

노동조합 및 노동관계조정법 시행령 (약칭: 노동조합법 시행령)

[시행 2025. 1. 31.] [대통령령 제35228호, 2025. 1. 21., 타법개정]

- 제1조(목적)
- 제2조(법인등기)
- 제3조(등기사항)
- 제4조(등기신청)
- 제5조(이전등기)
- 제6조(변경등기)
- 제7조(산하조직의 신고)
- 제8조(노동조합의 소속연합단체와의 관계 등)
- 제9조(설립신고서의 보완요구 등)
- 제10조(변경사항의 신고 등)
- 제11조(명령 등의 통보)
- 제11조의2(근로시간 면제 한도)
- 제11조의3(위원회 위원의 위촉)
- 제11조의4(위원회 위원의 자격기준)
- 제11조의5(위원회 위원의 임기)
- 제11조의6(위원회의 운영)
- 제11조의7(회계감사원 등)
- 제11조의8(결산결과 및 운영상황의 공표 시기 등)
- 제11조의9(공시시스템을 통한 결산결과의 공표)
- 제12조(자료제출의 요구)
- 제13조(노동위원회의 해산의결 등)
- 제14조(교섭권한 등의 위임통보)
- 제14조의2(노동조합의 교섭 요구 시기 및 방법)
- 제14조의3(노동조합 교섭요구 사실의 공고)
- 제14조의4(다른 노동조합의 교섭 요구 시기 및 방법)
- 제14조의5(교섭 요구 노동조합의 확정)
- 제14조의6(자율적 교섭대표노동조합의 결정 등)
- 제14조의7(과반수 노동조합의 교섭대표노동조합 확정 등)
- 제14조의8(자율적 공동교섭대표단 구성 및 통지)
- 제14조의9(노동위원회 결정에 의한 공동교섭대표단의 구성)
- 제14조의10(교섭대표노동조합의 지위 유지기간 등)
- 제14조의11(교섭단위 결정)
- 제14조의12(공정대표의무 위반에 대한 시정)
- 제15조(단체협약의 신고)
- 제16조(단체협약의 해석요청)
- 제17조(쟁의행위의 신고)
- 제18조(폭력행위 등의 신고)
- 제19조
- 제20조(방산물자 생산업무 종사자의 범위)
- 제21조(점거가 금지되는 시설)
- 제22조(중지통보)
- 제22조의2(필수유지업무의 범위)

제22조의3(필수유지업무 유지·운영 수준 등의 결정 신청 등)
 제22조의4(파업참가자 수의 산정방법)
 제23조(사적 조정·중재의 신고)
 제24조(노동쟁의의 조정 등의 신청)
 제25조(조정의 통보)
 제26조(조정위원회의 구성)
 제27조(조정안의 해석요청)
 제28조(중재위원회의 구성)
 제29조(중재재정서의 송달)
 제30조(중재재정의 해석요청)
 제31조(수당 등의 지급)
 제32조(긴급조정의 공표)
 제33조(권한의 위임 등)
 제33조의2(고유식별정보의 처리)
 제34조(과태료의 부과기준)



노동조합 및 노동관계조정법 시행령 (약칭: 노동조합법 시행령)

[시행 2025. 1. 31.] [대통령령 제35228호, 2025. 1. 21., 타법개정]

고용노동부 (노사관계법제과) 044-202-7610

제1조(목적) 이 영은 「노동조합 및 노동관계조정법」에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. <개정 2007. 11. 30.>

제2조(법인등기) 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 “법”이라 한다) 제6조제2항에 따라 노동조합을 법인으로 하려는 때에는 그 주된 사무소의 소재지를 관할하는 등기소에 등기해야 한다. <개정 2007. 11. 30., 2021. 6. 29.>

제3조(등기사항) 제2조에 따른 등기사항은 다음 각호와 같다. <개정 2021. 6. 29.>

1. 명칭
2. 주된 사무소의 소재지
3. 목적 및 사업
4. 대표자의 성명 및 주소
5. 해산사유를 정한 때에는 그 사유

제4조(등기신청) ① 제2조에 따른 등기는 그 노동조합의 대표자가 신청한다. <개정 2021. 6. 29.>

② 제1항에 따른 등기 신청을 하려는 때에는 등기신청서에 해당 노동조합의 규약과 법 제12조에 따른 신고증의 사본(제10조제3항에 따라 변경신고증을 교부받은 경우에는 그 사본)을 첨부해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

제5조(이전등기) 법인인 노동조합이 주된 사무소를 이전한 경우 해당 노동조합의 대표자는 이전 후 3주일 이내에 종전 소재지 또는 새 소재지에서 새 소재지와 이전 연월일을 등기해야 한다.
[전문개정 2025. 1. 21.]

제6조(변경등기) 노동조합의 대표자는 제3조 각 호의 등기사항이 변경된 경우(제5조에 따른 이전등기에 해당하는 경우는 제외한다)에는 변경 후 3주일 이내에 주된 사무소의 소재지에서 변경사항을 등기해야 한다.
[전문개정 2025. 1. 21.]

제7조(산하조직의 신고) 산하조직 중 근로조건의 결정권이 있는 독립된 사업 또는 사업장에 조직된 노동단체는 지부·분회 등 명칭이 무엇이든 상관없이 법 제10조제1항에 따른 노동조합의 설립신고를 할 수 있다. <개정 2021. 6. 29., 2023. 9. 26.>

제8조(노동조합의 소속연합단체와의 관계 등) ① 단위노동조합이 산업별 연합단체인 노동조합에 가입하거나, 산업별 연합단체 또는 전국규모의 산업별 단위노동조합이 총연합단체인 노동조합에 가입한 경우에는 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 해당 노동조합에 가입한 노동조합의 활동에 대하여 협조·지원 또는 지도할 수 있다. <개정 2021. 6. 29.>

③ 삭제 <2007. 11. 30.>

제9조(설립신고서의 보완요구 등) ① 고용노동부장관, 특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사, 시장·군수 또는 자치구의 구청장(이하 “행정관청”이라 한다)은 법 제12조제2항에 따라 노동조합의 설립신고가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 보완을 요구하여야 한다. <개정 1998. 4. 27, 2007.11.30, 2010.7.12>

1. 설립신고서에 규약이 첨부되어 있지 아니하거나 설립신고서 또는 규약의 기재사항 중 누락 또는 허위사실이 있는 경우

2. 임원의 선거 또는 규약의 제정절차가 법 제16조제2항부터 제4항까지 또는 법 제23조제1항에 위반되는 경우
- ② 노동조합이 설립신고증을 교부받은 후 법 제12조제3항제1호에 해당하는 설립신고서의 반려사유가 발생한 경우에는 행정관청은 30일의 기간을 정하여 시정을 요구할 수 있다. <개정 1998·4·27, 2021.6.29>
- ③ 행정관청은 노동조합에 설립신고증을 교부한 때에는 지체 없이 그 사실을 관할 노동위원회와 해당 사업 또는 사업장의 사용자나 사용자단체에 통보해야 한다. <개정 1998·4·27, 2021.6.29>

제10조(변경사항의 신고 등) ① 노동조합은 법 제13조제1항에 따라 변경신고를 하는 경우에는 그 변경신고서에 신고증을 첨부해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

- ② 노동조합은 법 제13조제1항제2호에 따라 주된 사무소의 소재지 변경을 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 제1항에 따라 변경신고서를 받은 때에는 3일 이내에 변경신고증을 교부해야 한다. <개정 1998·4·27, 2021.6.29>
- ④ 노동조합은 행정관청에 법 제13조제2항제3호의 조합원수를 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 경우에는 그 사실을 해당 노동조합의 대표자에게 서면으로 통보해야 한다. <개정 1998·4·27, 2021.6.29>

1. 법 제18조제3항 또는 제4항에 따라 소집권자를 지명하는 경우
2. 법 제21조제1항 또는 제2항에 따라 노동조합의 규약 또는 결의·처분에 대하여 시정명령을 하는 경우
3. 법 제31조제3항에 따라 위법한 단체협약에 대하여 시정명령을 하는 경우
4. 법 제36조제1항에 따라 지역적 구속력을 결정하는 경우
- ② 행정관청은 제1항제3호 및 제4호의 경우에는 해당 사업 또는 사업장의 사용자나 사용자단체에도 그 사실을 통보해야 한다. <개정 1998·4·27, 2021.6.29>

제11조의2(근로시간 면제 한도) 법 제24조의2제1항에 따른 근로시간면제심의위원회(이하 "위원회"라 한다)는 같은 조 제2항에 따른 근로시간 면제 한도를 정할 때 법 제24조제2항에 따라 사업 또는 사업장에 종사하는 근로자(이하 "종사근로자"라 한다)인 조합원 수와 해당 업무의 범위 등을 고려하여 시간과 이를 사용할 수 있는 인원으로 정할 수 있다. <개정 2021. 6. 29.>

[본조신설 2010. 2. 12.]

제11조의3(위원회 위원의 위촉) 위원회 위원은 「경제사회노동위원회법」에 따른 경제사회노동위원회(이하 "경제사회노동위원회"라 한다) 위원장이 위촉한다.

[전문개정 2021. 6. 29.]

제11조의4(위원회 위원의 자격기준) ① 법 제24조의2제5항제1호 및 제2호에 따라 단체에서 위원회의 위원으로 추천받을 수 있는 사람의 자격기준은 다음 각 호와 같다. <개정 2021. 6. 29.>

1. 해당 단체의 전직·현직 임원
2. 노동문제 관련 전문가
- ② 법 제24조의2제5항제3호에 따라 공익을 대표하는 위원으로 추천받을 수 있는 사람의 자격기준은 다음 각 호와 같다. <개정 2021. 6. 29.>
1. 노동 관련 학문을 전공한 자로서 「고등교육법」 제2조제1호·제2호·제5호에 따른 학교나 공인된 연구기관에서 같은 법 제14조제2항에 따른 교원 또는 연구원으로 5년 이상 근무한 경력이 있는 사람
2. 3급 또는 3급 상당 이상의 공무원으로 있었던 자로서 노동문제에 관하여 학식과 경험이 풍부한 사람
3. 그 밖에 제1호 및 제2호에 해당하는 학식과 경험이 있다고 인정되는 사람

[본조신설 2010. 2. 12.]

제11조의5(위원회 위원 임기) ① 위원회 위원의 임기는 2년으로 한다.

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

[본조신설 2010. 2. 12.]

제11조의6(위원회의 운영) ① 위원회는 경제사회노동위원회 위원장으로부터 근로시간 면제 한도를 정하기 위한 심의 요청을 받은 때에는 그 심의 요청을 받은 날부터 60일 이내에 심의·의결해야 한다. <개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 29.>

- ② 위원회의 사무를 처리하기 위하여 위원회에 간사 1명을 두며, 간사는 경제사회노동위원회 소속 직원 중에서 경제사회노동위원회 위원장이 지명한다. <개정 2021. 6. 29.>
- ③ 위원회의 위원에 대해서는 예산의 범위에서 그 직무 수행을 위하여 필요한 수당과 여비를 지급할 수 있다.
- ④ 위원회의 위원장은 필요한 경우에 관계 행정기관 공무원 중 관련 업무를 수행하는 공무원으로 하여금 위원회의 회의에 출석하여 발언하게 할 수 있다. <개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 29.>
- ⑤ 위원회에 근로시간 면제 제도에 관한 전문적인 조사·연구업무를 수행하기 위하여 전문위원을 둘 수 있다.
- ⑥ 이 영에서 규정한 사항 외에 위원회의 운영에 필요한 사항은 위원회의 의견을 들어 경제사회노동위원회 위원장이 정한다. <개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 29.>

[본조신설 2010. 2. 12.]

제11조의7(회계감사원 등) ① 법 제25조에 따른 회계감사원(이하 이 조에서 “회계감사원”이라 한다)은 재무·회계 관련 업무에 종사한 경력이 있거나 전문지식 또는 경험이 풍부한 사람 등으로 한다.

- ② 노동조합의 대표자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 조합원이 아닌 공인회계사나 「공인회계사법」 제23조에 따른 회계법인(이하 “회계법인”이라 한다)으로 하여금 법 제25조에 따른 회계감사를 실시하게 할 수 있다. 이 경우 회계감사원이 회계감사를 한 것으로 본다.

1. 노동조합의 대표자가 노동조합 회계의 투명성 제고를 위하여 필요하다고 인정하는 경우
2. 조합원 3분의 1 이상의 요구가 있는 경우
3. 연합단체인 노동조합의 경우에는 그 구성노동단체의 3분의 1 이상의 요구가 있는 경우
4. 대의원 3분의 1 이상의 요구가 있는 경우

[본조신설 2023. 9. 26.]

제11조의8(결산결과 및 운영상황의 공표 시기 등) 노동조합의 대표자는 특별한 사정이 없으면 법 제26조에 따른 결산결과와 운영상황을 매 회계연도 종료 후 2개월(제11조의7제2항에 따라 공인회계사나 회계법인이 회계감사를 실시한 경우에는 3개월로 한다) 이내에 조합원이 그 내용을 쉽게 확인할 수 있도록 해당 노동조합의 게시판에 공고하거나 인터넷 홈페이지에 게시하는 등의 방법으로 공표해야 한다.

[본조신설 2023. 9. 26.]

제11조의9(공시시스템을 통한 결산결과의 공표) ① 고용노동부장관은 노동조합의 대표자가 그 결산결과를 공표할 수 있도록 노동조합 회계 공시시스템(이하 “공시시스템”이라 한다)을 구축·운영할 수 있다.

- ② 노동조합의 대표자는 제11조의8에도 불구하고 고용노동부령으로 정하는 서식에 따라 매년 4월 30일까지 공시시스템에 직전 연도의 결산결과를 공표할 수 있다. 이 경우 제11조의8에 따라 결산결과를 공표한 것으로 본다.
- ③ 노동조합의 산하조직(노동조합인 경우는 제외한다)의 대표자는 필요한 경우에는 고용노동부령으로 정하는 서식에 따라 매년 4월 30일까지 공시시스템에 직전 연도의 결산결과를 공표할 수 있다.
- ④ 제2항 및 제3항에도 불구하고 노동조합 등의 합병·분할 또는 해산 등 부득이한 사유가 있는 경우에는 9월 30일까지 직전 연도의 결산결과를 공표할 수 있다.

⑤ 제2항 및 제3항에도 불구하고 회계연도 종료일이 12월 31일이 아닌 경우에는 9월 30일까지 직전 연도에 종료한 회계연도의 결산결과를 공표할 수 있다.

[본조신설 2023. 9. 26.]

제12조(자료제출의 요구) 행정관청은 법 제27조에 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”란 계속하여 1년 이상 조합원으로부터 조합비를 징수한 사실이 없거나 총회 또는 대의원회를 개최한 사실이 없는 경우를 말한다. <개정 2021. 6. 29.>

② 법 제28조제1항제4호에 따른 노동조합의 해산사유가 있는 경우에는 행정관청이 관할 노동위원회의 의결을 얻은 때에 해산된 것으로 본다. <개정 1998. 4. 27, 2021.6.29>

③ 노동위원회는 제2항에 따른 의결을 할 때에는 법 제28조제1항제4호에 따른 해산사유 발생일 이후의 해당 노동조합의 활동을 고려해서는 아니 된다. <개정 2021. 6. 29.>

④ 행정관청은 법 제28조제1항제4호에 따른 노동위원회의 의결이 있거나 같은 조 제2항에 따른 해산신고를 받은 때에는 지체 없이 그 사실을 관할 노동위원회(법 제28조제2항에 따른 해산신고를 받은 경우만 해당한다)와 해당 사업 또는 사업장의 사용자나 사용자단체에 통보해야 한다. <개정 1998. 4. 27, 2021.6.29>

제14조(교섭권한 등의 위임통보) ① 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “노동관계당사자”라 한다)는 법 제29조제3항에 따라 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임하는 경우에는 교섭사항과 권한범위를 정하여 위임하여야 한다. <개정 2010. 2. 12.>

② 노동관계당사자는 법 제29조제4항에 따라 상대방에게 위임사실을 통보하는 경우에 다음 각호의 사항을 포함하여 통보하여야 한다. <개정 2010. 2. 12.>

1. 위임을 받은 자의 성명(위임을 받은 자가 단체인 경우에는 그 명칭 및 대표자의 성명)
2. 교섭사항과 권한범위 등 위임의 내용

제14조의2(노동조합의 교섭 요구 시기 및 방법) ① 노동조합은 해당 사업 또는 사업장에 단체협약이 있는 경우에는 법 제29조제1항 또는 제29조의2제1항에 따라 그 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다. 다만, 단체협약이 2개 이상 있는 경우에는 먼저 이르는 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다. <개정 2019. 7. 2.>

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.>

[본조신설 2010. 2. 12.]

제14조의3(노동조합 교섭요구 사실의 공고) ① 사용자는 노동조합으로부터 제14조의2에 따라 교섭 요구를 받은 때에는 그 요구를 받은 날부터 7일간 그 교섭을 요구한 노동조합의 명칭 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 해당 사업 또는 사업장의 게시판 등에 공고하여 다른 노동조합과 근로자가 알 수 있도록 하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

② 노동조합은 사용자가 제1항에 따른 교섭요구 사실의 공고를 하지 아니하거나 다르게 공고하는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 시정을 요청할 수 있다. <개정 2010. 7. 12.>

③ 노동위원회는 제2항에 따라 시정 요청을 받은 때에는 그 요청을 받은 날부터 10일 이내에 그에 대한 결정을 하여야 한다.

[본조신설 2010. 2. 12.]

제14조의4(다른 노동조합의 교섭 요구 시기 및 방법) 제14조의2에 따라 사용자에게 교섭을 요구한 노동조합이 있는 경우에 사용자와 교섭하려는 다른 노동조합은 제14조의3제1항에 따른 공고기간 내에 제14조의2제2항에 따른 사항을 적은 서면으로 사용자에게 교섭을 요구하여야 한다.

[본조신설 2010. 2. 12.]

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.>

② 제14조의2 및 제14조의4에 따라 교섭을 요구한 노동조합은 제1항에 따른 노동조합의 공고 내용이 자신이 제출한 내용과 다르게 공고되거나 공고되지 아니한 것으로 판단되는 경우에는 제1항에 따른 공고기간 중에 사용자에게 이의를 신청할 수 있다.

③ 사용자는 제2항에 따른 이의 신청의 내용이 타당하다고 인정되는 경우 신청한 내용대로 제1항에 따른 공고기간이 끝난 날부터 5일간 공고하고 그 이의를 제기한 노동조합에 통지하여야 한다.

④ 사용자가 제2항에 따른 이의 신청에 대하여 다음 각 호의 구분에 따른 조치를 한 경우에는 해당 노동조합은 해당 호에서 정한 날부터 5일 이내에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 시정을 요청할 수 있다. <개정 2010. 7. 12.>

1. 사용자가 제3항에 따른 공고를 하지 아니한 경우: 제1항에 따른 공고기간이 끝난 다음날

2. 사용자가 해당 노동조합이 신청한 내용과 다르게 제3항에 따른 공고를 한 경우: 제3항에 따른 공고기간이 끝난 날

⑤ 노동위원회는 제4항에 따른 시정 요청을 받은 때에는 그 요청을 받은 날부터 10일 이내에 그에 대한 결정을 하여야 한다.

[본조신설 2010. 2. 12.]

제14조의6(자율적 교섭대표노동조합의 결정 등) ① 제14조의5에 따라 교섭을 요구한 노동조합으로 확정 또는 결정된 노동조합은 법 제29조의2제3항에 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.>

② 사용자에게 제1항에 따른 교섭대표노동조합의 통지가 있는 이후에는 그 교섭대표노동조합의 결정 절차에 참여한 노동조합 중 일부 노동조합이 그 이후의 절차에 참여하지 않더라도 법 제29조제2항에 따른 교섭대표노동조합의 지위는 유지된다.

[본조신설 2010. 2. 12.]

제14조의7(과반수 노동조합의 교섭대표노동조합 확정 등) ① 법 제29조의2제3항 및 이 영 제14조의6에 따른 교섭대표 노동조합이 결정되지 못한 경우에는 법 제29조의2제3항에 따른 교섭창구 단일화 절차(이하 “교섭창구단일화절차”라 한다)에 참여한 모든 노동조합의 전체 종사근로자인 조합원 과반수로 조직된 노동조합(둘 이상의 노동조합이 위임 또는 연합 등의 방법으로 교섭창구단일화절차에 참여하는 노동조합 전체 종사근로자인 조합원의 과반수가 되는 경우를 포함한다. 이하 “과반수노동조합”이라 한다)은 제14조의6제1항에 따른 기한이 끝난 날부터 5일 이내에 사용자에게 노동조합의 명칭, 대표자 및 과반수노동조합이라는 사실 등을 통지해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

② 사용자가 제1항에 따라 과반수노동조합임을 통지받은 때에는 그 통지를 받은 날부터 5일간 그 내용을 공고하여 다른 노동조합과 근로자가 알 수 있도록 해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

③ 다음 각 호의 사유로 이의를 제기하려는 노동조합은 제2항에 따른 공고기간 내에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 이의신청을 해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

1. 사용자가 제2항에 따른 공고를 하지 않은 경우

2. 공고된 과반수노동조합에 대하여 그 과반수 여부에 이의가 있는 경우

④ 노동조합이 제2항에 따른 공고기간 내에 이의신청을 하지 않은 경우에는 같은 항에 따라 공고된 과반수노동조합이 교섭대표노동조합으로 확정된다. <신설 2021. 6. 29.>

⑤ 노동위원회는 제3항에 따른 이의신청을 받은 때에는 교섭창구단일화절차에 참여한 모든 노동조합과 사용자에게 통지하고, 조합원 명부(종사근로자인 조합원의 서명 또는 날인이 있는 것으로 한정한다) 등 고용노동부령으로 정하는 서류를 제출하게 하거나 출석하게 하는 등의 방법으로 종사근로자인 조합원 수에 대하여 조사·확인해야 한다. <개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 29.>

⑥ 제5항에 따라 종사근로자인 조합원 수를 확인하는 경우의 기준일은 제14조의5제1항에 따라 교섭을 요구한 노동조합의 명칭 등을 공고한 날로 한다. <개정 2021. 6. 29.>

⑦ 노동위원회는 제5항에 따라 종사근로자인 조합원 수를 확인하는 경우 둘 이상의 노동조합에 가입한 종사근로자인 조합원에 대해서는 그 종사근로자인 조합원 1명별로 다음 각 호의 구분에 따른 방법으로 종사근로자인 조합원 수를 산정한다. <개정 2021. 6. 29.>

1. 조합비를 납부하는 노동조합이 하나인 경우: 조합비를 납부하는 노동조합의 종사근로자인 조합원 수에 숫자 1을 더할 것
2. 조합비를 납부하는 노동조합이 둘 이상인 경우: 숫자 1을 조합비를 납부하는 노동조합의 수로 나눈 후에 그 산출된 숫자를 그 조합비를 납부하는 노동조합의 종사근로자인 조합원 수에 각각 더할 것
3. 조합비를 납부하는 노동조합이 하나도 없는 경우: 숫자 1을 종사근로자인 조합원이 가입한 노동조합의 수로 나눈 후에 그 산출된 숫자를 그 가입한 노동조합의 종사근로자인 조합원 수에 각각 더할 것
- ⑧ 노동위원회는 노동조합 또는 사용자가 제5항에 따른 서류 제출 요구 등 필요한 조사에 따르지 않은 경우에 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 종사근로자인 조합원 수를 계산하여 확인한다. <개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 29.>
- ⑨ 노동위원회는 제5항부터 제8항까지의 규정에 따라 조사·확인한 결과 과반수노동조합이 있다고 인정하는 경우에는 그 이의신청을 받은 날부터 10일 이내에 그 과반수노동조합을 교섭대표노동조합으로 결정하여 교섭창구단일화절차에 참여한 모든 노동조합과 사용자에게 통지해야 한다. 다만, 그 기간 이내에 종사근로자인 조합원 수를 확인하기 어려운 경우에는 한 차례에 한정하여 10일의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다. <개정 2021. 6. 29.>

[본조신설 2010. 2. 12.]

제14조의8(자율적 공동교섭대표단 구성 및 통지) ① 법 제29조의2제3항 및 제4항에 따라 교섭대표노동조합이 결정되지 못한 경우에, 같은 조 제5항에 따라 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합은 사용자와 교섭하기 위하여 다음 각 호의 구분에 따른 기간 이내에 공동교섭대표단의 대표자, 교섭위원 등 공동교섭대표단을 구성하여 연명으로 서명 또는 날인하여 사용자에게 통지해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

1. 과반수노동조합이 없어서 제14조의7제1항에 따른 통지 및 같은 조 제2항에 따른 공고가 없는 경우: 제14조의6제1항에 따른 기한이 만료된 날부터 10일간
2. 제14조의7제9항에 따라 과반수노동조합이 없다고 노동위원회가 결정하는 경우: 제14조의7제9항에 따른 노동위원회 결정의 통지가 있는 날부터 5일간
- ② 사용자에게 제1항에 따른 공동교섭대표단의 통지가 있는 이후에는 그 공동교섭대표단 결정 절차에 참여한 노동조합 중 일부 노동조합이 그 이후의 절차에 참여하지 않더라도 법 제29조제2항에 따른 교섭대표노동조합의 지위는 유지된다.

[본조신설 2010. 2. 12.]

제14조의9(노동위원회 결정에 의한 공동교섭대표단의 구성) ① 법 제29조의2제5항 및 이 영 제14조의8제1항에 따른 공동교섭대표단의 구성에 합의하지 못한 경우에 공동교섭대표단 구성에 참여할 수 있는 노동조합의 일부 또는 전부는 노동위원회에 법 제29조의2제6항에 따라 공동교섭대표단 구성에 관한 결정 신청을 해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

- ② 노동위원회는 제1항에 따른 공동교섭대표단 구성에 관한 결정 신청을 받은 때에는 그 신청을 받은 날부터 10일 이내에 총 10명 이내에서 각 노동조합의 종사근로자인 조합원 수에 따른 비율을 고려하여 노동조합별 공동교섭대

표단에 참여하는 인원 수를 결정하여 그 노동조합과 사용자에게 통지해야 한다. 다만, 그 기간 이내에 결정하기 어려운 경우에는 한 차례에 한정하여 10일의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.<개정 2021. 6. 29.>

③ 제2항에 따른 공동교섭대표단 결정은 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 모든 노동조합이 제출한 종사근로자인 조합원 수에 따른 비율을 기준으로 한다.<개정 2021. 6. 29.>

④ 제3항에 따른 종사근로자인 조합원 수 및 비율에 대하여 그 노동조합 중 일부 또는 전부가 이의를 제기하는 경우 종사근로자인 조합원 수의 조사·확인에 관하여는 제14조의7제5항부터 제8항까지의 규정을 준용한다.<신설 2021. 6. 29.>

⑤ 공동교섭대표단 구성에 참여하는 노동조합은 사용자와 교섭하기 위하여 제2항에 따라 노동위원회가 결정한 인원 수에 해당하는 교섭위원을 각각 선정하여 사용자에게 통지하여야 한다.<개정 2021. 6. 29.>

⑥ 제5항에 따라 공동교섭대표단을 구성할 때에 그 공동교섭대표단의 대표자는 공동교섭대표단에 참여하는 노동조합이 합의하여 정한다. 다만, 합의되지 않은 경우에는 종사근로자인 조합원 수가 가장 많은 노동조합의 대표자로 한다.<개정 2021. 6. 29.>

[본조신설 2010. 2. 12.]

제14조의10(교섭대표노동조합의 지위 유지기간 등) ① 법 제29조의2제3항부터 제6항까지의 규정에 따라 결정된 교섭대표노동조합은 그 결정이 있은 후 사용자와 체결한 첫 번째 단체협약의 효력이 발생한 날을 기준으로 2년이 되는 날까지 그 교섭대표노동조합의 지위를 유지하되, 새로운 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 그 결정된 때까지 교섭대표노동조합의 지위를 유지한다. <개정 2021. 6. 29.>

② 제1항에 따른 교섭대표노동조합의 지위 유지기간이 만료되었음에도 불구하고 새로운 교섭대표노동조합이 결정되지 못할 경우 기존 교섭대표노동조합은 새로운 교섭대표노동조합이 결정될 때까지 기존 단체협약의 이행과 관련해서는 교섭대표노동조합의 지위를 유지한다.

③ 법 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합이 그 결정된 날부터 1년 동안 단체협약을 체결하지 못한 경우에는 어느 노동조합이든지 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다. 이 경우 제14조의2제2항 및 제14조의3부터 제14조의9까지의 규정을 적용한다.

[본조신설 2010. 2. 12.]

제14조의11(교섭단위 결정) ① 노동조합 또는 사용자는 법 제29조의3제2항에 따라 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하여 교섭하려는 경우에는 다음 각 호에 해당하는 기간에 노동위원회에 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 신청할 수 있다. <개정 2021. 6. 29.>

1. 제14조의3에 따라 사용자가 교섭요구 사실을 공고하기 전

2. 제14조의3에 따라 사용자가 교섭요구 사실을 공고한 경우에는 법 제29조의2에 따른 교섭대표노동조합이 결정된 날 이후

② 제1항에 따른 신청을 받은 노동위원회는 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 그 내용을 통지해야 하며, 그 노동조합과 사용자는 노동위원회가 지정하는 기간까지 의견을 제출할 수 있다.<개정 2021. 6. 29.>

③ 노동위원회는 제1항에 따른 신청을 받은 날부터 30일 이내에 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 하고 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 통지해야 한다.<개정 2021. 6. 29.>

④ 제3항에 따른 통지를 받은 노동조합이 사용자와 교섭하려는 경우 자신이 속한 교섭단위에 단체협약이 있는 때에는 그 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 제14조의2제2항에 따라 필요한 사항을 적은 서면으로 교섭을 요구할 수 있다.<개정 2021. 6. 29.>

⑤ 제1항에 따른 신청에 대한 노동위원회의 결정이 있기 전에 제14조의2에 따른 교섭 요구가 있는 때에는 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정이 있을 때까지 제14조의3에 따른 교섭요구 사실의 공고 등 교섭창구단일화절차의 진행은 정지된다.<개정 2021. 6. 29.>

⑥ 제1항부터 제5항까지에서 규정한 사항 외에 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정 신청 및 그 신청에 대한 결정 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 29.>

[본조신설 2010. 2. 12.]

[제목개정 2021. 6. 29.]

제14조의12(공정대표의무 위반에 대한 시정) ① 노동조합은 법 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합과 사용자가 법 제29조의4제1항을 위반하여 차별한 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 공정대표의무 위반에 대한 시정을 신청할 수 있다. <개정 2010. 7. 12.>

② 노동위원회는 제1항에 따른 공정대표의무 위반의 시정 신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계 당사자에 대한 심문(審問)을 하여야 한다. <개정 2019. 7. 2.>

③ 노동위원회는 제2항에 따른 심문을 할 때에는 관계 당사자의 신청이나 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.

④ 노동위원회는 제2항에 따른 심문을 할 때에는 관계 당사자에게 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.

⑤ 노동위원회는 제1항에 따른 공정대표의무 위반의 시정 신청에 대한 명령이나 결정을 서면으로 하여야 하며, 그 서면을 교섭대표노동조합, 사용자 및 그 시정을 신청한 노동조합에 각각 통지하여야 한다.

⑥ 노동위원회의 제1항에 따른 공정대표의무 위반의 시정 신청에 대한 조사와 심문에 관한 세부절차는 중앙노동위원회가 따로 정한다.

[본조신설 2010. 2. 12.]

제15조(단체협약의 신고) 법 제31조제2항에 따른 단체협약의 신고는 당사자 쌍방이 연명으로 해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

제16조(단체협약의 해석요청) 법 제34조제1항에 따른 단체협약의 해석 또는 이행방법에 관한 견해제시의 요청은 해당 단체협약의 내용과 당사자의 의견 등을 적은 서면으로 해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

제17조(쟁의행위의 신고) 노동조합은 쟁의행위를 하고자 할 경우에는 고용노동부령이 정하는 바에 따라 행정관청과 관할노동위원회에 쟁의행위의 일시·장소·참가인원 및 그 방법을 미리 서면으로 신고하여야 한다. <개정 1998·4·27, 2010.7.12>

제18조(폭력행위 등의 신고) ① 사용자는 쟁의행위가 법 제38조제1항·제2항, 제42조제1항 또는 제2항에 위반되는 경우에는 즉시 그 상황을 행정관청과 관할 노동위원회에 신고하여야 한다. <개정 1998·4·27, 2007.11.30>

② 제1항의 규정에 의한 신고는 서면·구두 또는 전화 기타의 적당한 방법으로 하여야 한다.

제19조 삭제 <2007. 11. 30.>

제20조(방산물자 생산업무 종사자의 범위) 법 제41조제2항에서 “주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자”라 함은 방산물자의 완성에 필요한 제조·가공·조립·정비·재생·개량·성능검사·열처리·도장·가스취급 등의 업무에 종사하는 자를 말한다.

제21조(점거가 금지되는 시설) 법 제42조제1항에서 “대통령령이 정하는 시설”이란 다음 각 호의 시설을 말한다. <개정 1999. 8. 6., 2007. 11. 30., 2010. 7. 12., 2014. 12. 9., 2021. 6. 29.>

1. 전기·전산 또는 통신시설
2. 철도(도시철도를 포함한다)의 차량 또는 선로
3. 건조·수리 또는 정박중인 선박. 다만, 「선원법」에 의한 선원이 당해 선박에 승선하는 경우를 제외한다.
4. 항공기·항행안전시설 또는 항공기의 이·착륙이나 여객·화물의 운송을 위한 시설
5. 화약·폭약 등 폭발위험이 있는 물질 또는 「화학물질관리법」 제2조제2호에 따른 유독물질을 보관·저장하는 장소

6. 기타 점거될 경우 생산 기타 주요업무의 정지 또는 폐지를 가져오거나 공익상 중대한 위해를 초래할 우려가 있는 시설로서 고용노동부장관이 관계중앙행정기관의 장과 협의하여 정하는 시설

제22조(중지통보) 행정관청은 법 제42조제3항에 따라 쟁의행위를 중지할 것을 통보하는 경우에는 서면으로 하여야 한다. 다만, 사태가 급박하다고 인정하는 경우에는 구두로 할 수 있다. <개정 1998. 4. 27., 2007. 11. 30.>

[제목개정 2007. 11. 30.]

제22조의2(필수유지업무의 범위) 법 제42조의2제1항에 따른 필수공익사업별 필수유지업무는 별표 1과 같다.

[본조신설 2007. 11. 30.]

제22조의3(필수유지업무 유지·운영 수준 등의 결정 신청 등) ① 노동관계 당사자가 법 제42조의4제1항에 따른 필수유지업무 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등의 결정(이하 “필수유지업무 수준 등 결정”이라 한다)을 신청하면 관할 노동위원회는 지체 없이 그 신청에 대한 결정을 위한 특별조정위원회를 구성하여야 한다.

② 노동위원회는 법 제42조의4제2항에 따라 필수유지업무 수준 등 결정을 하면 지체 없이 이를 서면으로 노동관계 당사자에게 통보하여야 한다.

③ 노동관계 당사자의 쌍방 또는 일방은 제2항에 따른 결정에 대한 해석이나 이행방법에 관하여 노동관계 당사자 간 의견이 일치하지 아니하면 노동관계 당사자의 의견을 첨부하여 서면으로 관할 노동위원회에 해석을 요청할 수 있다.

④ 제3항에 따른 해석 요청에 대하여 법 제42조의4제4항에 따라 해당 특별조정위원회가 해석을 하면 노동위원회는 지체 없이 이를 서면으로 노동관계 당사자에게 통보하여야 한다.

⑤ 제1항에 따른 필수유지업무 수준 등 결정의 신청 절차는 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 7. 12.>

[본조신설 2007. 11. 30.]

제22조의4(파업참가자 수의 산정방법) ① 법 제43조제4항 후단에 따른 파업참가자 수는 근로의무가 있는 근로시간 중 파업 참가를 이유로 근로의 일부 또는 전부를 제공하지 아니한 자의 수를 1일 단위로 산정한다.

② 사용자는 제1항에 따른 파업참가자 수 산정을 위하여 필요한 경우 노동조합에 협조를 요청할 수 있다.

[본조신설 2007. 11. 30.]

제23조(사적 조정·중재의 신고) ① 노동관계당사자는 법 제52조에 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 제4절까지의 규정에 따른 조정 또는 중재가 진행 중인 경우에도 할 수 있다. <개정 2021. 6. 29.>

③ 노동관계당사자는 법 제52조에 따른 사적 조정·중재에 의하여 노동쟁의가 해결되지 않는 경우에는 법 제5장제2절 또는 제3절에 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) ① 노동관계당사자는 법 제53조제1항 또는 제62조에 따른 조정 또는 중재를 신청할 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 관할 노동위원회에 신청하여야 한다. <개정 2007. 11. 30., 2010. 7. 12.>

② 제1항에 따른 신청을 받은 노동위원회는 그 신청내용이 법 제5장제2절 또는 제3절에 따른 조정 또는 중재의 대상이 아니라고 인정할 경우에는 그 사유와 다른 해결방법을 알려주어야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

제25조(조정 등의 통보) 노동위원회는 법 제53조, 법 제62조, 법 제78조 및 법 제80조의 규정에 의한 조정과 중재를 하게 된 경우에는 지체없이 이를 서면으로 관계당사자에게 각각 통보하여야 한다.

제26조(조정위원회의 구성) 노동위원회는 법 제53조에 따라 노동쟁의의 조정을 하게 된 경우에는 지체 없이 해당 사건의 조정을 위한 조정위원회 또는 특별조정위원회를 구성해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

제27조(조정안의 해석요청) 노동관계당사자는 법 제60조제3항에 따른 조정안의 해석 또는 그 이행방법에 관하여 견해의 제시를 요청하는 경우에는 해당 조정안의 내용과 당사자의 의견 등을 적은 서면으로 해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

제28조(중재위원회의 구성) 노동위원회는 법 제62조에 따라 노동쟁의의 중재를 하게 된 경우에는 지체 없이 해당 사건의 중재를 위한 중재위원회를 구성해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

제29조(중재재정서의 송달) ① 노동위원회는 법 제68조제1항에 따라 중재를 한 때에는 지체 없이 그 중재재정서를 관계 당사자에게 각각 송달해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

② 중앙노동위원회는 법 제69조제1항에 따라 지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 중재재정을 재심한 때에는 지체 없이 그 재심결정서를 관계 당사자와 관계 노동위원회에 각각 송달해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

제30조(중재재정의 해석요청) ① 노동관계당사자는 법 제68조제1항에 따른 중재재정의 해석 또는 이행방법에 관하여 당사자 간에 의견의 불일치가 있는 경우에는 해당 중재위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 명확한 견해의 제시를 요청할 수 있다. <개정 2021. 6. 29.>

② 제1항에 따른 견해제시의 요청은 해당 중재재정의 내용과 당사자의 의견 등을 적은 서면으로 해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

제31조(수당 등의 지급) 법 제72조제3항 단서에 따라 특별조정위원으로 지명된 자에 대해서는 그 직무의 집행을 위하여 예산의 범위에서 노동위원회의 위원에 준하는 수당과 여비를 지급할 수 있다. <개정 2021. 6. 29.>

제32조(긴급조정의 공표) 법 제76조제3항에 따른 긴급조정 결정의 공표는 신문·라디오 그 밖에 공중이 신속히 알 수 있는 방법으로 해야 한다. <개정 2021. 6. 29.>

제33조(권한의 위임 등) ① 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 제10조제1항에 따른 노동조합 설립신고서의 수리
2. 법 제12조에 따른 신고증의 교부·보완요구 및 반려
3. 법 제13조제1항에 따른 변경신고의 수리
4. 법 제13조제2항 본문에 따른 통보의 접수
5. 법 제18조제3항 및 제4항에 따른 노동위원회의 의결요청 및 임시총회 등의 소집권자 지명
6. 법 제21조에 따른 규약 또는 결의·처분의 시정명령
7. 법 제27조에 따른 자료제출 요구
8. 법 제28조제1항제4호에 따른 노동위원회의 의결요청 및 같은 조 제2항에 따른 해산신고의 수리
9. 법 제31조제2항에 따른 단체협약신고의 수리 및 같은 조 제3항에 따른 단체협약의 시정명령
10. 법 제36조에 따른 노동위원회의 의결요청 및 단체협약의 지역적 확장적용 결정 및 공고
11. 삭제 <2007. 11. 30.>
12. 법 제42조제3항 및 제4항에 따른 노동위원회의 의결요청 및 쟁의행위의 중지통보
13. 법 제46조제2항에 따른 직장폐쇄 신고의 수리
14. 법 제96조제1항 및 제2항에 따른 과태료의 부과
15. 제9조제2항에 따른 시정 요구 및 같은 조 제3항에 따른 통보
16. 제10조제2항 및 제3항에 따른 변경신고서의 수리 및 변경신고증의 교부(제10조제2항의 경우에는 노동조합의 주된 사무소의 소재지를 관할하는 지방고용노동관서의 장을 말한다)

17. 제17조에 따른 쟁의행위 신고의 수리
18. 제18조에 따른 폭력행위등 신고의 수리

②고용노동부장관은 제1항에도 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.>

1. 법 제10조제1항에 따른 노동조합 설립의 신고에 관한 사무
2. 법 제13조에 따른 설립신고 사항의 변경신고, 노동조합 정기 현황통보 등에 관한 사무
3. 법 제82조제1항에 따른 부당노동행위의 구제에 관한 사무
4. 제9조제2항에 따른 시정 요구에 관한 사무

[본조신설 2012. 1. 6.]

제34조(과태료의 부과기준) 법 제96조제1항 및 제2항에 따른 과태료의 부과기준은 별표 2와 같다.

[전문개정 2011. 3. 30.]

부칙 <제35228호, 2025. 1. 21.> (법인 등기규정 정비를 위한 78개 법령의 일부개정에 관한 대통령령)

이 영은 2025년 1월 31일부터 시행한다.

[별표 1] 필수공익사업별 필수유지업무(제22조의2 관련)

[별표 2] 과태료 부과기준(제34조제3항 관련)