

[근로기준법]

제2조(정의)

- ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2018. 3. 20., 2019. 1. 15., 2020. 5. 26.>
5. "임금"이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 **모든** 금품을 말한다.
8. "소정(所定)근로시간"이란 제50조, 제69조 본문 또는 「산업안전보건법」 제46조 **제139조제1항**에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말한다.

[시행일] 제2조제1항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 2018년 7월 1일(제59조의 개정규정에 따라 근로시간 및 휴게시간의 특례를 적용받지 아니하게 되는 업종의 경우 2019년 7월 1일)
2. 상시 50명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2020년 1월 1일
3. 상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 7월 1일

제14조(법령 요지 주요 내용 등의 게시)

- ① 사용자는 이 법과 이 법에 따른 대통령령의 **요지(要旨)**와 **주요 내용**과 취업규칙을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다. <개정 2021. 1. 5.>

[제목개정 2021. 1. 5.]

제15조(이 법을 위반한 근로계약)

- ① 이 법에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한정하여 무효로 한다. <개정 2020. 5. 26.>

제36조(금품 청산)

사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖의 일체의 **모든** 금품을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다. <개정 2020. 5. 26.>

제41조(근로자의 명부)

제43조의2(체불사업주 명단 공개)

- ① 고용노동부장관은 제36조, 제43조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조에 따른 임금, 보상금, 수당, 그 밖의 일체의 모든 금품(이하 "임금등"이라 한다)을 지급하지 아니한 사업주(법인인 경우에는 그 대표자를 포함한다. 이하 "체불사업주"라 한다)가 명단 공개 기준일 이전 3년 이내 임금등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 명단 공개 기준일 이전 1년 이내 임금등의 체불총액이 3천만원 이상인 경우에는 그 인적사항 등을 공개할 수 있다. 다만, 체불사업주의 사망·폐업으로 명단 공개의 실효성이 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2020. 5. 26., 2021. 1. 5.>

제44조의2(건설업에서의 임금 지급 연대책임)

- ① 건설업에서 사업이 2차례 이상 「건설산업기본법」 제2조제11호에 따른 도급(이하 "공사도급"이라 한다)이 이루어진 경우에 같은 법 제2조제7호에 따른 건설업자 건설사업자가 아닌 하수급인이 그가 사용한 근로자에게 임금(해당 건설공사에서 발생한 임금으로 한정한다)을 지급하지 못한 경우에는 그 직상 수급인은 하수급인과 연대하여 하수급인이 사용한 근로자의 임금을 지급할 책임을 진다. <개정 2011. 5. 24. 2019. 4. 30.>
- ② 제1항의 직상 수급인이 「건설산업기본법」 제2조제7호에 따른 건설업자 건설사업자가 아닌 때에는 그 상위 수급인 중에서 최하위의 같은 호에 따른 건설업자 건설사업자를 직상 수급인으로 본다. <개정 2011. 5. 24. 2019. 4. 30.>

제50조(근로시간)

- ③ 제1항 및 제2항에 따른 따라 근로시간을 산정함에 있어 산정하는 경우 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다. <신설 2012. 2. 1., 2020. 5. 26.>

제51조(3개월 이내의 탄력적 근로시간제)

[제목개정 2021. 1. 5.]

제51조의3(근로한 기간이 단위기간보다 짧은 경우의 임금 정산)

사용자는 제51조 및 제51조의2에 따른 단위기간 중 근로자가 근로한 기간이 그 단위기간보다 짧은 경우에는 그 단위기간 중 해당 근로자가 근로한 기간을 평균하여 1주간에 40시간을 초과하여 근로한 시간 전부에 대하여 제56조제1항에 따른 가산임금을 지급하여야 한다.

[본조신설 2021. 1. 5.]

제53조(연장 근로의 제한)

- ② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조의 제51조 및 제51조의2의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제2호 제52조제1항제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조 제52조제1항의 근로시간을 연장할 수 있다. <개정 2021. 1. 5.>

제57조(보상 휴가제)

사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제51조의3, 제52조제2항제2호 및 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로 등에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다. <개정 2021. 1. 5.>

제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례)

[시행일 : 2018.9.1.] 제59조제2항

제63조(적용의 제외)

이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다. <개정 2010. 6. 4., 2020. 5. 26., 2021. 1. 5.>

1. 토지의 경작·개간, 식물의 재식(栽植) 식재(植栽)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채포(採捕) 채취·포획·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 사람으로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자 **사람**

제64조(최저 연령과 취직인허증)

- ① 15세 미만인 사람(「초·중등교육법」에 따른 중학교에 재학 중인 18세 미만인 자 **사람**을 포함한다)은 근로자로 사용하지 못한다. 다만, 대통령령으로 정하는 기준에 따라 고용노동부장관이 발급한 취직인허증(就職認許證)을 지닌 자 **사람**은 근로자로 사용할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2020. 5. 26.>
- ③ 고용노동부장관은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제1항 단서의 취직인허증을 발급받은 자에게는 **사람**에게는 그 인허를 취소하여야 한다. <개정 2010. 6. 4., 2020. 5. 26.>

제66조(연소자 증명서)

사용자는 18세 미만인 자 **사람**에 대하여는 그 연령을 증명하는 가족관계기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 갖추어 두어야 한다. <개정 2007. 5. 17., 2020. 5. 26.>

제69조(근로시간)

15세 이상 18세 미만인 자 **사람**의 근로시간은 1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주에 5시간을 한도로 연장할 수 있다. <개정 2018. 3. 20., 2020. 5. 26.>

제71조(시간외근로)

사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 1주에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다. <개정 2018. 3. 20.>

제72조(갱내근로의 금지)

사용자는 여성과 18세 미만인 자를 **사람**을 갱내(坑內)에서 근로시키지 못한다. 다만, 보건·의료, 보도·취재 등 대통령령으로 정하는 업무를 수행하기 위하여 일시적으로 필요한 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2020. 5. 26.>

[노동조합 및 노동관계조정법]

제7조(노동조합의 보호요건)

② 제1항의 규정은 제81조제1항제1호·제2호 및 제5호의 규정에 의한 근로자의 보호를 부인하는 취지로 해석되어서는 아니된다. <개정 2021. 1. 5.>

제24조(근로시간 면제 등)

② 제1항에 따라 사용자로부터 급여를 지급받는 근로자(이하 "근로시간면제자"라 한다)는 사업 또는 사업장별로 종사근로자인 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도(이하 "근로시간 면제 한도"라 한다)를 초과하지 아니하는 범위에서 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다. <개정 2021. 1. 5.>

제29조의5(그 밖의 교섭창구 단일화 관련 사항)

교섭대표노동조합이 있는 경우에 제2조제5호, 제29조제3항·제4항, 제30조, 제37조제2항·제3항, 제38조제3항, 제42조의6제1항, 제44조제2항, 제46조제1항, 제55조제3항, 제72조제3항 및 제81조제1항제3호 중 "노동조합"은 "교섭대표노동조합"으로 본다. <개정 2021. 1. 5.>

제30조(교섭등의 원칙)

③ 국가 및 지방자치단체는 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 자율적으로 선택할 수 있도록 지원하고 이에 따른 단체교섭이 활성화될 수 있도록 노력하여야 한다. <신설 2021. 1. 5.>

제32조(단체협약의 유효기간 ~~단체협약 유효기간의 상한~~)

① 단체협약에는 3년을 초과하는 유효기간을 정할 수 없다. ~~단체협약의 유효기간은 3년을 초과하지 않는 범위에서 노사가 합의하여 정할 수 있다.~~ <개정 2021. 1. 5.>

② 단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 또는 제1항의 기간을 초과하는 유효기간을 정한 경우에 그 유효기간은 3년으로 한다. <개정 2021. 1. 5.>

[제목개정 2021. 1. 5.]

제37조(쟁의행위의 기본원칙)

③ 노동조합은 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 형태로 쟁의행위를 해서는 아니 된다. <신설 2021. 1. 5.>

제41조(쟁의행위의 제한과 금지)

- ① 노동조합의 쟁의행위는 그 조합원(제29조의2에 따라 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 그 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원)의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다. 이 경우 조합원 수 산정은 종사근로자인 조합원을 기준으로 한다. <개정 2021. 1. 5.> 제29조의2에 따라 교섭대표 노동조합이 결정된 경우에는 그 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원(해당 사업 또는 사업장 소속 조합원으로 한정한다)의 직접·비밀·무기명투표에 의한 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 쟁의행위를 할 수 없다. <개정 2010.1.1.>

제81조(부당노동행위)

- ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "不當勞動行爲"라 한다)를 할 수 없다. <개정 2006. 12. 30., 2010. 1. 1., 2020. 6. 9., 2021. 1. 5.>
4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조제4항 제24조제2항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외로 한다.

제90조(벌칙)

제44조제2항, 제69조제4항, 제77조 또는 제81조제1항의 규정에 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2021. 1. 5.>

제92조(벌칙)

1. 제24조제5항을 위반한 자. 삭제 <2021. 1. 5.>

[노동조합 및 노동관계조정법 시행령]

제2조(법인등기)

「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 “법”이라 한다) 제6조제2항의 규정에 의하여 노동조합을 법인으로 하고자 할 때에는 **에 따라 노동조합을 법인으로 하려는 때에는** 그 주된 사무소의 소재지를 관할하는 등기소에 등기해야 한다. <개정 2007. 11. 30., 2021. 6. 29.>

제3조(등기사항)

제2조의 규정에 **에 따른** 등기사항은 다음 각호와 같다. <개정 2021. 6. 29.>

제4조(등기신청)

- ① 제2조의 규정에 의한 등기는 그 노동조합의 대표자의 신청에 의하여 행한다. **제2조에 따른 등기는 그 노동조합의 대표자가 신청한다.** <개정 2021. 6. 29.>
- ② 제1항의 규정에 의하여 등기신청을 하고자 할 때에는 등기신청서에 당해 노동조합의 규약과 법 제12조의 규정에 의한 **제1항에 따른 등기 신청을 하려는 때에는 등기신청서에 해당 노동조합의 규약과 법 제12조에 따른** 신고증의 사본(아·영 제10조제3항의 규정에 의하여 변경신고증을 교부받은 경우에는 그 사본)을 첨부하여야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

제5조(이전등기)

- ① 법인인 노동조합이 그 주된 사무소를 다른 등기소의 관할 구역으로 이전한 경우에 당해 **경우 해당** 노동조합의 대표자는 그 이전한 날부터 3주 이내에 구소재지에서는 이전등기를 해야 하며, 신소재지에서는 제3조 각 호의 사항을 등기해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>
- ② 동일한 등기소의 관할구역안에서 주된 사무소를 이전한 경우에는 그 이전한 날부터 3주 이내에 이전등기를 해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

제6조(변경등기)

노동조합의 대표자는 제3조 각호의 사항에 변경이 있는 경우 **사항 중 변경된 사항이 있는 경우에는** 그 변경이 있는 날부터 3주 이내에 변경등기를 해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

제7조(산하조직의 신고)

근로조건의 결정권이 있는 독립된 사업 또는 사업장에 조직된 노동단체는 지부·분회 등 명칭여하에 불구하고 **명칭이 무엇이든 상관없이** 법 제10조제1항에 따른 노동조합의 설립신고를 할 수 있다. <개정 2021. 6. 29.>

제8조(노동조합의 소속연합단체와의 관계 등)

- ① 단위노동조합이 산업별 연합단체인 노동조합에 가입하거나, 산업별 연합단체 또는 전국규모의 산업별 단위 노동조합이 총연합단체인 노동조합에 가입한 경우에는 당해 해당 노동조합은 소속 산업별 연합단체인 노동조합 또는 총연합단체인 노동조합의 규약이 정하는 의무를 성실하게 이행해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>
- ② 총연합단체인 노동조합 또는 산업별 연합단체인 노동조합은 당해 해당 노동조합에 가입한 노동조합의 활동에 대하여 협조·지원 또는 지도할 수 있다. <개정 2021. 6. 29.>

제10조(변경사항의 신고 등)

- ① 노동조합은 법 제13조제1항의 규정에 의하여 ~~에 따라~~ 변경신고를 하는 경우에는 그 변경신고서에 신고증을 첨부해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>
- ② 노동조합은 법 제13조제1항제2호의 규정에 따라 주된 사무소의 소재지변경을 신고하는 경우로서 그 주된 사무소의 소재지를 다른 행정관청의 관할구역으로 이전하는 경우에는 새로운 소재지를 관할하는 행정관청에 변경신고를 해야 한다. <개정 1998·4·27, 2021.6.29.>
- ③ 행정관청은 제1항의 규정에 의하여 ~~에 따라~~ 변경신고서를 받은 때에는 3일 이내에 변경신고증을 교부하여야 ~~해~~야 한다. <개정 1998·4·27, 2021.6.29.>
- ④ 노동조합은 행정관청에 법 제13조제2항제3호의 조합원수를 통보함에 있어서 ~~통보할 때~~ 둘 이상의 사업 또는 사업장의 근로자로 구성된 단위노동조합의 경우에는 사업 또는 사업장별로 구분하여 통보해야 한다. <개정 1998·4·27, 2021.6.29.>

제11조(명령 등의 통보)

- ① 행정관청은 다음 각 호의 4에 해당하는 경우에는 그 사실을 당해 해당 노동조합의 대표자에게 서면으로 통보해야 한다. <개정 1998·4·27, 2021.6.29.>
 - 1. 법 제18조제3항 및 ~~또는~~ 제4항의 규정에 의하여 ~~에 따라~~ 소집권자를 지명하는 경우
 - 2. 법 제21조제1항 및 ~~또는~~ 제2항의 규정에 의하여 ~~에 따라~~ 노동조합의 규약 또는 결의·처분에 대하여 시정명령을 하는 경우
 - 3. 법 제31조제3항의 규정에 의하여 ~~에 따라~~ 위법한 단체협약에 대하여 시정명령을 하는 경우
 - 4. 법 제36조제1항의 규정에 의하여 ~~에 따라~~ 지역적 구속력을 결정하는 경우
- ② 행정관청은 제1항제3호 및 제4호의 경우에는 당해 해당 사업 또는 사업장의 사용자나 사용자단체에도 ~~그 사실을~~ 통보해야 한다. <개정 1998·4·27, 2021.6.29.>

제12조(자료제출의 요구)

행정관청은 법 제27조의 규정에 의하여 **에 따라** 노동조합으로부터 결산결과 또는 운영상황의 보고를 받으려는 경우에는 그 사유와 **그 밖에** 필요한 사항을 적은 서면으로 10일 이전에 요구해야 한다. <개정 1998. 4. 27, 2021.6.29.>

제13조(노동위원회의 해산의결 등)

- ① 법 제28조제1항제4호에서 “노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정되는 경우”라 **란** 계속하여 1년 이상 조합원으로부터 조합비를 징수한 사실이 없거나 총회 또는 대의원회를 개최한 사실이 없는 경우를 말한다. <개정 2021. 6. 29.>
- ② 법 제28조제1항제4호의 규정에 의한 **에 따른** 노동조합의 해산사유가 있는 경우에는 행정관청이 관할 노동위원회의 의결을 얻은 때에 해산된 것으로 본다. <개정 1998. 4. 27, 2021.6.29.>
- ④ 행정관청은 법 제28조제1항제4호의 규정에 의한 **에 따른** 노동위원회의 의결이 있거나 동조 **같은 조** 제2항의 규정에 의한 **에 따른** 해산신고를 받은 때에는 지체 없이 그 사실을 관할 노동위원회(법 제28조제2항의 규정에 의한 **에 따른** 해산신고를 받은 경우만 해당한다)와 당해 **해당** 사업 또는 사업장의 사용자나 사용자 단체에 통보해야 한다. <개정 1998. 4. 27, 2021.6.29.>

제14조의2(노동조합의 교섭 요구 시기 및 방법)

- ② 노동조합은 제1항에 따라 사용자에게 교섭을 요구하는 때에는 노동조합의 명칭, 그 교섭을 요구한 날 현재의 **종사근로자인** 조합원 수 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 적은 서면으로 해야 한다. <개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 29.>

제14조의5(교섭 요구 노동조합의 확정)

- ① 사용자는 제14조의3제1항에 따른 공고기간이 끝난 다음 날에 제14조의2 및 제14조의4에 따라 교섭을 요구한 노동조합을 확정하여 통지하고, 그 교섭을 요구한 노동조합의 명칭, 그 교섭을 요구한 날 현재의 **종사근로자인** 조합원 수 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 5일간 공고해야 한다. <개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 29.>

제14조의6(자율적 교섭대표노동조합의 결정 등)

- ① 제14조의5에 따라 교섭을 요구한 노동조합으로 확정 또는 결정된 노동조합은 법 제29조의2제2항 **제3항**에 따라 자율적으로 교섭대표노동조합을 정하려는 경우에는 제14조의5에 따라 확정 또는 결정된 날부터 14일이 되는 날을 기한으로 하여 그 교섭대표노동조합의 대표자, 교섭위원 등을 연명으로 서명 또는 날인하여 사용자에게 통지해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

제14조의10(교섭대표노동조합의 지위 유지기간 등)

1. 교섭대표노동조합으로 결정된 후 사용자와 체결한 첫 번째 단체협약의 유효기간이 2년인 경우: 그 단체협약의 유효기간이 만료되는 날
2. 교섭대표노동조합으로 결정된 후 사용자와 체결한 첫 번째 단체협약의 유효기간이 2년 미만인 경우: 그 단체협약의 효력이 발생한 날을 기준으로 2년이 되는 날

제15조(단체협약의 신고)

법 제31조제2항의 규정에 의한 **에 따른** 단체협약의 신고는 당사자 쌍방이 연명으로 해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

제16조(단체협약의 해석요청)

법 제34조제1항의 규정에 의한 **에 따른** 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관한 견해제시의 요청은 해당 단체협약의 내용과 당사자의 의견 등을 기재한 **적은** 서면으로 해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

제23조(사적 조정·중재의 신고)

- ① 노동관계당사자는 법 제52조의 규정에 의한 **에 따른** 사적 조정·중재에 의하여 노동쟁의를 해결하기로 한 경우에는 고용노동부령이 정하는 바에 따라 관할 노동위원회에 신고해야 한다. <개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 29.>
- ② 제1항에 **따른** 신고는 법 제5장제2절부터 내자 제4절까지의 규정에 의한 **다른** 조정 또는 중재가 진행 중인 경우에도 할 수 있다. <개정 2021. 6. 29.>
- ③ 노동관계당사자는 법 제52조에 의한 **다른** 사적 조정·중재에 의하여 노동쟁의가 해결되지 아니한 **않는** 경우에는 법 제5장제2절 또는 제3절의 규정에 의하여 **에 따라** 노동쟁의를 조정 또는 중재하여 줄 것을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 관할 노동위원회에 신청할 수 있다. 이 경우 관할 노동위원회는 지체 없이 법 제5장제2절 또는 제3절에 따른 조정 또는 중재를 개시해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

제24조(노동쟁의의 조정 등의 신청)

- ② 제1항의 규정에 의한 **에 따른** 신청을 받은 노동위원회는 그 신청내용이 법 제5장제2절 또는 제3절의 규정에 의한 **에 따른** 조정 또는 중재의 대상이 아니라고 인정할 경우에는 그 사유와 다른 해결방법을 알려주어야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

제26조(조정위원회의 구성)

노동위원회는 법 제53조의 규정에 의하여 **에 따라** 노동쟁의의 조정을 하게 된 경우에는 지체 없이 당해 **해당** 사건의 조정을 위한 조정위원회 또는 특별조정위원회를 구성해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

제27조(조정안의 해석요청)

노동관계당사자는 법 제60조제3항의 규정에 의한 **에 따른** 조정안의 해석 또는 그 이행방법에 관하여 견해의 제시를 요청하는 경우에는 당해 **해당** 조정안의 내용과 당사자의 의견 등을 적은 서면으로 해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

제28조(중재위원회의 구성)

노동위원회는 법 제62조의 규정에 의하여 **에 따라** 노동쟁의의 중재를 하게 된 경우에는 지체 없이 당해 **해당** 사건의 중재를 위한 중재위원회를 구성해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

제29조(중재재정서의 송달)

- ① 노동위원회는 법 제68조제1항의 규정에 의하여 **에 따라** 중재를 한 때에는 지체 없이 그 중재재정서를 관계 당사자에게 각각 송달해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>
- ② 중앙노동위원회는 법 제69조제1항의 규정에 의하여 **에 따라** 지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 중재 재정을 재심한 때에는 지체 없이 그 재심결정서를 관계 당사자와 관계 노동위원회에 각각 송달해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

제30조(중재재정의 해석요청)

- ① 노동관계당사자는 법 제68조제1항의 규정에 의한 **에 따른** 중재재정의 해석 또는 이행방법에 관하여 당사자 간에 의견의 불일치가 있는 경우에는 당해 **해당** 중재위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 명확한 견해의 제시를 요청할 수 있다. <개정 2021. 6. 29.>
- ② 제1항의 규정에 의한 **에 따른** 견해제시의 요청은 당해 **해당** 중재재정의 내용과 당사자의 의견 등을 적은 서면으로 해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

제31조(수당 등의 지급)

법 제72조제3항 단서의 ~~규정에~~ 의하여 **에 따라** 특별조정위원으로 지명된 자에 대하여는 **대해서는** 그 직무의 집행을 위하여 예산의 범위에서 노동위원회의 위원에 준하는 수당과 여비를 지급할 수 있다. <개정 2021. 6. 29.>

제32조(긴급조정의 공표)

법 제76조제3항의 ~~규정에~~ 의한 **에 따른** 긴급조정 결정의 공표는 신문·라디오 기타 **그 밖에** 공중이 신속히 알 수 있는 방법으로 해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

제33조(권한의 위임 등)

① 법 제87조에 따라 고용노동부장관은 **고용노동부장관은 법 제87조에 따라** 다음 각 호의 사항에 관한 권한을 노동조합의 주된 사무소의 소재지를 관할하는 지방고용노동관서의 장에게 위임한다. 다만, 연합단체인 노동조합과 전국규모의 산업별 단위노동조합에 대한 권한은 제외한다. <개정 2007. 11. 30., 2010. 7. 12., 2021. 6. 29.>

1. 법 제10조제1항의 ~~규정에~~ 의한 **에 따른** 노동조합 설립신고서의 수리
2. 법 제12조의 ~~규정에~~ 의한 **에 따른** 신고증의 교부·보완요구 및 반려
3. 법 제13조제1항의 ~~규정에~~ 의한 **에 따른** 변경신고의 수리
4. 법 제13조제2항의 ~~규정에~~ 의한 **본문에 따른** 통보의 접수
5. 법 제18조제3항 및 제4항의 ~~규정에~~ 의한 **에 따른** 노동위원회의 의결요청 및 임시총회 등의 소집권자 지명
6. 법 제21조의 ~~규정에~~ 의한 **에 따른** 규약 또는 결의·처분의 시정명령
7. 법 제27조의 ~~규정에~~ 의한 **에 따른** 자료제출 요구
8. 법 제28조제1항제4호의 ~~규정에~~ 의한 **에 따른** 노동위원회의 의결요청 및 동조 **같은 조** 제2항의 ~~규정에~~ 의한 **에 따른** 해산신고의 수리
9. 법 제31조제2항의 ~~규정에~~ 의한 **에 따른** 단체협약신고의 수리 및 동조 **같은 조** 제3항의 ~~규정에~~ 의한 **에 따른** 단체협약의 시정명령
10. 법 제36조의 ~~규정에~~ 의한 **에 따른** 노동위원회의 의결요청 및 단체협약의 지역적 확장적용 결정 및 공고

13. ~~법 제46조제2항의 규정에 의한~~ **에 따른** 직장폐쇄 신고의 수리
 14. ~~법 제96조의 규정에 의한~~ **제1항 및 제2항에 따른** 과태료의 부과
 15. ~~제9조제2항 및 제3항에 따른 시정요구 및 통보~~ **에 따른** 시정 요구 및 ~~같은 조 제3항에 따른~~ **통보**
 16. ~~제10조제2항 및 제3항의 규정에 의한~~ **에 따른** 변경신고서의 수리 및 변경신고증의 교부(~~제10조제2항의 경우에는 노동조합의 주된 사무소의 소재지를 관할하는 지방고용노동관서의~~ **장을 말한다**)
 17. ~~제17조의 규정에 의한~~ **에 따른** 쟁의행위 신고의 수리
 18. ~~제18조의 규정에 의한~~ **에 따른** 폭력행위등 신고의 수리
- ② 고용노동부장관은 제1항의 규정에 **에도** 불구하고 노동조합의 주된 사무소의 소재지를 관할하는 지방고용노동관서에서 처리하기 곤란하거나 업무의 효율적인 운영을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 지방고용노동관서를 지정하여 해당 사건을 처리하게 할 수 있다. <개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 29.>

제33조의2(고유식별정보의 처리)

행정관청 또는 노동위원회는 다음 각 호의 사무를 수행하기 위하여 불가피한 경우 「개인정보 보호법 시행령」 제19조제1호 또는 제4호에 따른 주민등록번호 또는 외국인등록번호가 포함된 자료를 처리할 수 있다. <개정 2021. 6. 29.>

[본조신설 2012. 1. 6.]