



공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령 (약칭: 공무원노조법 시행령)

[시행 2023. 12. 11.] [대통령령 제33903호, 2023. 12. 5., 일부개정]

고용노동부 (공공노사관계과) 044-202-7652

**제1조(목적)** 이 영은 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

[전문개정 2011. 12. 14.]

**제2조(산하조직 설치사실의 통보)** ① 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제5조에 따라 설립된 공무원의 노동조합(이하 “노동조합”이라 한다)이 지부(支部)·분회(分會) 등 산하조직을 설치한 경우 노동조합의 대표자는 그 사실을 다음 각 호의 구분에 따라 고용노동부장관 또는 지방고용노동관서의 장에게 통보하여야 한다.

1. 연합단체인 노동조합, 국회·법원·헌법재판소·선거관리위원회 및 행정부의 노동조합, 그 밖의 전국 규모의 단위노동조합의 경우: 고용노동부장관
  2. 제1호의 노동조합 외의 노동조합의 경우: 지방고용노동관서의 장
- ② 제1항에 따른 산하조직 설치사실의 통보에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

[전문개정 2011. 12. 14.]

**제3조(노동조합 가입이 금지되는 공무원의 범위)** 법 제6조제2항 및 제4항에 따라 노동조합에 가입할 수 없는 공무원의 범위는 다음 각 호와 같다. <개정 2013. 12. 16., 2021. 6. 29.>

1. 업무의 주된 내용이 다른 공무원에 대하여 지휘·감독권을 행사하거나 다른 공무원의 업무를 총괄하는 업무에 종사하는 공무원으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 공무원
  - 가. 법령·조례 또는 규칙에 따라 다른 공무원을 지휘·감독하며 그 복무를 관리할 권한과 책임을 부여받은 공무원(직무 대리자를 포함한다)
  - 나. 훈령 또는 사무 분장 등에 따라 부서장을 보조하여 부서 내 다른 공무원의 업무 수행을 지휘·감독하거나 총괄하는 업무에 주로 종사하는 공무원
2. 인사·보수에 관한 업무를 수행하는 공무원 등 노동조합과의 관계에서 행정기관의 입장에서 업무를 수행하는 공무원으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 업무에 주로 종사하는 공무원(자료 정리 등 단순히 업무를 보조하는 사람은 제외한다)
  - 가. 공무원의 임용·복무·징계·소청심사·보수·연금 또는 그 밖에 후생복지에 관한 업무
  - 나. 노동조합 및 「공무원직장협회의 설립·운영에 관한 법률」에 따른 직장협의회에 관한 업무
  - 다. 예산·기금의 편성 및 집행(단순 집행은 제외한다)에 관한 업무
  - 라. 행정기관의 조직과 정원의 관리에 관한 업무
  - 마. 감사에 관한 업무
  - 바. 보안업무, 질서유지업무, 청사시설의 관리 및 방호(防護)에 관한 업무, 비서·운전 업무
3. 업무의 주된 내용이 노동관계의 조정·감독 등 노동조합의 조합원 지위를 가지고 수행하기에 적절하지 아니하다고 인정되는 업무에 종사하는 공무원으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 공무원
  - 가. 「노동위원회법」에 따른 노동위원회의 사무국에서 조정사건이나 심판사건의 업무를 담당하는 공무원
  - 나. 「근로기준법」에 따라 고용노동부 및 그 소속 기관에서 「근로기준법」, 「산업안전보건법」, 그 밖의 노동관계 법령 위반의 죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 수행하는 근로감독관

- 다. 「선원법」에 따라 「선원법」, 「근로기준법」, 그 밖의 선원근로관계 법령 위반의 죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 수행하는 선원근로감독관
- 라. 지방자치단체에서 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 노동조합 설립신고, 단체협약 및 쟁의행위 등에 관한 업무에 주로 종사하는 공무원
- 4. 교정·수사 등 공공의 안녕과 국가안전보장에 관한 업무에 종사하는 공무원으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 공무원
  - 가. 「공무원임용령」 별표 1의 공무원 중 교정·보호·검찰사무·마약수사·출입국관리 및 철도경찰 직렬의 공무원
  - 나. 조세범 처벌절차 법령에 따라 검찰총장 또는 검사장의 지명을 받아 조세에 관한 범칙사건(犯則事件)의 조사를 전담하는 공무원
  - 다. 수사업무에 주로 종사하는 공무원
  - 라. 국가정보원에 근무하는 공무원

[전문개정 2011. 12. 14.]

**제3조의2(근무시간 면제 절차)** ① 노동조합의 대표자가 법 제7조의2제1항에 따른 공무원의 근무시간 면제에 관한 사항을 단체협약으로 정하는 경우에는 법 제8조 및 제9조에 따른 교섭 절차에 따른다.

② 노동조합의 대표자는 법 제7조의2제1항에 따른 공무원의 근무시간 면제에 관한 사항에 대하여 법 제8조제1항 본문에 따른 정부교섭대표(이하 "정부교섭대표"라 한다)의 동의를 받으려는 경우에는 다음 각 호의 사항에 관한 동의를 서면으로 정부교섭대표에게 요청해야 한다.

1. 근무시간 면제 시간

2. 근무시간 면제 사용인원

③ 정부교섭대표는 제2항에 따른 동의 요청을 받은 경우 법 제7조의2제2항 및 제3항에 따라 공무원근무시간면제심의위원회(이하 "심의위원회"라 한다)에서 정한 근무시간 면제 시간 및 사용인원의 한도(이하 "근무시간 면제 한도"라 한다)를 넘지 않는 범위에서 다음 각 호의 사항 등을 고려하여 동의할 수 있다. 이 경우 정부교섭대표는 제2항 각 호의 사항에 대한 동의 여부를 서면으로 알려야 한다.

1. 노동조합별 조합원(법 제6조제1항제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 조합원을 말한다. 이하 같다) 수

2. 법 제7조제2항에 따른 전임자(專任者) 수

④ 정부교섭대표는 제3항제1호에 따른 노동조합별 조합원 수를 확인하는 데 필요한 자료의 제공을 해당 노동조합의 대표자에게 요청할 수 있다. 이 경우 해당 노동조합의 대표자는 자료 제공에 적극 협조해야 한다.

⑤ 노동조합의 대표자가 제3항제1호에 따른 조합원 수 산정과 관련하여 이견이 있는 경우 그 조합원의 수는 제2항에 따른 동의 요청일 이전 1개월 동안 「전자금융거래법」 제2조제11호에 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.

⑥ 노동조합의 대표자와 정부교섭대표는 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 법 제7조의2제1항에 따른 공무원의 근무시간 면제에 관한 사항을 정한 경우 3년을 초과하지 않는 범위에서 그 유효기간을 합의하여 정할 수 있다.

[본조신설 2023. 12. 5.]

**제3조의3(근무시간 면제자 확정 및 변경 절차)** ① 노동조합의 대표자는 제3조의2제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 정해진 근무시간 면제 시간 및 근무시간 면제 사용인원의 범위에서 근무시간 면제 사용 예정자(이하 이 조에서 “예정자”라 한다) 명단과 예정자별 사용시간을 정하여 정부교섭대표 및 임용권자에게 제출해야 한다.

② 정부교섭대표는 제1항에 따른 예정자 명단과 예정자별 사용시간을 제출받은 경우 해당 명단에 있는 사람을 근무시간 면제자(법 제7조의2제1항에 따라 보수의 손실 없이 근무시간 면제 시간에 같은 항에 따른 업무를 할 수 있는 공무원을 말한다. 이하 “근무시간면제자”라 한다)로 확정한다. 이 경우 정부교섭대표는 정부교섭대표와 임용권자가 다른 경우에는 임용권자로 하여금 확정을 하게 할 수 있다.

③ 노동조합의 대표자는 부득이한 사유가 있거나 제4항 전단에 따른 변경요청을 받은 경우에는 근무시간면제자를 변경할 수 있다. 이 경우 근무시간면제자 변경절차에 관하여는 제1항 및 제2항을 준용한다.

④ 정부교섭대표 또는 임용권자는 근무시간면제자가 법 제7조의2제1항에 따른 업무 외의 목적으로 근무시간 면제 시간을 사용하는 경우 해당 근무시간면제자의 변경을 노동조합의 대표자에게 요청할 수 있다. 이 경우 노동조합의 대표자는 특별한 사정이 없으면 그 요청에 따라야 한다.

[본조신설 2023. 12. 5.]

**제3조의4(근무시간 면제 시간 사용 절차)** ① 근무시간면제자는 근무시간 면제 시간을 사용하기 7일 전까지 정부교섭대표 또는 임용권자에게 그 사용일시 및 업무내용을 포함하여 근무시간 면제 시간 사용 신청을 해야 한다. 다만, 긴급한 사정이 있는 경우에는 하루 전까지 신청할 수 있다.

② 정부교섭대표 또는 임용권자는 제1항 본문에 따른 신청을 받은 경우 특별한 사정이 없으면 이를 승인해야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 그 사유를 제시하고 근무시간면제자와 협의하여 그 사용일시 등을 조정할 수 있다.

[본조신설 2023. 12. 5.]

**제3조의5(연간 근무시간면제자의 자료 제출)** 연간 근무시간을 전부 면제받는 근무시간면제자(이하 제3조의6에서 “연간근무시간면제자”라 한다)는 매월 10일까지 전월의 근무시간 면제 사용결과를 정부교섭대표 또는 임용권자에게 제출해야 한다.

[본조신설 2023. 12. 5.]

**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.

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

② 정부교섭대표가 아닌 임용권자는 법 제7조의3 후단에 따라 정부교섭대표에게 제1항제2호·제3호에 따른 정보를 매년 3월 31일까지 제출해야 한다.

[본조신설 2023. 12. 5.]

**제3조의7(근무시간면제자에 대한 복무 및 보수 등)** 법 제7조의2에 따라 근무시간을 면제받은 사람에 대한 복무관리 및 보수 등에 관한 사항은 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」에 따른 복무 및 보수에 관한 규정 등 관계 법령에서 정하는 바에 따른다.

[본조신설 2023. 12. 5.]

**제3조의8(심의위원회 위원의 자격기준)** ① 법 제17조제2항에서 준용하는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조의2제5항제1호 및 제2호에 따라 전국적 규모의 노동단체 또는 공무원 노동단체나 정부교섭대표가 심의위원회의 위원으로 추천할 수 있는 사람의 자격기준은 다음 각 호와 같다.

1. 전국적 규모의 노동단체 또는 공무원 노동단체의 전직·현직 임원
2. 3급 또는 3급 상당 이상의 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원으로 재직하고 있는 사람
- ② 법 제17조제2항에서 준용하는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조의2제5항제3호에 따라 공익을 대표하는 위원으로 추천받을 수 있는 사람의 자격기준은 다음 각 호와 같다.
  1. 노동 관련 학문을 전공한 사람으로서 「고등교육법」 제2조제1호·제2호·제5호에 따른 학교나 공인된 연구기관에서 같은 법 제14조제2항에 따른 교원 또는 연구원으로 5년 이상 근무한 경력이 있는 사람
  2. 그 밖에 제1호에 해당하는 학식과 경험이 있다고 인정되는 사람

[본조신설 2023. 12. 5.]

**제3조의9(심의위원회 위원의 임기)** ① 심의위원회 위원의 임기는 3년으로 한다.

- ② 심의위원회의 위원이 궐위된 경우에 보궐위원의 임기는 전임자(前任者) 임기의 남은 기간으로 한다.
- ③ 심의위원회의 위원은 임기가 끝났더라도 후임자가 위촉될 때까지 계속하여 그 직무를 수행한다.

[본조신설 2023. 12. 5.]

**제4조(비교섭 사항)** 법 제8조제1항 단서에 따른 법령 등에 따라 국가나 지방자치단체가 그 권한으로 행하는 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 그 기관의 관리·운영에 관한 사항은 다음 각 호와 같다.

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 소송(불복신청을 포함한다)에 관한 사항
6. 기관의 관리·운영에 관한 그 밖의 사항

[전문개정 2011. 12. 14.]

**제5조(교섭권 위임사실 등의 통보)** 정부교섭대표는 법 제8조제3항부터 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. <개정 2023. 12. 5.>

[전문개정 2011. 12. 14.]

**제6조(교섭 요구의 시기)** 법 제9조제2항에 따른 교섭 요구는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 단체협약의 유효기간 만료일 3개월 전부터 교섭 시작 예정일 30일 전까지 하여야 한다.

[전문개정 2011. 12. 14.]

**제7조(교섭 요구사실의 공고와 교섭 참여)** ① 정부교섭대표는 법 제9조제3항에 따라 노동조합으로부터 교섭을 요구받았을 때에는 지체 없이 자신의 인터넷 홈페이지 또는 게시판에 그 사실을 공

고해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

- ② 법 제9조제3항에 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 제9조제2항 및 제3항에 따라 교섭 요구를 한 노동조합(이하 "교섭노동조합"이라 한다)을 자신의 인터넷 홈페이지 또는 게시판에 공고하고, 교섭노동조합에 알려야 한다. <개정 2021. 6. 29.>
- ④ 정부교섭대표는 제6조와 제2항에 따른 교섭 요구 기간 안에 교섭 요구를 하지 아니한 노동조합의 교섭 요구는 거부할 수 있다.

[전문개정 2011. 12. 14.]

**제8조(교섭위원의 선임)** ① 교섭노동조합은 제7조제3항에 따른 공고일부터 20일 이내에 법 제9조제1항에 따른 교섭위원(이하 "교섭위원"이라 한다)을 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. <개정 2021. 6. 29.>

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(법 제6조제1항제1호부터 제3호까지의 규정에 해당하는 조합원의 수를 말한다. 이하 이 조에서 같다)에 비례하여 제1항 전단에 따른 기간이 끝난 날부터 20일 이내에 교섭위원을 선임해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

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. <신설 2021. 6. 29.>

④ 교섭노동조합이 제2항 단서 및 제3항에 따른 교섭노동조합의 조합원 수 산정과 관련하여 이견이 있는 경우 그 조합원의 수는 제7조제3항에 따른 공고일 이전 1개월 동안 「전자금융거래법」 제2조제11호에 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. <신설 2021. 6. 29.>

[전문개정 2011. 12. 14.]

**제9조(교섭의 준비·시작 등)** 노동관계 당사자는 제8조제1항에 따라 교섭위원의 선임이 통보되면 지체 없이 교섭 내용, 교섭 일시, 교섭 장소, 그 밖에 교섭에 필요한 사항을 협의하고 교섭을 시작하여야 한다.

[전문개정 2011. 12. 14.]

**제10조(단체협약의 이행 통보)** 정부교섭대표는 법 제10조제1항에 따라 단체협약으로서의 효력을 가지지 아니하는 단체협약의 내용에 대한 이행 결과를 해당 단체협약의 유효기간 만료일 3개월 전까지 상대방에게 서면으로 알려야 한다.

[전문개정 2011. 12. 14.]

**제11조(노동쟁의의 조정 또는 중재의 통보 등)** ① 「노동위원회법」 제2조에 따른 중앙노동위원회(이하 "중앙노동위원회"라 한다)는 법 제12조 또는 제13조에 따른 조정(調停) 또는 중재(仲裁)를 하게 된 경우 지체 없이 이를 서면으로 관계 당사자에게 알려야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

② 중앙노동위원회는 법 제12조 또는 제13조제1호에 따른 조정 또는 중재의 신청을 받은 경우 그 신청 내용이 법 제12조 또는 제13조에 따른 조정 또는 중재의 대상이 아니라고 인정할 때에

는 신청인에게 그 사유와 조정 또는 중재 외의 다른 해결방법을 알려 주어야 한다.

③ 법 제12조 또는 제13조제1호에 따른 조정 또는 중재의 신청방법에 관하여는 고용노동부령으로 정한다.

[전문개정 2011. 12. 14.]

**제12조(공무원 노동관계 조정위원회의 구성)** ① 법 제14조제2항에 따른 공무원 노동관계 조정위원회(이하 "위원회"라 한다)의 공익위원 중 1명은 상근(常勤)으로 한다.

② 중앙노동위원회 위원장은 법 제14조제3항에 따라 공익위원을 추천할 때 관련 기관 또는 단체의 의견을 들을 수 있다.

③ 법 제15조에 따른 소위원회(이하 "소위원회"라 한다)의 위원장은 소위원회의 위원 중에서 위원회의 위원장이 중앙노동위원회의 위원장과 협의하여 지명하는 사람이 되며, 소위원회의 위원장은 소위원회의 의장이 된다.

[전문개정 2011. 12. 14.]

**제13조(부당노동행위 구제신청의 통보)** 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 노동위원회는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제82조에 따라 공무원 또는 노동조합으로부터 구제신청을 받았을 때에는 지체 없이 그 사실을 상대방인 행정관청과 소관 소청심사위원회에 알려야 한다.

[전문개정 2011. 12. 14.]

**제14조(다른 대통령령과의 관계)** ① 공무원 또는 법 제6조제1항제4호에 해당하는 사람에게 적용할 노동조합 및 노동관계 조정에 관하여 이 영에서 정하지 않은 사항에 대해서는 제2항에서 정하는 경우를 제외하고는 「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」에서 정하는 바에 따른다. 이 경우 「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」 제9조제1항 각 호 외의 부분 중 "고용노동부장관, 특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사, 시장·군수 또는 자치구의 구청장(이하 "행정관청"이라 한다)"은 "고용노동부장관"으로, 같은 영 제9조제3항·제11조제2항 및 제13조제4항 중 "당해 사업 또는 사업장의 사용자나 사용자단체"는 각각 "해당 기관의 장"으로, 같은 영 제10조제4항 중 "사업 또는 사업장"은 각각 "기관"으로, 같은 영 제11조의3 및 제11조의6 중 "위원회"는 각각 "심의위원회"로, 같은 영 제29조제1항 중 "노동위원회"는 "중앙노동위원회"로, 같은 영 제30조제1항 중 "중재위원회"는 "공무원 노동관계 조정위원회"로, 같은 영 제33조제1항 각 호 외의 부분 단서 중 "연합단체인 노동조합과 전국규모의 산업별 단위노동조합"은 "연합단체인 노동조합, 국회·법원·헌법재판소·선거관리위원회 및 행정부의 노동조합, 그 밖의 전국 규모의 단위노동조합"으로, 같은 항 제14호 중 "법 제96조"는 "법 제96조(같은 조 제1항제3호는 제외한다)"로 보고, 같은 영 중 "근로자"는 각각 "공무원 또는 법 제6조제1항제4호에 해당하는 사람"으로, "행정관청"은 각각 "고용노동부장관"으로 본다. <개정 2021. 6. 29., 2023. 12. 5.>

② 노동조합에 대해서는 「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」 제7조, 제8조, 제11조제1항제4호, 제11조의2, 제11조의4, 제11조의5, 제14조, 제14조의2부터 제14조의12까지, 제17조, 제18조, 제20조부터 제22조까지, 제22조의2부터 제22조의4까지, 제23조부터 제26조까지, 제28조, 제29조제2항, 제31조, 제32조 및 제33조제1항제10호·제12호·제13호·제17호·제18호는 적용하지 않는다.<개정 2023. 12. 5.>

[전문개정 2011. 12. 14.]