

의안번호	제 호	의결사항
의결 연월일	20 . . (제 회)	

노동조합 및 노동관계조정법
시행령 일부개정령안

제 출 자	국무위원 김영훈 (고용노동부장관)
제출 연월일	20 . .

법제처 심사를 마침

1. 의결주문

노동조합 및 노동관계조정법 시행령 일부개정령안을 별지와 같이 의결한다.

2. 제안이유

근로계약을 체결한 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에서 사용자로 보도록 하는 등의 내용으로 「노동조합 및 노동관계조정법」이 개정(법률 제21045호, 2025. 9. 9. 공포, 2026. 3. 10. 시행)됨에 따라, 노동위원회의 교섭단위 분리 또는 통합 결정 기준을 구체화하는 등 해당 사용자와 노동조합 간의 교섭절차에 관한 사항을 보완하려는 것임.

3. 주요내용

가. 노동조합의 시정 요청에 대한 노동위원회의 결정 기간 연장 근거 마련(안 제14조의3제3항 단서 및 제14조의5제5항 단서 신설)

사용자가 교섭요구 사실 또는 교섭요구 노동조합의 확정을 공고하지 않거나 사실과 다르게 공고하여 노동조합이 노동위원회에 시정을 요청한 경우에 노동위원회는 요청을 받은 날부터 10일 이내에 그에 대한 결정을 해야 하는데, 노동위원회가 노동조합으로부터 근로계약 체결 당사자가 아닌 사용자에 대하여 시정 요청을 받은 경우에는 해당 사용자가 근로자의 근로조건에 대하여 실질적·구체적으로 지배·결정할

수 있는 지위에 있는 자인지를 판단하여 시정 요청에 대한 결정을 해야 하므로, 그 결정에 보다 많은 시간이 소요될 수 있어 노동위원회의 결정 기간을 10일의 범위에서 한 차례 연장할 수 있도록 함으로써 노동위원회의 심도 있는 심의를 보장하려는 것임.

나. 교섭대표노동조합을 결정하는 단위인 교섭단위의 분리 또는 통합 결정 기준의 구체화(안 제14조의11제3항 및 제4항 신설)

1) 노동위원회가 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 하는 경우 그 판단 기준이 되는 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등에 관한 구체적인 사항을 대통령령으로 정하도록 법률에서 위임하고 있으나, 현재 이에 관하여 정하고 있지 않아 법률상 사용자 범위의 확대에 맞추어 교섭단위 분리 또는 통합 결정 기준에 관한 구체적인 규정을 마련할 필요성이 있음.

2) 노동위원회가 교섭단위 분리 또는 통합을 합리적으로 결정할 수 있도록 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 판단할 때 고려해야 하는 사항을 구체적으로 정하되, 앞으로는 근로계약을 체결한 당사자가 아니지만 근로자의 근로조건에 대하여 실질적·구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 사용자로서 교섭 당사자가 됨에 따라, 해당 사용자와 근로자가 관련된 현장의 구체적인 상황을 고려하여 교섭단위가 합리적으로 분리 또는 통합될 수 있도록, 노동위원회가 그 사용자의 사업 또는 사업장에서 근로계약 체결 당사자가 아닌 근로자에 관하여 교섭단위 분리 또는 통합을 결정하

는 경우에는 노동조합 간 이해관계의 공통성 또는 유사성, 다른 노동조합에 의한 이익 대표의 적절성 등을 현격한 근로조건의 차이 등보다 우선적으로 고려하여 결정하도록 함으로써, 해당 근로자의 실질적인 교섭권을 보장하려는 것임.

4. 주요토의과제

없 음

5. 참고사항

가. 관계법령 : 생 략

나. 예산조치 : 별도조치 필요 없음

다. 합 의 : 해당기관 없음

라. 기 타 : 1) 신·구조문대비표, 별첨

2) 입법예고(2025. 11. 25. ~ 2026. 1. 5., 2026. 1. 21. ~

2. 6.) 결과, 특기할 사항 없음

노동조합 및 노동관계조정법 시행령 일부개정령안

노동조합 및 노동관계조정법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제14조의3제3항 중 “하여야”를 “해야”로 하고, 같은 항에 단서를 다음과 같이 신설한다.

다만, 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자에 대한 교섭요구에 관하여 시정 요청을 받은 경우로서 해당 기간 이내에 그에 대한 결정을 하기 어려운 경우에는 한 차례에 한정하여 10일의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.

제14조의5제5항 중 “하여야”를 “해야”로 하고, 같은 항에 단서를 다음과 같이 신설한다.

다만, 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자에 대한 교섭요구에 관하여 시정 요청을 받은 경우로서 해당 기간 이내에 그에 대한 결정을 하기 어려운 경우에는 한 차례에 한정하여 10일의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.

제14조의11제3항부터 제6항까지를 각각 제5항부터 제8항까지로 하고, 같은 조에 제3항 및 제4항을 각각 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제6항(종전의 제4항) 중 “제3항”을 “제5항”으로 하고, 같은 조 제8항(종전의 제6항) 중 “제1항부터 제5항까지”를 “제1항부터 제7항까지”로 한다.

③ 노동위원회는 제1항에 따른 신청을 받은 경우 법 제29조의3제2항에 따라 다음 각 호의 사항을 고려하여 교섭단위의 분리 또는 분리된 교섭단위의 통합 여부를 결정해야 한다.

1. 업무의 성질·내용, 작업환경, 책임비중, 임금체계·구성항목·지급방법, 근무시간, 휴일·휴가, 복리후생, 보수·복무규정 등을 고려한 현격한 근로조건의 차이
2. 계약의 형태·방식, 직종, 채용방법, 정년, 인사교류 여부 등을 고려한 고용형태
3. 노동조합의 가입 대상 및 조합원 자격, 노동조합에 가입된 근로자 범위, 기존의 단체교섭 등 노사 간 협의 여부 및 그 방식, 단체교섭 대상의 적용범위 등을 고려한 교섭 관행
4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 사항으로서 노동위원회가 교섭단위의 분리 또는 통합 여부를 결정하기 위하여 필요하다고 인정하는 사항

④ 제1항에 따른 신청을 받은 노동위원회가 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자에 대한 교섭에서 같은 후단의 적용을 받는 근로자에 관하여 법 제29조의3제2항에 따라 교섭단위의 분리 또는 분리된 교섭단위의 통합 여부를 결정하는 경우에는 노동조합 간 이해관계의 공통성 또는 유사성, 다른 노동조합에 의한 이익 대표의 적절성, 교섭단위 유지 시 노동조합 간 갈등 유발 가능성 및 노사관계 왜곡 가능성 등을 제3항 각 호의 사항보다 우선적으로 고려하여 그에 관한 결정을 해야 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 영은 2026년 3월 10일부터 시행한다.

제2조(노동위원회의 결정에 관한 적용례) ① 제14조의3제3항 단서 및 제14조의5제5항 단서의 개정규정은 이 영 시행 이후 제14조의2에 따라 교섭을 요구하는 경우부터 적용한다.

② 제14조의11제4항의 개정규정 중 교섭단위의 분리에 관한 부분은 이 영 시행 이후 같은 조 제1항에 따라 교섭단위를 분리하는 결정을 신청하는 경우부터 적용한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제14조의3(노동조합 교섭요구 사실의 공고) ①·② (생략)	제14조의3(노동조합 교섭요구 사실의 공고) ①·② (현행과 같음)
③ 노동위원회는 제2항에 따라 시정 요청을 받은 때에는 그 요청을 받은 날부터 10일 이내에 그에 대한 결정을 <u>하여야</u> 한다. <u><단서 신설></u>	③ ----- ----- ----- ----- <u>해야</u> -----. <u>다만, 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자에 대한 교섭요구에 관하여 시정 요청을 받은 경우로서 해당 기간 이내에 그에 대한 결정을 하기 어려운 경우에는 한 차례에 한정하여 10일의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.</u>
제14조의5(교섭 요구 노동조합의 확정) ① ~ ④ (생략)	제14조의5(교섭 요구 노동조합의 확정) ① ~ ④ (현행과 같음)
⑤ 노동위원회는 제4항에 따른 시정 요청을 받은 때에는 그 요청을 받은 날부터 10일 이내에 그에 대한 결정을 <u>하여야</u> 한다. <u><단서 신설></u>	⑤ ----- ----- ----- ----- <u>해야</u> -----. <u>다만, 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자에 대한 교섭요구에 관하여 시정 요청을 받은 경우</u>

제14조의11(교섭단위 결정) ① ·
② (생략)
<신설>

로서 해당 기간 이내에 그에 대한 결정을 하기 어려운 경우에는 한 차례에 한정하여 10일의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.

제14조의11(교섭단위 결정) ① ·
② (현행과 같음)

③ 노동위원회는 제1항에 따른 신청을 받은 경우 법 제29조의3 제2항에 따라 다음 각 호의 사항을 고려하여 교섭단위의 분리 또는 분리된 교섭단위의 통합 여부를 결정해야 한다.

1. 업무의 성질·내용, 작업환경, 책임비중, 임금체계·구성 항목·지급방법, 근무시간, 휴일·휴가, 복리후생, 보수·복무규정 등을 고려한 현격한 근로조건의 차이

2. 계약의 형태·방식, 직종, 채용방법, 정년, 인사교류 여부 등을 고려한 고용형태

3. 노동조합의 가입 대상 및 조합원 자격, 노동조합에 가입된 근로자 범위, 기존의 단체교섭 등 노사 간 협의 여부 및 그

<신 설>

③ (생 략)

④ 제3항에 따른 통지를 받은

방식, 단체교섭 대상의 적용범
위 등을 고려한 교섭 관행

4. 그 밖에 제1호부터 제3호까
지의 규정에 준하는 사항으로
서 노동위원회가 교섭단위의
분리 또는 통합 여부를 결정
하기 위하여 필요하다고 인정
하는 사항

④ 제1항에 따른 신청을 받은
노동위원회가 법 제2조제2호 후
단에 따른 사용자에 대한 교섭
에서 같은 후단의 적용을 받는
근로자에 관하여 법 제29조의3
제2항에 따라 교섭단위의 분리
또는 분리된 교섭단위의 통합
여부를 결정하는 경우에는 노동
조합 간 이해관계의 공통성 또
는 유사성, 다른 노동조합에 의
한 이익 대표의 적절성, 교섭단
위 유지 시 노동조합 간 갈등
유발 가능성 및 노사관계 왜곡
가능성 등을 제3항 각 호의 사
항보다 우선적으로 고려하여 그
에 관한 결정을 해야 한다.

⑤ (현행 제3항과 같음)

⑥ 제5항-----

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. ⑤ (생략) ⑥ 제1항부터 제5항까지에서 규정한 사항 외에 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정 신청 및 그 신청에 대한 결정 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.	----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----. ⑦ (현행 제5항과 같음) ⑧ 제1항부터 제7항까지----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
---	---

< 의안 소관 부서명 >

고용노동부 노사관계법제과	
연 락 처	(044) 202 - 7610