차별시정 공익위원) 1명 지명하여 사건처리하게 할 수 있음

⑤ 노동위원회의 회의

- 노동위원회 위원장은 전원회의 소집과 회의 주재 / 부문별 위원회 위원장은 부문별 위원회 소집과 회의주재(단, 노동위원회 위원장은 필요 시 부문별 위원회 소집 가능)
- ※ 노동위원회 위원장 또는 부문별 위원회 위원장은 전원회의 또는 부문별 위원회를 구성하는 위원의 과반수가 회의 소집을 요구하는 경우에 이에 따라야 함.
- ※ 노동위원회 위원장 또는 부문별 위원회 위원장은 노동위원회의 원활한 운영을 위하여 필요한 경우 노동위원회가 설치된 위치 외의 장소에서 부문별 위원회를 소집하게 하거나 단독심판을 하게 할 수 있음.
- 심판위원회 및 차별시정위원회는 의결하기 전에 해당 노동위원회의 근로자위원 및 사용자위원 각 1명 이상의 의견을 들어야 함.
- 노동위원회의 회의는 공개함(다만, 해당 회의에서 비공개 의결하면 비공개가능)
- 위원의 제척, 기피 제도를 두고 있음(위원이 속한 법인, 단체 또는 법률사무소가 해당 사건에 관하여 당사자의 대리인으로서 관여하거나 관여하였던 경우도 제척사유로 추가함).

<위원의 제척사유>

1. 위원 또는 그 배우자이거나 배우자이었던 사람이 해당 사건의 당사자가 되거나 해당 사건의 당사자와 공동권리자 또는 공동의무자의 관계에 있는 경우
2. 위원이 해당 사건의 당사자와 친족이거나 친족이었던 경우
3. 위원이 해당 사건에 관하여 진술이나 감정을 한 경우
4. 위원이 당사자의 대리인으로서 업무에 관여하거나 관여하였던 경우
5. 위원이 속한 법인, 단체 또는 법률사무소가 해당 사건에 관하여 당사자의 대리인으로서 관여하거나 관여하였던 경우
6. 위원 또는 위원이 속한 법인, 단체 또는 법률사무소가 해당 사건의 원인이 된 처분 또는 부작위에 관여한 경우

- 부문별 위원회 위원장은 부문별 위원회의 원활운동을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에 주심위원을 지명하여 사건의 처리를 주관하게 할 수 있음.

구분	의결 정족수
전원회의	재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결
부문별 위원회	구성위원 전원의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결 ※ 단, 공무원노동관계조정위원회의 전원회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결함

- 노동위원회는 부문별 위원회의 의결 결과를 지체 없이 당사자에게 서면으로 송달하여야 함
 - 노동위원회는 부문별 위원회의 의결 결과를 해당 사건의 당사자 또는 대리인에게 우편으로 송달하여야 함. 다만, 해당 사건의 당사자 또는 대리인이 동의하는 경우에는 교부에 의한 방법으로 송달할 수 있음. (시행령 9조의 3,1항)
- 노동위원회는 처분 결과를 당사자에게 서면으로 송달하여야 하며, 처분의 효력은 판정서·명령서·결정서 또는 재심판정서를 송달받은 날부터 발생.
 - 노동위원회는 판정서·명령서·결정서 또는 재심판정서를 해당 사건의 당사자 또는 대리인에게 등기우편으로 송달하여야 함. (시행령 9조의 3,2항)
 - 해당 사건의 당사자 또는 대리인이 송달 장소(주소·거소·영업소 또는 사무소 중 당사자 또는 대리인이 지정하는 장소)를 변경하였을 때에는 지체 없이 그 사실을 노동위원회에 서면으로 통지하여야 함.(시행령 9조의 3,3항)
- 노동위원회는 서류의 송달을 받아야 할 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 공시송달을 할 수 있음(공시송달은 노동위원회의 게시판이나 인터넷 홈페이지에 게시하는 방법으로 하며, 게시한 날부터 14일이 지난 때에 효력이 발생함)
 1. 주소가 분명하지 아니한 경우
 2. 주소가 국외에 있거나 통상적인 방법으로 확인할 수 없어 서류의 송달이 곤란한 경우
 3. 등기우편 등으로 송달하였으나 송달을 받아야 할 자가 없는 것으로 확인되어 반송되는 경우
- 노동위원회는 판정·명령 또는 결정이 있기 전까지 당사자의 신청, 또는 직권으로 화해를 권고하거나 화해안 제시 가능/ 화해안 작성 시 관계 당사자의 의견을 충분히 들어야 함/ 관계 당사자가 화해안 수락 시 화해조서를 작성하여야 함/ 화해조서에는 관계 당사자와 화해에 관여한 부문별 위원회(단독심판 포함)의 위원 전원이 모두 서명하거나 날인하여야 함/ 작성된 화해조서는 재판상 화해의 효력

⑥ 노동위원회의 권한과 의무

- [협조요청 및 권고] 노동위원회는 그 사무집행을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에 관계 행정기관에 협조를 요청할 수 있으며, 협조를 요청받은 관계 행정기관은 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 함/ 노동위원회는 관계 행정기관으로 하여금 근로조건 개선에 필요한 조치를 하도록 권고할 수 있음
- [조사권] 노동위원회는 소관 사무(업무수행과 관련된 조사·연구·교육 및 홍보 등에 관한 업무는 제외)와 관련하여 사실관계를 확인하는 등 그 사무집행을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 근로자, 노동조합, 사용자, 사용자단체, 그 밖의 관계인에 대하여 출석·보고 또는 필요한 서류의 제출을 요구하거나 위원장 또는 부문별 위원회 위원장이 지명한 위원 또는 조사관으로 하여금 사업 또는 사업장의 업무상황, 서류, 그 밖의 물건을 조사하게 할 수 있음/ 노동위원회는 심판사건과 차별적 처우 시정사건의 신청인이 제출한 신청서 부분을 다른 당사자에게 송달하고 이에 대한 답변서를 제출하도록 하여야 함(*노동위원회는 다른 당사자가 제출한 답변서의 부분을 지체 없이 신청인에게 송달하여야 함)
- [비밀엄수의무] 노동위원회의 위원이나 직원 또는 그 위원이었거나 직원이었던 사람은 직무에 관하여 알게 된 비밀을 누설하면 아니 됨
- [영리목적 직무수행 금지] 노동위원회의 사건 처리에 관여한 위원이었거나 직원이었던 변호사·공인노무사 등은 영리를 목적으로 그 사건에 관한 직무를 하면 아니 됨.

⑦ 벌칙적용에 있어서의 공무원 의제

- 노동위원회의 위원 중 공무원이 아닌 위원은 형법이나 그 밖의 법률에 따른 벌칙을 적용할 때에는 공무원으로 봄
- 노동위원회의 조사권 등과 관련하여 1. 노동위원회의 보고 또는 서류제출요구에 응하지 아니하거나 거짓으로 보고하거나 거짓의 서류를 제출한 자, 2. 관계 위원 또는 조사관의 조사를 거부·방해 또는 기피한 자에 대하여는 500만원 이하의 벌금에 처함

⑧ 의견진술

- 고용노동부장관은 노동위원회로부터 요청을 받거나 필요하다고 인정하는 경우 관계 공무원으로 하여금 노동위원회의 회의에 출석하여 의견을 진술하게 할 수 있음.