

의안번호	제 호	의결사항
의결 연월일	20 . . (제 회)	

노동조합 및 노동관계조정법
시행령 일부개정령안

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

법제처 심사 전

1. 의결주문

노동조합 및 노동관계조정법 시행령 일부개정령안을 별지와 같이 의결한다.

2. 제안이유

2025. 9. 9. 개정되어 2026. 3. 10. 시행 예정인 「노동조합 및 노동관계 조정법」(이하 “법”이라 함)에서 제2조제2호 후단에 따른 사용자를 새로이 규정함에 따라 해당 사용자와의 교섭 절차에 관하여 필요한 사항을 보완하고자 함

3. 주요내용

가. 교섭요구 사실 공고 시정신청에 대한 노동위원회의 결정기간 연장 가능 근거 마련(안 제14조의3제3항)

법 제2조제2호 후단에 따른 사용자가 노동조합으로부터 교섭을 요구 받았음에도 그 사실을 공고하지 않거나 다르게 공고함에 따라 노동조합이 노동위원회에 시정을 요청한 경우, 노동위원회는 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자에 해당하는지 여부를 판단하여야 하여 현행 보다 시간이 더 소요될 수 있으므로, 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자에 대한 교섭요구에 관하여 시정 요청이 있는 경우에는 노동위원회의 결정 기간을 현행 10일에서, 1회 연장할 수 있는 근거를 마련하고자 함

나. 교섭요구 노동조합 확정 공고 시정신청에 대한 노동위원회의 결정기간 연장 가능 근거 마련(안 제14조의5제5항)

법 제2조제2호 후단에 따른 사용자가 교섭요구 사실 공고 기간 중에 다른 노동조합으로부터 교섭을 요구받았음에도 교섭요구 노동조합 확정 공고를 하지 않거나 다르게 공고함에 따라 노동조합이 노동위원회에 시정을 요청한 경우, 노동위원회는 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자에게 해당하는지 여부를 판단하여야 하여 현행보다 시간이 더 소요될 수 있으므로, 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자에게 대한 교섭요구에 관하여 시정 요청이 있는 경우에는 노동위원회의 결정기간을 현행 10일에서, 1회 연장할 수 있는 근거를 마련하고자 함

다. 교섭단위 분리·통합 결정 기준 구체화(안 제14조의11제3항 및 제4항 신설)

현행 법에서 교섭단위 분리·통합의 기준을 ‘현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 분리·통합 필요성이 인정되는 경우’로 규정하면서, 교섭단위 분리·통합을 위한 노동위원회의 결정 기준은 대통령령으로 정하도록 위임하고 있으나 현행 시행령에는 이에 대해 아무런 규정이 없으므로 법상 기준을 토대로 시행령에서 노동위원회의 결정 기준을 구체화하는 한편, 법 제2조제2호 후단이 신설됨에 따라 그 사업 또는 사업장에서 법 제2조제2호 후단의 근로자에 관하여 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 하는 경우에 고려하여야 하는 사항을 마련하고자 함

4. 주요토의과제

없 음

5. 참고사항

가. 관계법령 : 생 략

나. 예산조치 : 별도조치 필요 없음

다. 합 의 : 0000부 등과 합의되었음

라. 기 타 : 1) 신·구조문대비표, 별첨

2) 입법예고(9999. 12. 31. ~ 12. 31.) 결과, 특기할 사항
없음

3) 행정규제 : 규제개혁위원회와 협의 결과, 이견 없음
- 규제 신설·폐지 등, 없음

노동조합 및 노동관계조정법 시행령 일부개정령안

노동조합 및 노동관계조정법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제14조의3제3항에 단서를 다음과 같이 신설한다.

다만, 노동위원회는 법 제2조제2호 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.

제14조의5제5항에 단서를 다음과 같이 신설한다.

다만, 노동위원회는 법 제2조제2호 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.

제14조의11제3항부터 제6항까지를 각각 제5항부터 제8항까지로 하고, 같은 조에 제3항과 제4항을 다음과 같이 신설한다.

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, 작업환경, 책임비중, 임금체계·구성항목·지급방법, 근무시간, 휴일·휴가, 복리후생, 보수·복무규정 등에 기인한 현격한 근로조건의 차이
 2. 계약형태·방식, 직종, 채용방법, 정년, 인사교류 여부 등에 따른 고용형태
 3. 노동조합의 가입 대상 및 조합원 자격, 노동조합에 가입된 근로자 범위, 기존의 단체교섭 등 노사 간 협의 여부 및 방식, 단체교섭 대상의 적용범위 등에 따른 교섭 관행
 4. 제1호부터 제3호에 준하는 사유로 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할 필요가 있다고 인정되는 사항
- ④ 노동위원회는 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자에 대한 교섭에서 법 제2조제2호 후단의 근로자에 관하여 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 하는 경우에는 법 제29조의3제2항에 따른 교섭단위 분리 또는 통합 필요성을 판단함에 있어 노동조합 간 이해관계의 공통 또는 유사성, 다른 노동조합에 의한 이익 대표의 적절성, 교섭단위 유지 시 노동조합 간 갈등 유발 및 노사관계 왜곡 가능성 등을 우선적으로 고려하여 결정하여야 한다.
- 제14조의11제6항(중전의 제4항) 중 “제3항”을 “제5항”으로 하고, 같은 조 제8항(중전의 제6항) 중 “제5항”을 “제7항”으로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 영은 2026년 3월 10일부터 시행한다.

제2조(적용례) ① 제14조의3제3항, 제14조의5제5항의 개정규정은 이 영 시행 후 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자에게 교섭을 요구한 경우부터 적용한다.

② 제14조의11제3항의 개정규정은 이 영 시행 후 교섭단위를 분리하는 결정을 신청한 경우부터 적용한다.

③ 제14조의11제4항의 개정규정은 이 영 시행 후 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자의 교섭단위를 분리하는 결정을 신청한 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 하여야 한다.		③ ----- ----- ----- -----.		
<u><단서 신설></u>		<u>다만, 노동위원회는 법 제2조제 2호 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.</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 하여야 한다.		⑤ ----- ----- ----- -----.		
<u><단서 신설></u>		<u>다만, 노동위원회는 법 제2조제 2호 후단에 따른 사용자에 대한 교섭요구에 관하여 시정 요청을</u>		

제14조의11(교섭단위 결정) ① ·
② (생략)
<신설>

받은 경우 그 요청을 받은 날부터 10일 이내에 결정하기 어려운 때에는 한 차례에 한정하여 10일의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.

제14조의11(교섭단위 결정) ① ·

② (현행과 같음)

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, 작업환경, 책임비중, 임금체계·구성항목·지급방법, 근무시간, 휴일·휴가, 복리후생, 보수·복무규정 등에 기인한 현격한 근로조건의 차이

2. 계약형태·방식, 직종, 채용방법, 정년, 인사교류 여부 등에 따른 고용형태

3. 노동조합의 가입 대상 및 조합원 자격, 노동조합에 가입된 근로자 범위, 기존의 단체교섭

<신 설>

③ (생 략)

④ 제3항에 따른 통지를 받은 노동조합이 사용자와 교섭하려는 경우 자신이 속한 교섭단위

등 노사 간 협의 여부 및 방식, 단체교섭 대상의 적용범위 등에 따른 교섭 관행

4. 제1호부터 제3호에 준하는 사유로 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할 필요가 있다고 인정되는 사항

④ 노동위원회는 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자에 대한 교섭에서 법 제2조제2호 후단의 근로자에 관하여 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 하는 경우에는 법 제29조의3제2항에 따른 교섭단위 분리 또는 통합 필요성을 판단함에 있어 노동조합 간 이해관계의 공통 또는 유사성, 다른 노동조합에 의한 이익 대표의 적절성, 교섭단위 유지 시 노동조합 간 갈등 유발 및 노사관계 왜곡 가능성 등을 우선적으로 고려하여 결정하여야 한다.

⑤ (현행 제3항과 같음)

⑥ 제5항-----

에 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 ----- 제7항----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
--	---

< 의안 소관 부서명 >

고용노동부 노사관계법제과	
연 락 처	(044) 202 - 7610