

CONTACT



변호사 진창수

T: 02.6386.6290
E: changsoo.jin@leeko.com



변호사 송현석

T: 02.772.4691
E: hyunseok.song@leeko.com



변호사 김영진

T: 02.6386.1962
E: youngjin.kim@leeko.com



변호사 이화성

T: 02.772.4316
E: hwasung.lee@leeko.com

개정 노동조합 및 노동관계조정법 시행령 및 시행규칙 입법예고

... 원·하청노조의 교섭단위 분리 기준을 구체화

지난 2025. 9. 9. 개정되어 2026. 3. 10. 시행을 앞두고 있는 개정 노동조합 및 노동관계조정법(노동조합법) 제2조는 노동조합법상 사용자의 범위를 '근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자'로 확대하였습니다.

고용노동부는 '노동조합법 시행령 시행규칙 일부 개정안'을 11월 25일부터 내년 1월 5일 까지 입법예고 한다고 밝혔습니다.

노동조합법 시행령 및 시행규칙 입법예고의 구체적인 내용은 다음과 같습니다.

1. 입법예고의 주요 내용

■ 교섭단위 분리 결정기준 구체화(시행령)

교섭창구단일화 추진 방향은 ① 원청 사용자와 하청노조 간 교섭은 원청 사용자의 사업(장)을 기준으로 하되, 사용자와 하청노조가 자율적인 교섭이나 공동교섭에 동의하면 합치된 의사에 따라 교섭을 진행할 수 있도록 지원하고, 합의하지 못하는 경우 교섭창구단일화 절차를 진행하되, 노동위원회의 교섭단위 분리를 통해 최대한 하청노조의 실질적 교섭권을 보장한다는 것입니다. ② 노동위원회의 교섭단위 분리 과정에서 원칙적으로 원청노조와 하청노조 간에는 교섭단위를 분리하고, 하청노조 간 교섭단위를 분리함에 있어서도 원청 사용자와 하청노조가 합의한 사항은 최대한 존중하여 반영하되, 노·사간 의견이 불일치되는 경우 하청노조의 교섭권을 실질적으로 보장하고 안정적 교섭체계를 이룰 수 있는 방향으로 교섭단위 분리제도를 운영한다는 것입니다.

구체적으로 시행령 제14조의11 제3항(신설)은 교섭단위 분리신청 시 노동위원회가 하청노조의 구체적 상황에 따라 교섭단위를 분리할 수 있도록 분리 결정기준을 구체화하였습니다. 입법예고안은 노동위원회가 교섭단위 분리 여부 결정 시에 업무의 성질·내용 등 근로조건의 차이, 계약형태·방식 등 고용형태, 노조의

조직범위, 단체교섭 대상의 적용범위 등 교섭관행, 이해관계의 공통성, 타 노조에 의한 이익대표의 적절성, 노조 간 갈등 가능성, 당사자의 의사 등을 고려하도록 하고 있습니다.

이러한 기준에 따르면 원청 사업장의 교섭단위는 ▲ 개별 하청별로 분리하는 방식, ▲ 직무·업무 등이 유사한 하청들을 묶어 분리하는 방식, ▲ 전체 하청노조를 하나의 단위로 분리하는 방식 등 개별 사업장의 여건이나 하청과의 관계에 따라 다양한 형태로 구성될 수 있을 것으로 보입니다.

■ 노동위원회의 시정신청 사건 결정기간 연장 가능 근거 마련(시행령)

시행령 제14조의3, 제14조의5 개정안은 “노동위원회가 노동조합법 제2조 제2호 후단에 따른 사용자에 대한 교섭요구에 관하여 시정 요청을 받은 경우 그 요청을 받은 날부터 10일 이내에 결정하기 어려운 때에는 한 차례에 한정하여 10일의 범위에서 그 기간을 연장”할 수 있도록 하였습니다.

하청노조는 원청이 교섭요구 사실 공고 또는 교섭요구 노동조합확정 공고를 하지 않은 경우 노동위원회에 시정신청이 가능하며, 이 경우 노동위원회는 원청의 공고 의무 유무를 판단하기 위해 특정 근로조건에 대한 원청의 사용자성을 판단합니다. 다만, **현행 결정기간 10일 동안 노동위원회가 사용자성을 판단하기에는 부족하므로 필요시 1회에 한하여 최대 10일간 결정 기간을 연장할 수 있도록 하는 근거규정을 마련**하였습니다.

■ 주요 서식 개정(시행규칙)

시행규칙의 개정 내용은 교섭요구사실공고 시정신청서(별지 7호의 2), 교섭요구 노동조합 확정공고 시정신청서(별지 7호의 3), 교섭단위분리통합결정신청서(별지 7호의 7, 8) 서식에 시행령의 개정사항을 반영하는 것입니다.

2. 사용자성 판단 지원 위원회 운영 및 사용자성 판단기준 지침 등 발표 예정

고용노동부는 ① 교섭단위 분리 및 교섭창구단일화 과정에서 노동위원회가 특정 근로조건에 대해 원청의 실질적 지배력을 인정하면, 원청으로 하여금 사용자로서 교섭절차를 진행하도록 하여, 교섭 전 사용자성 여부에 대한 노사 분쟁을 최소화하고, ② 교섭 전후 과정에서 원청 사용자와 하청노조 간 사용자성 범위 등에 대해 의문이 있거나 의견이 불일치하는 경우, 전문가 등으로 구성된 가칭 ‘사용자성 판단 지원 위원회’를 통해 교섭의무 여부에 대한 판단을 도와줌으로써 교섭을 촉진하고 노사 간 예측가능성을 높일 수 있도록 지원하겠다는 계획을 밝혔습니다.

또한 고용노동부는 이번 시행령·시행규칙 입법예고에 포함된 내용 외에도, ‘사용자성 판단기준 지침’, ‘노동쟁의 범위 지침’, ‘원·하청 교섭에 대한 교섭절차 매뉴얼’을 마련 중이며 2025년 12월 초부터 관련 지침 및 매뉴얼 초안에 대한 노사 단체 등의 의견을 수렴하여 연내에 최종 지침 및 매뉴얼을 발표할 예정입니다.

3. 시사점

개정 노동조합법은 교섭의무를 부담하는 사용자를 '근로조건에 대한 실질적·구체적 지배력이 인정되는 자'로 규정함으로써 사용자의 범위를 크게 확장하였습니다. 아직 관련 판례가 축적되지 않은 현 상황에서는 개정될 시행령·시행규칙뿐 아니라 앞으로 공개될 각종 지침과 매뉴얼이 사용자성 및 교섭단위 판단에 중요한 기준으로 기능할 가능성이 높으므로, 개별 기업으로서는 이번 입법예고 내용뿐만 아니라 향후 발표될 고용노동부 지침·매뉴얼도 지속적으로 모니터링할 필요가 있을 것입니다.

법무법인(유) 광장은 새정부가 들어선 이후 급변하는 노동정책에 대응하기 위하여 2025.5.14. 안경덕 전 고용노동부 장관을 고문으로 영입하고 노동컴플라이언스 팀을 출범시킨 바 있습니다. 개정 노동조합법의 내용과 기업의 대응 방안 등 관련 업무에 있어 도움이 필요하신 경우 본 뉴스레터의 담당 변호사들에게 연락을 주시면 언제든지 도움을 받으실 수 있습니다.

[별첨] 노동조합법 시행령 개정안 중 사용자성 관련 주요 내용

현행	개정안
제14조의3(노동조합 교섭요구 사실의 공고) ③ 노동위원회는 제2항에 따라 시정 요청을 받은 때에는 그 요청을 받은 날부터 10일 이내에 그에 대한 결정을 하여야 한다. <단서 신설>	제14조의3(노동조합 교섭요구 사실의 공고) ③ ----- -----, 다만, 노동위원회는 법 제2조 제2호 후단에 따른 사용자에 대한 교섭요구에 관하여 시정 요청을 받은 경우 그 요청을 받은 날부터 10일 이내에 결정하기 어려운 때에는 한 차례에 한정하여 10일의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.
제14조의5(교섭 요구 노동조합의 확정) ⑤ 노동위원회는 제4항에 따른 시정 요청을 받은 때에는 그 요청을 받은 날부터 10일 이내에 그에 대한 결정을 하여야 한다. <단서 신설>	제14조의5(교섭 요구 노동조합의 확정) ⑤ ----- -----, 다만, 노동위원회는 법 제2조 제2호 후단에 따른 사용자에 대한 교섭요구에 관하여 시정 요청을 받은 경우 그 요청을 받은 날부터 10일 이내에 결정하기 어려운 때에는 한 차례에 한정하여 10일의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.
제14조의11(교섭단위 결정) <신 설>	제14조의11(교섭단위 결정) ③ 노동위원회는 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 하는 경우, 다음 각 호의 사항들을 고려하여 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할 필요가 있는지 여부를 판단하여야 한다. 1. 업무의 성질·내용, 작업방식, 작업환경, 노동강도, 책임비중, 임금체계·구성항목·지급방법, 근무시간, 휴일·휴가, 복리후생, 보수·복무규정 등 현격한 근로조건의 차이

