

「경영성과급 등 노동쟁의 대상 시행지침」 발표

- ‘기업이익 연동(N%) 경영성과급’ 및 ‘사업경영상 결정’의 노동쟁의 대상 여부에 대한 판단기준 구체화

[추진 배경]

고용노동부(장관 김영훈)는 「노동조합 및 노동관계조정법(이하, 노동조합법)」상 노동쟁의 대상의 기준을 구체화하는 「경영성과급 등 노동쟁의 대상 시행지침」을 발표했다.

이는 최근 AI 등 산업 대전환 과정에서 영업이익의 일정 비율(N%)에 대한 성과급 요구, 기업의 경영전략상의 투자 결정 등이 노사교섭 이슈로 부각됨에 따라, 현장의 예측 가능성을 높여 노사분쟁을 예방하기 위하여 노동조합법상 노동쟁의 대상의 판단기준을 구체화한 것이다.

동 지침은 지난 2월 발표한 「개정 노동조합법 해석지침」이 정한 일반적 판단기준을 전제로 하며, 노동조합법의 단체교섭, 노동쟁의 조정, 쟁의행위 및 부당노동행위에 관한 정부 해석·운영 및 사건처리 등에 있어 준거가 되어 노사 당사자를 규율하게 된다.

[경영성과급]

지침은 기업이익과 일정비율로 연동하는 방식의 경영성과급은 노동조합법에 따른 의무적 교섭대상 및 조정·쟁의행위 대상으로 보기 어려움을 명확히 했다.

우선 노동조합법에서 임금·근로시간·복지·해고·근로자의 지위·기타 대우 등 근로조건에 결정에 관한 전반적인 사항을 단체교섭 대상으로 폭넓게 보호하고 있으며, 그간 현장에서 근로의욕 고취, 복지 등 목적으로 경영성과급을 노사 간 협의·교섭 대상으로 하는 관행이 형성되어 온점을 고려할 때,

* 통상 경영성과급은 지급 여부·조건 등이 해마다 다르게 정해졌고, 그 효력이 해당 연도에 한정되는 등 노사 간 협의를 통해 일정 수준 내에서 타결

그 종류와 법적 성격이 일률적이지는 않으나 근로자의 임금·복지·기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 사항에 해당하는 경영성과급은 의무적 교섭 대상에 해당한다고 보았다.

다만, 노동자의 “노동3권”, 기업의 “영업의 자유”, 투자자(주주) 등 제3자의 “재산권” 등 여러 기본권 간의 상호조화와 균형이 필요함을 고려할 때, 경영성과급 요구가 기업의 ‘영업의 자유’ 또는 ‘제3자(국가, 주주 등)의 권익’ 등을 본질적으로 제약하는 경우에는 국가가 이를 제도적으로 보호하여 의무적 교섭 대상으로 보는 것은 적절하지 않다고 명시했다.

구체적으로, 매출액, 영업이익, 당기순이익 등 ‘기업이익’과 연동하는 방식의 경영성과급 요구는 국가·투자자(주주) 등 ‘제3자의 권익’을 침해할 우려가 있고,

- * ▲(매출액) 매출원가·판매비와 관리비 등 비용이 차감되기 전의 수익으로 그 자체로 기업의 잉여이익으로 보기 어려움
- ▲(영업이익) 이자·법인세·배당이 공제되기 전의 이익으로 주주·채권자·국가 등 제3자의 법적 권리의 재원이 되는 등 다양한 이해관계와 연관
- ▲(당기순이익) 노동의 제공 여부와 직접 연계되지 않는 영업외수익(이자수익, 배당금 수익 등)이 포함

‘기업이익’은 연구·개발(R&D), 설비투자, 배당 등 다양한 경영판단의 재원이라는 점을 고려할 때, 기업이익의 일정 비율을 성과급 재원으로 선(先)분배 요구하는 방식은 ‘영업의 자유’의 본질적 내용을 제약할 수 있다고 보았다.

따라서, 기업이익과 연동하는 방식의 경영성과급 요구는 노사 간 자율적으로 그 내용을 협의할 수는 있으나, 이를 노동조합법에 따른 의무적 교섭 대상 및 조정·쟁의행위 대상으로 보기 어려우며, 노사 간의 경영성과급 교섭은 기업의 경영성과, 투자계획, 유동성, 지속가능성 등을 종합적으로 고려하고, 상생과 협력의 바탕 위에서 이루어질 필요가 있다고 강조했다.

- * 경영성과급은 기업이익과 일정 비율로 연동하지 않고 연봉·기본급의 일정 비율 또는 정액을 특정하여 요구하거나, 기업이익과 일정 비율로 연동하지 않는 방식으로 경영성과급의 지급 기준·시기·대상 등에 대해 노사가 협의하여 결정하는 것이 바람직

[사업경영상의 결정]

2026년 2월 발표한 「개정 노동조합법 해석지침」은 기업투자, 합병, 분할, 양도, 매각 등 기업조직 변동을 목적으로 하는 사업경영상의 결정 그 자체는 의무적 교섭대상이 아님을 제시한 바 있다.

이번 지침은 기존 해석지침('26.2월)을 전제로, 사업경영상의 결정 자체는 단체교섭 대상이 되지 않음을 다시 한번 명확히 하는 한편, 의무적 교섭대상으로서 노동쟁의 조정, 부당노동행위에 대한 판단의 준거가 되는 보다 구체화된 기준을 제시했다. 또한 의무적 교섭대상이 아니더라도 사업 경영상 결정으로 장래 변동이 가능한 근로조건에 대해 노사 간 상호 조율하거나 자율적으로 협의·교섭할 수 있음을 설명했다.

세부적으로 ❶사업경영상의 결정이 검토·구상 또는 확정·발표되었으나 근로조건이 변동될 수 있다는 가능성만 있는지, ❷결정의 실행과정에서 세부계획(인력운영방안 등) 등이 구체화되어 근로조건변동의 변동이 객관적으로 예상되는지를 판단기준으로 일반적 예시를 제시하여 구체화하였다.

근로조건변동의 변동이 '가능성에 그치는 경우' (일반적 예시)

- ① 사업경영상의 결정의 발표·공시만 있는 경우
- ② 중장기 경영 계획이나 경영진의 추상적 언급에 그친 경우
- ③ 언론 보도나 노동조합의 일방적 추정에 근거할 뿐 회사가 정리하고 계획 등을 수립 중인 사실 등이 객관적으로 확인되지 않는 경우 등

근로조건변동의 변동이 '객관적으로 예상되는 경우' (일반적 예시)

- ① 정리하고 등에 대한 구체적인 방침·계획 등이 수립 중이거나 결정되었음이 확인되는 경우
- ② 사내 공람·공지 문서, 노사협의회 보고·협의 자료, 단체교섭에서의 사용자 확인·언급 등 객관적인 자료 등에 의해 정리하고 계획 등이 수립 중이거나 결정된 사실이 확인되는 경우
- ③ 정리하고 계획 등이 수립 중이거나 결정된 사실을 회사에서 공지한 경우
- ④ 사업경영상의 결정과 그에 따른 정리하고 계획 등이 발표되는 경우 등

특히, 이번 지침에서는 현장의 이해를 돕기 위해 공장 신설·이전 등 기업투자, 사업 매각·인수, 신기술 도입 등 대표적인 '사업경영상의 결정'들이 의무적 교섭대상이 되는지 여부에 대한 구체적 판단 사례도 함께 제시했다.

- ① **(공장 신설·이전 등 기업투자)** 공장 신설·해외 투자·생산기지 이전 등 투자 결정 자체의 철회 또는 반대 요구나 부지·규모·이전지역·시기의 결정 등은 의무적 교섭대상이 아니라고 보았다.

다만, 공장 이전·신설로 인한 정리해고·구조조정에 따른 배치전환 등의 인력운영계획 등이 수립 중이거나 결정된 사실이 확인 또는 공지되는 경우, 공장 이전·신설 발표에 수반되어 정리해고나 구조조정에 따른 배치전환 계획 등이 발표되는 경우 등 근로조건의 변동이 객관적으로 예상되는 경우에는 구조조정에 따른 신설 공장으로의 배치전환, 근무형태 변경, 근무지 이전에 따른 지원 등이 교섭대상이 될 수 있다고 제시했다.

- ② **(사업 매각·인수)** 매각 결정 자체의 철회·반대, 매각 조건에 대한 개입, 인수자의 변경·배제 요구 등은 의무적 교섭대상이 아니라고 보았다.

다만, 사업 매각에 따른 고용승계 범위, 정리해고 등에 관한 인력운영 계획 등이 수립 중이거나 결정된 사실이 확인 또는 공지되는 경우, 매각 발표에 수반되어 정리해고나 구조조정에 따른 배치전환 계획 등이 발표되는 경우 등 근로조건의 변동이 객관적으로 예상되는 경우에는 고용승계 요구, 정리해고 회피와 고용안정 대책, 기존 근로조건 유지 등이 교섭대상이 될 수 있다고 명확히 했다.

- ③ **(AI 등 신기술 도입)** AI·자동화 설비 등의 도입 자체에 대한 반대 등은 의무적 교섭대상이 아니라고 보았다.

다만, 신기술 도입에 따른 직무·근무형태의 변경, 정리해고 등에 관한 인력운영계획 등이 수립 중이거나 결정된 사실이 확인 또는 공지되는 경우, 신기술 도입 결정에 수반되어 정리해고나 구조조정에 따른 배치전환 계획 등이 발표되는 경우 등 근로조건의 변동이 객관적으로 예상되는 경우에는 구조조정에 따른 배치전환, 고용안정대책, 근무시간 조정, 작업방식 변경 관련 안전보건 대책 등이 교섭대상이 될 수 있다고 제시했다.

[향후 조치사항]

지침은 노동조합법이 임금 이외에도 근로시간·복지·해고·근로자의 지위·기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 전반적인 사항에 대해 단체교섭이 가능하도록 폭넓게 보호하고 있음을 명확히 하면서,

노동조합이 ‘사업경영상의 결정’ 자체에 대한 교섭을 요구하거나, 경영성과급 지급에 있어 기업이익의 일정 비율 배분을 주장·관철하려는 경우에는 노동조합법의 해석·적용 방안에 대해서 다음과 같이 설명했다.

우선 노동쟁의 조정 단계에서, 노동위원회는 노동조합에게 교섭요구 내용을 변경하여 합리적인 요구안을 제시하도록 적극 권고하고, 이에 응하지 않을 경우 해당 부분은 노동조합법 제2조 제5호의 노동쟁의에 해당하지 않음을 이유로 행정지도의 대상이 된다.

아울러, 노동조합이 쟁의행위 대상에 해당하지 않는 사항을 주된 목적으로 쟁의행위에 나아가는 경우에는 대법원 판례 기준 등에 따라 그 정당성 여부가 판단된다는 점, 사업경영상의 결정 자체 또는 기업이익과 일정 비율로 연동하는 방식의 경영성과급 요구는 의무적 교섭대상으로 볼 수 없어 해당 부분에 대한 사용자의 교섭거부는 부당노동행위로 의율하기 어렵다는 점도 명확히 안내할 계획이다.

김영훈 고용노동부 장관은 “이번 시행지침은 산업 대전환기 속에서 노동쟁의 대상에 대한 판단기준 및 구체적 사례를 제시하여 현장의 예측가능성을 제고하고 노사분쟁을 예방하며 대화 촉진을 위해 마련한 것”이라고 밝히며, “정부는 노사 간의 자율적인 교섭은 최대한 존중하고 보장하면서도 지침 내용과 기준에 따라 일관되게 법을 해석·운영하여 지침이 현장에서 실질적인 규범으로 작동할 수 있도록 하겠다”라고 강조했다. 아울러 “정부는 이러한 법 해석·운영 과정에서 헌법상 노동3권을 확고히 보장하면서도 기업의 영업의 자유를 존중하는 균형있는 입장을 견지하여 노사관계의 안정과 산업 현장의 자율적 대화를 적극 지원해 나가겠다”라고 밝혔다.

담당 부서	노사협력정책관	책임자	과 장	강승헌 (044-202-7611)
	노사관계법제과	담당자	사무관	서관범 (044-202-7607)



경영성과급 등 노동쟁의 대상 시행지침

2026. 9.



고용노동부

1 지침의 목적

- 최근 AI 등 산업 대전환 과정에서 영업이익의 일정 비율(N%) 성과급 요구, 기업의 경영전략상의 투자 결정 등이 노사교섭 이슈로 부각
 - 현장의 예측가능성을 제고하여 노사분쟁을 예방하기 위해 「노동조합및노동관계조정법(이하 '노동조합법')」의 법 해석·운영 및 사건 처리 기준 등에 관한 지침을 마련
- 이 지침은 「개정 노동조합법 해석지침(26.2)」이 정한 일반적 판단기준을 전제로 하며, 경영성과급과 사업경영상 결정에 관한 노동쟁의 대상의 판단기준을 구체화한 것임
- 동 지침은 향후 노동조합법의 단체교섭, 노동쟁의 조정, 쟁의행위 및 부당노동행위에 관한 정부 해석·운영 및 사건 처리 등에 있어 준거가 되어 노사 당사자를 규율함

2 경영성과급

1 기본 원칙

- 노동조합법은 임금·근로시간·복지·해고·근로자의 지위·기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 전반적인 사항에 대해 단체교섭이 가능하도록 폭넓게 보호하고 있어(법 제2조제5호),
 - 임금 이외에도 복지, 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 사항은 의무적 단체교섭 대상에 해당
- 그간 현장에서 사용자는 근로의욕 고취, 복지, 보상 등의 목적으로 경영성과급을 지급해 왔고, 이에 대해 노사 간 협의·교섭하는 관행*이 형성되어 왔음

* 통상 경영성과급은 지급 여부·조건 등이 해마다 다르게 정해졌고, 그 효력이 해당 연도에 한정되는 등 노사 간 협의를 통해 일정 수준 내에서 타결

- 경영성과급은 기업의 성과를 근로자에게 분배하는 것으로서, 지급 여부·기준·금액·시기 등이 다양하여 그 종류와 법적 성격 또한 일률적이지 않으나,
- 근로자의 임금·복지·기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 사항에 해당하는 경영성과급은 의무적 교섭대상에 해당
- 다만, 노동자의 “노동3권”, 기업의 “영업의 자유”, 투자자(주주) 등 제3자의 재산권 등 여러 기본권 간의 상호 조화와 균형이 필요하고, 경영성과급 요구는 타 기본권의 본질적 내용을 제약하지 않고 상호 조화롭게 보호되는 범위에서 행사되어야 함
- 따라서, 경영성과급 요구가 기업의 ‘영업의 자유’ 또는 제3자(국가, 주주 등)의 권익 등을 본질적으로 제약하는 경우에는,
 - 국가가 이를 제도적으로 보호하여 의무적 교섭대상으로 보는 것은 적절하지 않음

② 의무적 교섭대상으로 보기 어려운 경영성과급 요구

- 기업이익*과 연동하는 방식의 경영성과급 요구는 국가·투자자(주주) 등 제3자의 권익을 침해할 우려가 있고, 기업의 경영상 판단·집행 등을 과도하게 제약
 - * ‘기업이익’은 기업의 매출액, 영업이익, 당기순이익 등을 통칭
- 기업이익을 경영성과급 지급 기준으로 삼는 것은 국가·투자자(주주) 등 제3자의 권익을 침해할 우려
 - ①매출액은 매출원가·판매비와 관리비 등 비용이 차감되기 전의 수익으로서 그 자체를 기업의 잉여이익으로 보기 어렵고,

② **영업이익***은 이자·법인세·배당이 공제되기 전의 이익으로서 주주·채권자·국가 등 제3자의 법적 권리의 재원이 되는 등 다양한 이해관계와 연관되어 있고,

③ **당기순이익***은 노동의 제공 여부와 직접 연계되지 않는 영업외수익이 포함되어 있음

* **영업이익** = 매출총이익(매출액 - 매출원가) - 판매비와관리비(임직원 급여·수당, 광고선전비 등)
당기순이익 = 영업이익 + **영업외수익**(이자수익, 배당금수익, 임대료, 자산 처분이익 등) - 영업외비용(이자비용, 자산 처분손실 등) - 법인세비용,
따라서 본업에서 손실(영업손실)이 난 연도에도 자산 처분이익 등 영업외수익으로 당기순이익이 발생하거나 영업이익보다 커질 수 있음

** **영업외수익**(이자수익, 배당금수익, 임대료, 유형자산 및 투자자산 처분이익 등)에 대한 배분 요구도 의무적 교섭대상이 될 수 없음(예시: 기업의 투자로 인한 평가차익이나, 자회사의 높은 실적에 따른 배당금수익을 토대로 한 이익배분 요구 등)

□ 또한 기업이익은 연구·개발(R&D), 설비투자, 배당 등 다양한 경영판단의 재원인 점 등을 고려할 때, 이것의 일정 비율을 성과급 재원으로 先분배 요구하는 방식은 영업의 자유의 본질적 내용을 제약할 수 있음

* 기업이익은 ①변동성이 크고(반도체·조선·철강 등은 산업 사이클에 따라 수 배씩 등락), ②급변하는 경제상황에서 기업의 유동성 위기가 상존하며, ③수 년간 대규모 투자의 결과로 특정 연도의 기업이익이 급증할 수 있는 등 노동의 양·질 외에도 다양하고 복합적인 요소가 함께 작용

□ 따라서 기업이익과 연동하는 방식의 경영성과급 요구는 노사 간에 자율적으로 그 내용을 협의할 수는 있으나, 이를 노동조합법에 따른 의무적 교섭대상 및 조정·쟁의행위 대상으로 보기 어려움

⇒ 노사 간의 경영성과급 교섭은 기업의 경영성과, 투자계획, 유동성, 지속가능성 등을 종합적으로 고려하고, 상생과 협력의 바탕 위에서 이루어질 필요

* 경영성과급은 기업이익과 일정 비율로 연동하지 않고 연봉·기본급의 일정 비율 또는 정액을 특정하여 요구하거나, 기업이익과 일정 비율로 연동하지 않는 방식으로 경영성과급의 지급 기준·시기·대상 등에 대해 노사가 협의하여 결정하는 것이 바람직

3 사업경영상의 결정

① 「개정 노동조합법 해석지침(‘26.2)」구체적 판단기준(p39)

- ❖ 합병, 분할, 양도, 매각 등 기업조직 변동을 목적으로 하는 사업경영상의 결정 그 자체는 단체교섭 대상이 아님
- ❖ 이러한 사업경영상의 결정을 실현하는 과정에서 근로자 지위 또는 근로조건의 실질적·구체적 변동을 초래하는 정리해고, 구조조정에 따른 배치전환 등은 사업경영상의 결정이라도 단체교섭 대상이 됨
- ❖ 합병, 분할, 매각, 양도 등의 결정에 따라 정리해고, 구조조정에 따른 배치전환 등이 객관적으로 예상되는 경우 고용보장 요구 등에 관한 단체교섭을 요구할 수 있음

② 판단기준에 따른 노동쟁의 대상 판단

- 사업경영상의 결정이 노동쟁의 대상에 해당하는지는 ‘노동3권’과 ‘영업의 자유’, 두 기본권 간에 조화와 균형을 이루면서, 근로조건에 미치는 영향 등을 고려하여 개별적·구체적으로 판단하여야 함
- 구체적으로 ❶ 해당 사업경영상의 결정이 검토·구상 또는 확정·발표 되었으나 근로조건이 변동될 수 있다는 가능성만 있는지, ❷ 결정의 실행과정에서 세부계획(인력운영방안 등) 등이 구체화되어 근로조건의 변동이 객관적으로 예상되는지를 기준으로 판단

근로조건의 변동이 ‘가능성에 그치는 경우’ (일반적 예시)

- ① 사업경영상의 결정의 발표·공시만 있는 경우
- ② 중장기 경영 계획이나 경영진의 추상적 언급에 그친 경우
- ③ 언론 보도나 노동조합의 일방적 추정에 근거할 뿐 회사가 정리해고 계획 등을 수립 중인 사실 등이 객관적으로 확인되지 않는 경우 등

근로조건의 변동이 ‘객관적으로 예상되는 경우’ (일반적 예시)

- ① 정리해고 등에 대한 구체적인 방침·계획 등이 수립 중이거나 결정되었음이 확인되는 경우
- ② 사내 공람·공지 문서, 노사협의회 보고·협의 자료, 단체교섭에서의 사용자 확인·언급 등 객관적인 자료 등에 의해 정리해고 계획 등이 수립 중이거나 결정된 사실이 확인되는 경우
- ③ 정리해고 계획 등이 수립 중이거나 결정된 사실을 회사에서 공지한 경우
- ④ 사업경영상의 결정과 그에 따른 정리해고 계획 등이 발표되는 경우 등

□ 노동쟁의 대상 판단의 구체적 예시

- 노사는 사업 경영상의 결정으로 장래 변동이 가능한 근로 조건에 대해 상호 조율하거나 자율적으로 협의·교섭할 수 있음
- 다만, 의무적 교섭사항으로서 노동쟁의 조정 및 쟁의행위 대상, 부당노동행위 결정 등에 있어서 법적 판단기준이 되는 구체적 예시는 아래와 같음

공장 신설·이전 등 기업 투자

❖ (사업경영상 결정) 공장 신설·이전 결정 자체*는 의무적 교섭대상이 아님

* 공장 신설·해외 투자·생산기지 이전 등 투자 결정 자체의 철회 또는 반대 요구, 부지·규모·이전지역·시기의 결정 등

- 공장 신설 등 대규모 투자 프로젝트는 발표부터 실제 공장 가동까지 중간 과정이 길고, 많은 변수가 발생하며, 상당한 시간이 소요

* 사업 타당성 검토, 부지 선정, 인허가 절차, 설계·자금조달, 공사, 설비 도입 등

- ☞ 사업 발표 직후나 착수 단계에서는 어떠한 근로조건에 어떠한 영향을 미치는지 불명확, 장래 배치전환 등이 예상될 수 있으나 그 실시 여부·기준 등이 불확실하여*, 근로조건에 영향을 미칠 수 있다는 가능성만으로 의무적 교섭대상이 되는 것은 아님

* 신규 인력 채용 또는 기존 인력 배치전환 여부 등 인력운영방안 등이 구체적으로 수립 중이거나 결정되지 않음

❖ (근로조건에 영향을 미치는 경우) 공장 이전·신설로 인한 정리해고·구조조정에 따른 배치전환 등의 인력운영계획 등이 수립 중이거나 결정된 사실이 확인 또는 공지되는 경우, 공장 이전·신설 발표에 수반되어 정리해고나 구조조정에 따른 배치전환 계획 등이 발표되는 경우 등 근로조건변동의 변동이 객관적으로 예상되는 경우

- ☞ 이때 교섭대상은 구조조정에 따른 신설 공장으로의 배치전환 (근무지·직무 등 변동), 근무형태 변경, 근무지 이전에 따른 지원 (수당, 통근·이주비 지원 등) 등이 포함되며, 공장 신설 자체를 반대하는 것은 의무적 교섭대상이 되지 않음

사업 매각·인수

❖ (사업경영상 결정) '사업 매각' 결정 자체*는 의무적 교섭대상이 아님

* 매각 결정 자체의 철회 또는 반대, 매각 조건(매각 대금·지분 비율, 인수자 선정 등 거래조건) 개입, 인수자의 변경·배제 요구 등

- 매각 발표 이후 새 기업이 실제로 인수하기까지는 여러 단계를 거침

* 인수자(매수자) 탐색, 공개입찰, 실사, 우선협상자 선정, 협상 등

☞ 지분 매입으로 경영권이 바뀌면 기존 법인 자체는 존속하고, 영업양도·합병 등의 경우에도 상법·판례에 따라 기존 고용·근로조건 등은 유지, 해당 결정의 근로조건에 대한 영향은 잠재적·추상적 수준

❖ (근로조건에 영향을 미치는 경우) 사업 매각에 따른 고용승계 범위, 정리해고 등에 관한 인력운영계획 등이 수립 중이거나 결정된 사실이 확인 또는 공지되는 경우, 매각 발표에 수반되어 정리해고나 구조조정에 따른 배치전환 계획 등이 발표되는 경우 등 근로조건의 변동이 객관적으로 예상되는 경우

☞ 이때 교섭대상은 고용승계 요구, 정리해고 회피와 고용안정 대책, 기존 근로조건 유지 등이 포함되며, '매각 결정' 자체를 반대하는 것은 의무적 교섭대상이 되지 않음

AI 등 신기술 도입

❖ (사업경영상 결정) '신기술 도입' 결정 자체*는 의무적 교섭대상이 아님

* AI, 자동화 설비 등 도입 자체 반대 등

- 기업이 로봇 도입, 스마트팩토리 구현을 발표하고 이를 위해 사업진단, 설비·시스템 선정, 설치·인프라 구축 등 여러 단계를 거침

☞ 신기술 도입 이후 업무내용·방식이 변경되거나, 고용조정될 수 있다는 가능성만으로 의무적 교섭대상이 되지 않음

❖ **(근로조건에 영향을 미치는 경우)** 신기술 도입(또는 이에 따른 설비·인프라 구축 등)에 따른 직무·근무형태의 변경*, 정리해고 등에 관한 인력운영계획 등이 수립 중이거나 결정된 사실이 확인 또는 공지되는 경우, 신기술 도입 결정에 수반되어 정리해고나 구조조정에 따른 배치전환 계획 등이 발표되는 경우 등 근로조건의 변동이 객관적으로 예상되는 경우

* (예) 생산 공정에 피지컬 로봇 투입으로 인하여 교대제 등 근무형태 변경

☞ 이때 교섭대상은 구조조정에 따른 배치전환, 고용안정대책, 근무시간 조정, 작업방식 변경 관련 안전보건 대책 등이 포함되며, '신기술 도입 결정' 자체를 반대하는 것은 의무적 교섭대상이 되지 않음

기타 사업경영상 결정

❖ 경영주체·지배 및 소유구조 등 “영업의 자유”의 본질적 내용은 의무적 교섭대상이 아님

- 사업경영담당자 선임 반대 및 경영진 교체 요구
- 이사회·주주총회 결의 찬성 또는 반대
- 특정 주주·투자자의 지분 참여 및 주주구성 변경 요구

4 향후 조치사항

- 노동조합법은 임금 이외에도 근로시간·복지·해고·근로자의 지위·기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 전반적인 사항에 대해 단체교섭이 가능하도록 폭넓게 보호(법 제2조제5호)

□ 노동조합이 '사업경영상의 결정' 자체에 대한 교섭을 요구하거나, 경영성과급 지급에 있어 기업이익의 일정 비율 배분을 주장·관철하려는 경우, 노동조합법의 해석·적용은 다음과 같음

○ **(노동쟁의조정)** 노동위원회는 교섭요구 내용을 다른 기준으로 변경하여 합리적인 요구안을 제시할 것을 당사자에게 적극 권고

- 만약 노동조합이 이에 응하지 않을 경우, 해당 부분에 대해서는 노동조합법 제2조 제5호의 노동쟁의에 해당하지 않음을 이유로 행정지도* 결정

* 노동위원회규칙(제153조): 노동위원회는 노동쟁의 조정신청이 노동조합법 제2조제5호에 따른 노동쟁의가 아니라고 인정되는 경우 조정위원회의 의결에 따라 행정지도를 할 수 있음

○ **(쟁의행위)** 노동조합이 쟁의행위 대상에 해당되지 않는 사항을 주된 목적으로 쟁의행위에 나아가는 경우에는 대법원 판례 기준* 등에 따라 쟁의행위의 정당성 여부를 판단

* 쟁의행위가 정당하기 위해서는 주체, 목적, 시기·절차, 수단과 방법이 모두 정당하여야 함 (대법원 2001.10.25. 선고 99도4837 판결 등)

** 쟁의행위에서 추구되는 목적이 여러 가지이고 그 중 일부가 정당하지 못한 경우에는 주된 목적 내지 진정한 목적의 당부에 의하여 그 쟁의목적의 당부를 판단(대법원 2006. 5. 25. 선고 2002도5577 판결 등)

○ **(부당노동행위)** 사업경영상의 결정 자체 또는 기업이익과 연동하는 방식의 경영성과급 요구는 의무적 교섭대상으로 볼 수 없어 해당 부분에 대한 교섭 거부는 부당노동행위로 의율하기 어려움