



교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령 (약칭: 교원노조법 시행령)

[시행 2023. 12. 11.] [대통령령 제33904호, 2023. 12. 5., 일부개정]

고용노동부 (공공노사관계과) 044-202-7653

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

[전문개정 2011. 12. 14.]

제2조(노동조합 산하조직의 설립신고) 교원의 노동조합(이하 “노동조합”이라 한다)의 지부·분회 등 산하조직은 그 명칭 여하를 불문하고 다음 각 호의 구분에 따라 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제4조에 따른 노동조합의 설립신고를 할 수 있다.

1. 법 제4조제1항에 따른 노동조합 중 둘 이상의 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도(이하 “시·도”라 한다)에 걸치는 노동조합: 시·도 단위로 설립신고
2. 법 제4조제2항에 따른 노동조합 중 둘 이상의 시·도에 걸치는 노동조합: 개별학교 단위 또는 시·도 단위로 설립신고
3. 법 제4조제2항에 따른 노동조합 중 하나의 시·도 단위로 설립된 노동조합: 개별학교 단위로 설립신고

[전문개정 2020. 8. 11.]

제2조의2(근무시간 면제 절차) ① 노동조합의 대표자가 법 제5조의2제1항에 따른 교원의 근무시간 면제에 관한 사항을 단체협약으로 정하는 경우에는 법 제6조에 따른 교섭 절차에 따른다.

② 노동조합의 대표자는 법 제5조의2제1항에 따라 교원의 근무시간 면제에 관한 사항에 대하여 임용권자의 동의를 받으려는 경우에는 다음 각 호의 사항에 관한 동의를 서면으로 임용권자에게 요청해야 한다.

1. 근무시간 면제 시간
2. 근무시간 면제 사용인원
- ③ 임용권자는 제2항에 따른 동의 요청을 받은 경우 법 제5조의2제2항 및 제3항에 따라 교원근무시간면제심의위원회(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 임용권자는 제2항 각 호의 사항에 대한 동의 여부를 서면으로 알려야 한다.
 1. 노동조합별 조합원(법 제4조의2제1호에 해당하는 조합원을 말한다. 이하 같다) 수
 2. 법 제5조제2항에 따른 전임자(專任者) 수
 - ④ 임용권자는 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 제3항제1호에 따른 노동조합별 조합원 수의 산정과 관련하여 이의가 있는 경우 그 조합원 수 산정에 관하여는 제3조의2제5항을 준용한다. 이 경우 “교섭노동조합”은 각각 “노동조합의 대표자”로, “제3조제5항에 따른 공고일”은 “제2항에 따른 동의 요청일”로 본다.
 - ⑥ 노동조합의 대표자와 임용권자는 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 법 제5조의2제1항에 따른 교원의 근무시간 면제에 관한 사항을 정한 경우 3년을 초과하지 않는 범위에서 그 유효기간을 합의하여 정할 수 있다.

[본조신설 2023. 12. 5.]

제2조의3(근무시간 면제자 확정 및 변경 절차) ① 노동조합의 대표자는 제2조의2제1항부터 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 임용권자에게 제출해야 한다.

② 임용권자는 제1항에 따른 예정자 명단과 예정자별 사용시간을 제출받은 경우 해당 명단에 있는 사람을 근무시간 면제자(법 제5조의2제1항에 따라 보수의 손실 없이 근무시간 면제 시간에 같은 항에 따른 업무를 할 수 있는 교원

을 말한다. 이하 “근무시간면제자”라 한다)로 확정한다.

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 임용권자는 근무시간면제자가 법 제5조의2제1항에 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.]

제2조의4(근무시간 면제 시간 사용 절차) ① 근무시간면제자는 근무시간 면제 시간을 사용하기 7일 전까지 임용권자 또는 학교의 장에게 그 사용일시 및 업무내용을 포함하여 근무시간 면제 시간 사용 신청을 해야 한다. 다만, 근무시간면제자와 임용권자 또는 학교의 장이 협의한 경우에는 학사일정 등을 고려하여 본문에 따른 신청 기한을 변경할 수 있다.

② 임용권자 또는 학교의 장은 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.]

제2조의5(연간 근무시간면제자의 자료 제출) 연간 근무시간을 전부 면제받는 근무시간면제자(이하 제2조의6에서 “연간 근무시간면제자”라 한다)는 매월 10일까지 전월의 근무시간 면제 사용결과를 임용권자 또는 학교의 장에게 제출해야 한다. 다만, 「사립학교법」에 따른 사립학교의 경우에는 노동조합의 대표자와 임용권자 또는 학교의 장이 협의하여 근무시간 면제 사용결과의 제출 시기·주기를 달리 정할 수 있다.

[본조신설 2023. 12. 5.]

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

[본조신설 2023. 12. 5.]

제2조의7(근무시간면제자에 대한 복무 및 보수 등) 법 제5조의2에 따라 근무시간을 면제받은 사람에 대한 복무관리 및 보수 등에 관한 사항은 「국가공무원법」, 「지방공무원법」 및 「사립학교법」에 따른 복무 및 보수에 관한 규정 등 관계 법령에서 정하는 바에 따른다.

[본조신설 2023. 12. 5.]

제2조의8(심의위원회 위원의 자격기준) ① 법 제14조제1항에서 준용하는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조의2제5항제1호 및 제2호에 따라 전국적 규모의 노동단체 또는 교원 노동단체나 교육부장관이 심의위원회의 위원으로 추천할 수 있는 사람의 자격기준은 다음 각 호와 같다.

1. 전국적 규모의 노동단체 또는 교원 노동단체의 전직·현직 임원
2. 3급 또는 3급 상당 이상의 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원으로 재직하고 있는 사람
3. 「사립학교법」에 따른 사립학교를 설립·경영하는 법인의 임원 또는 사립학교경영자나 사립학교를 설립·경영하는 법인의 임원이었던 사람 또는 사립학교경영자이었던 사람

② 법 제14조제1항에서 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.]

제2조의9(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.]

제3조(단체교섭 요구 및 절차 등) ① 노동조합의 대표자는 법 제6조제1항 및 제4항에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자(이하 이 조 및 제3조의2에서 "상대방"이라 한다)에게 단체교섭을 요구하려는 경우 노동조합의 명칭, 대표자의 성명, 주된 사무소의 소재지, 교섭 요구 사항 및 조합원 수(단체교섭을 요구하는 날을 기준으로 한다) 등을 적은 서면으로 알려야 한다.

1. 교육부장관
2. 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사(이하 "시·도지사"라 한다)
3. 시·도 교육감
4. 국·공립학교의 장
5. 사립학교 설립·경영자(법 제6조제1항제1호에 따른 사립학교 설립·경영자의 경우 이들을 구성원으로 하는 단체가 있을 때에는 그 단체의 대표자를 말한다. 이하 같다)
- ② 제1항제5호의 사립학교 설립·경영자는 법 제4조제1항에 따른 노동조합의 대표자로부터 제1항에 따른 단체교섭을 요구받은 때에는 그 교섭이 시작되기 전까지 전국 또는 시·도 단위로 교섭단을 구성해야 한다.
- ③ 상대방은 제1항에 따른 단체교섭을 요구받은 때에는 법 제6조제5항에 따라 관련된 노동조합이 알 수 있도록 지체 없이 자신의 인터넷 홈페이지 또는 게시판에 그 사실을 공고해야 한다.
- ④ 법 제6조제5항에 따라 단체교섭에 참여하려는 관련된 노동조합은 제3항에 따른 공고일부터 7일 이내에 제1항에 따른 서면으로 상대방에게 교섭을 요구해야 한다.
- ⑤ 상대방은 제4항에 따른 교섭 요구 기한이 지나면 지체 없이 제1항 및 제4항에 따라 교섭을 요구한 노동조합(이하 "교섭노동조합"이라 한다)을 자신의 인터넷 홈페이지 또는 게시판에 공고하고, 교섭노동조합에 그 공고한 사항을 알려야 한다.
- ⑥ 교섭노동조합과 상대방(이하 "노동관계 당사자"라 한다)은 제5항에 따른 공고가 있는 경우(법 제6조제6항에 따라 둘 이상의 노동조합이 교섭창구를 단일화하려는 경우에는 제3조의2에 따라 교섭위원의 선임이 완료된 경우를 말한다) 그 소속원 중에서 지명한 사람에게 교섭 내용, 교섭 일시·장소, 그 밖에 교섭에 필요한 사항에 관하여 협의하도록 하고, 교섭을 시작해야 한다.
- ⑦ 상대방은 제4항에 따른 교섭 요구 기간에 교섭 요구를 하지 않은 노동조합의 교섭 요구를 거부할 수 있다.

[전문개정 2020. 8. 11.]

제3조의2(교섭위원의 선임) ① 교섭노동조합은 제3조제5항에 따른 공고일부터 20일 이내에 법 제6조제2항에 따른 노동조합의 교섭위원(이하 "교섭위원"이라 한다)을 선임하여 상대방에게 교섭노동조합의 대표자가 서명 또는 날인한 서면으로 그 사실을 알려야 한다. 이 경우 교섭노동조합이 법 제6조제6항에 해당하면 교섭노동조합의 대표자가 연명으로 서명 또는 날인해야 한다.

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

③ 교섭노동조합이 둘 이상인 경우에는 교섭노동조합 사이의 합의에 따라 교섭위원을 선임하여 교섭창구를 단일화하되, 제1항 전단에 따른 기간에 자율적으로 합의하지 못했을 때에는 교섭노동조합의 조합원 수(교원인 조합원의 수를 말한다. 이하 이 조에서 같다)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. <개정 2021. 6. 29.>

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 제3조제5항에 따른 공고일 이전 1개월 동안 「전자금융거래법」 제2조제11호에 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 신청일부 터 10일 이내에 조합원 수를 확인하여 제3조제5항에 따라 공고된 교섭노동조합에 알려야 한다.

[본조신설 2020. 8. 11.]

제4조(국민여론 등 의견수렴) ① 노동관계 당사자는 법 제6조제8항에 따라 국민여론 및 학부모의 의견을 수렴할 때에는 여론조사를 하거나 공청회 등을 개최할 수 있다. <개정 2021. 6. 29.>

② 제1항에 따른 여론조사 및 공청회 개최 등은 노동관계 당사자가 공동으로 실시할 수 있다.

[전문개정 2011. 12. 14.]

제5조(단체협약의 이행 통보) 교육부장관, 시·도지사, 시·도 교육감, 국·공립학교의 장 및 사립학교 설립·경영자는 법 제7조제1항에 따라 단체협약으로서의 효력을 가지지 않는 단체협약 내용에 대한 이행 결과를 다음 교섭 시까지 교섭노동조합에 서면으로 알려야 한다. <개정 2013. 3. 23., 2020. 8. 11.>

[전문개정 2011. 12. 14.]

제6조(노동쟁의의 조정 등) ① 노동관계 당사자는 법 제9조 또는 제10조에 따른 조정(調停) 또는 중재(仲裁)를 신청할 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 「노동위원회법」 제2조에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)에 신청하여야 한다.

② 제1항에 따른 신청을 받은 중앙노동위원회는 그 신청 내용이 법 제9조 또는 제10조에 따른 조정 또는 중재의 대상이 아니라고 인정하는 경우에는 신청인에게 그 사유와 조정 또는 중재 외의 다른 해결방법을 알려주어야 한다.

③ 중앙노동위원회는 법 제9조 또는 제10조에 따라 노동쟁의 조정 또는 중재를 하게 된 경우에는 지체 없이 서면으로 관계 당사자에게 각각 알리고, 법 제11조에 따른 교원 노동관계 조정위원회를 구성하여야 한다.

[전문개정 2011. 12. 14.]

제7조(수당 등의 지급) 법 제11조제2항 단서에 따라 교원 노동관계 조정위원회의 위원으로 지명된 사람에게는 그 직무의 집행을 위하여 예산의 범위에서 「노동위원회법」 제2조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)의 위원에 준하는 수당과 여비를 지급할 수 있다.

[전문개정 2011. 12. 14.]

제8조 삭제 <2023. 12. 5.>

제9조(다른 시행령과의 관계) ① 교원 또는 법 제4조의2제2호에 해당하는 사람에게 적용할 노동조합 및 노동관계조정법에 관하여 이 영에서 정하지 않은 사항에 관하여는 제2항에서 정하는 경우를 제외하고는 「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」에서 정하는 바에 따른다. 이 경우 같은 영 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 및 제13조제4항 중 "당해 사업 또는 사업장의 사용자나 사용자단체에"는 각각 "교육부장관, 시·도지사, 시·도 교육감, 국·공립학교의 장 또는 사립학교 설립·경영자에게"로, 같은 영 제10조제2항 중 "다른 행정관청의 관할구역"은 "다른 지방고용노동관서의 관할구역"으로, "새로운 소재지를 관할하는 행정관청"은 "고용노동부장관"으로, 같은 영 제11조제2항 중 "제1항제3호 및 제4호"는 "제1항제3호"로, "당해 사업 또는 사업장의 사용자나 사용자단체에도"는 "교육부장관, 시·도지사, 시·도 교육감, 국·공립학교의 장 또는 사립학교 설립·경영자에게"로, 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 "교원 노동관계 조정위원회"로 보고, 같은 영 중 "근로자"는 각각 "교원 또는 법 제4조의2제2호에 해당하는 사람"으로, "사용자"는 각각 "교육부장관, 시·도지사, 시·도 교육감, 국·공립학교의 장, 사립학교 설립·경영자 또는 교원에 관한 사항에 대하여 교육부장관, 시·도지사, 시·도 교육감, 국·공립학교의 장, 사립학교 설립·경영자를 위하여 행동하는 자"로, "행정관청"은 각각 "고용노동부장관"으로 본다. <개정 2013. 3. 23., 2020. 8. 11., 2021. 6. 29., 2023. 12. 5.>

② 교원 또는 법 제4조의2제2호에 해당하는 사람의 노동조합에 관하여는 「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」 제7조, 제11조제1항제4호, 제11조의2, 제11조의4, 제11조의5, 제14조, 제14조의2부터 제14조의12까지, 제17조, 제18조, 제20조부터 제22조까지, 제22조의2부터 제22조의4까지, 제23조부터 제26조까지, 제28조, 제29조제2항, 제31조, 제32조 및 제33조제1항제10호·제12호·제13호·제14호(「노동조합 및 노동관계조정법」 제96조제1항제3호만 해당한다)·제17호·제18호는 적용하지 않는다.<개정 2020. 8. 11., 2021. 6. 29., 2023. 12. 5.>

[전문개정 2011. 12. 14.]

부칙 <제33904호, 2023. 12. 5.>

이 영은 2023년 12월 11일부터 시행한다.