

노동조합 및 노동관계조정법 시행령 개정안

2021. 3.

고용노동부

1. 개정이유

「노동조합 및 노동관계조정법」의 개정(법률 제17864호, 2021. 1. 5. 공포, 2021. 7. 6. 시행)에 따라 개정된 법률에 부합하도록 시행령을 개정하고, 노조아님 통보 등 일부 현장 노사관계 제도를 개선하기 위함.

2. 주요내용

가. 대법원이 법률유보원칙 위반으로 무효라고 판단한 “노조아님 통보”의 근거 규정을 정비

* 전교조 법외노조통보처분 취소소송(’20.9.3)에서 노조아님 통보(시행령 제9조제2항)가 법률유보원칙 위반으로 무효라고 판결

나. 개정 노동조합 및 노동관계조정법 제24조에서 사업 또는 사업장별 근로시간 면제 한도의 결정 기준을 “조합원 수”에서 “종사근로자인 조합원 수”로 변경함에 따라 시행령에서도 법률이 정하는 바와 같이 “종사근로자인 조합원 수”를 기준으로 근로시간 면제 한도를 결정하도록 변경

다. 개정 노동조합 및 노동관계조정법 제24조의2에서 근로시간 면제심의위원회의 소속을 “고용노동부”에서 “경제사회노동위원회”로 변경함에 따라 시행령의 위원·간사 위촉 권한 등을 “고용노동부장관”에서 “경제사회노동위원회 위원장”으로 변경

라. 개정 노동조합 및 노동관계조정법 제29조의2에서 교섭창구 단일화 과정에서의 과반수 노조 산정, 공동교섭대표단 참여 적격 판단, 공동교섭대표단 결정 등에 필요한 “조합원”의 기준을 “중사근로자인 조합원”으로 변경함에 따라 시행령에서도 법률이 정하는 바와 같이 “중사근로자인 조합원”을 기준으로 과반수 노조 확정, 공동교섭대표단 구성 등의 절차를 진행할 수 있도록 관련 규정 변경

마. 교섭대표노동조합 결정에 이의가 있는 노동조합이 노동위원회에 이의신청을 할 수 있는 사유로 ‘사용자가 과반수 노동조합을 공고하지 아니한 경우’를 추가

* 현재는 사용자가 공고한 사실에 대한 이의제기만 가능

바. 개정 노동조합 및 노동관계조정법 제32조에서 단체협약 유효기간 상한을 2년에서 3년으로 확대함에 따라 단체협약 유효기간 상한과 사실상 연동되어 있었던 교섭대표노조 지위 유지기간을 분리하여 “사용자와 체결한 첫 번째 단체협약의 효력이 발생한 날을 기준으로 2년이 되는 날”까지로 명확히 함

사. 사용자 동의로 개별교섭이 진행되는 경우, 그 동의가 있었던 날로부터 1년 동안 개별교섭에 참여한 어느 노동조합도 단체협약을 체결하지 못한다면 새롭게 교섭창구단일화 절차를 개시할 수 있도록 함

아. 개정 노동조합 및 노동관계조정법 제29조의3에서 분리된 교섭단위의 통합근거가 신설됨에 따라 관련 시행령에서도 교섭단위 결정시 “분리된 교섭단위의 통합” 근거를 함께 명시하기 위해 관련 시행령 개정

노동조합 및 노동관계조정법 시행령 일부개정령안

노동조합및노동관계조정법시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제9조제2항 중 “요구하고 그 기간 내에 이를 이행하지 아니하는 경우에는 당해 노동조합에 대하여 이 법에 의한 노동조합으로 보지 아니함을 통보하여야 한다”를 “요구할 수 있다”로 하고, 같은 조 제3항 중 “교부하거나 제2항의 규정에 의한 통보를 한”을 “교부한”으로 한다.

제11조의2 중 “법 제24조제4항”을 “법 제24조제2항”으로, “전체 조합원 수”를 “종사근로자인 전체 조합원 수”로 한다.

제11조의3제1항 중 “고용노동부장관”을 “경제사회노동위원회 위원장”으로 하고, 같은 조 제2항을 삭제한다.

제11조의4제1항 각 호 외의 부분 중 “제11조의3제2항”을 “법 제24조의2제5항제1호및제2호”로 하고, 같은 조 제2항 각 호 외의 부분 중 “법 제24조의2제3항”을 “법 제24조의2제5항제3호”로, “공익위원”을 “공익을 대표하는 위원”으로 한다.

제11조의6제1항 중 “고용노동부장관”을 “경제사회노동위원회 위원장”으로 하고, 같은 조 제2항을 다음과 같이 하며, 같은 조 제4항 중 “고용노동부 및 관계 행정기관”을 “관계 행정기관”으로, “위원회 관련”을 “관련”으로 하고, 같은 조 제6항 중 “고용노동부장관”을 “경제사회노동위원회 위원장”으로 한다.

② 위원회의 사무를 처리하기 위하여 위원회에 간사 1명을 두며, 간사는 경제사회노동위원회 소속 직원 중에서 경제사회노동위원회 위원장이 지명한다.

제14조의2제2항 중 “조합원 수”를 “종사근로자인 조합원 수”로 한다.

제14조의5제1항 중 “조합원 수”를 “종사근로자인 조합원 수”로 한다.

제14조의6제1항 중 “법 제29조의2제2항”을 “법 제29조의2제3항”으로 한다.

제14조의7제1항을 다음과 같이 하고, 같은 조 제3항 중 “제2항에 따라”를 “사용자가 제2항에 따른 과반수 노동조합을 공고하지 아니한 경우 또는”으로, “과반수 여부에 대한 이의를 제기하려는”을 “과반수 여부에 대한 이의가 있는 경우에”로 하며, 같은 조 제4항 중 “조합원의 서명”을 “종사근로자인 조합원의 서명”으로, “조합원 수”를 “종사근로자인 조합원 수”로 하고, 같은 조 제5항 중 “조합원 수”를 “종사근로자인 조합원 수”로 한다.

① 법 제29조의2제3항 및 이 영 제14조의6에 따른 교섭대표노동조합이 결정되지 못한 경우에는, 법 제29조의2제3항에 따른 교섭창구 단일화 절차(이하 “교섭창구 단일화 절차”라 한다)에 참여한 모든 노동조합의 종사근로자인 전체 조합원 과반수로 조직된 노동조합(2개 이상의 노동조합이 위임 또는 연합 등의 방법으로 교섭창구 단일화 절차에 참여하는 노동조합 종사근로자인 전체 조합원의 과반수가 되는 경우를 포함한다. 이하 “과반수 노동조합”이라 한다)은 제14조의6제1항에 따른 기한이 만료된 날부터 5일 이내에 사용자에게 노동조합의 명칭, 대표자 및 과반수 노동조합이라는 사실 등을 통지하여야 한다.

제14조의7제6항 각 호 외의 부분 중 “조합원 수”을 “종사근로자인 조합원 수”로, “조합원”을 “종사근로자인 조합원”로, “조합원 수를 산정한다”를 “종사근로자인 조합원 수를 산정한다”로 하고, 같은 항 제1호 및 제2호 중 “조합원 수”를 각각 “종사근로자인 조합원 수”로 하며, 같은 항 제3호 중 “조합원”을 “종사근로자인 조합원”으로, “조합원 수”를 “종사근로자인 조합원 수”로 하고, 같은 조 제7항 및 제8항 단서 중 “조합원”을 각각 “종사근로자인 조합원”으로 한다.

제14조의8제1항 각 호 외의 부분 중 “법 제29조의2제2항 및 제3항”을 “법 제29조의2제3항 및 제4항”으로, “제4항”을 “제5항”으로 한다.

제14조의9제1항 중 “법 제29조의2제4항”을 “법 제29조의2제5항”으로, “법 제29조의2제5항”을 “법 제29조의2제6항”으로 하고, 같은 조 제2항 본문 중 “조합원 수”를 “종사근로자인 조합원 수”로 하며, 같은 조 제3항 중 “조합원 수”를 “종사근로자인 조합원 수”로 하고, 같은 조 제5항 단서 중 “조합원 수”를 “종사근로자인 조합원 수”로 한다.

제14조의10제1항 각 호 외의 부분 중 “법 제29조의2제2항부터 제5항”을 “법 제29조의2제3항부터 제6항”으로, “결정된 때부터 다음 각 호의 구분에 따른”을 “결정이 있는 후 사용자와 체결한 첫 번째 단체협약의 효력이 발생한 날을 기준으로 2년이 되는”으로 하고, 같은 항 제1호 및 제2호를 삭제하며, 같은 조 제3항 전단 중 “결정된 교섭대표노동조합이 그 결정된 날”을 “교섭대표노동조합이 결정된 날 또는 법 제29조의2제1항 단서에 따른 사용자의 동의가 있었던 날로”로 한다.

제14조의11의 제목 “(교섭단위 분리의 결정)”을 “(교섭단위 결정)”으로 하고, 같은 조 제1항 각 호 외의 부분 중 “교섭단위를 분리하여”를

“교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하여”로, “교섭단위 분리의 결정”을 “교섭단위 분리 또는 분리된 교섭단위 통합 결정”으로 하며, 같은 조 제2항 중 “교섭단위 분리의”를 “교섭단위 분리 또는 분리된 교섭단위 통합에 대한”으로 하고, 같은 조 제3항 중 “교섭단위 분리”를 “교섭단위 분리 또는 분리된 교섭단위 통합”으로 하며, 같은 조 제4항 중 “교섭단위 분리의”를 “교섭단위 분리 또는 분리된 교섭단위 통합에 대한”으로 하고, 같은 조 제5항 중 “교섭단위 분리”를 “교섭단위 분리 또는 분리된 교섭단위 통합”로, “교섭단위 분리에”를 “교섭단위 분리 또는 분리된 교섭단위의 통합에”로 하며, 같은 조 제6항 중 “교섭단위 분리”를 “교섭단위 분리 또는 분리된 교섭단위 통합”으로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 영은 2021년 7월 6일부터 시행한다.

신·구조문대비표

현행	개정안
제9조(설립신고서의 보완요구 등) ① (생략) ② 노동조합이 설립신고증을 교부받은 후 법 제12조제3항제1호에 해당하는 설립신고서의 반려사유가 발생한 경우에는 행정관청은 30일의 기간을 정하여 시정을 <u>요구</u> <u>하고 그 기간 내에 이를 이행하지 아니하는 경우에는 당해 노동조합에 대하여 이 법에 의한 노동조합으로 보지 아니함을 통보하여야 한다.</u> ③ 행정관청은 노동조합에 설립신고증을 <u>교부하거나 제2항의 규정</u> <u>에 의한 통보를 한 때에는</u> 지체없이 그 사실을 관할 노동위원회와 당해 사업 또는 사업장의 사용자나 사용자단체에 통보하여야 한다.	제9조(설립신고서의 보완요구 등) ① (현행과 같음) ② 노동조합이 설립신고증을 교부받은 후 법 제12조제3항제1호에 해당하는 설립신고서의 반려사유가 발생한 경우에는 행정관청은 30일의 기간을 정하여 시정을 <u>요구</u> <u>할 수 있다.</u> ③ ----- ----- <u>교부한</u> ----- ----- ----- ----- -----.
제11조의2(근로시간 면제 한도) 법 제24조의2제1항에 따른 근로시간 면제심의위원회(이하 “위원회”라 한다)는 같은 조 제2항에 따른 근로시간 면제 한도를 정할 때 <u>법 제24조제4항에 따라 사업 또는 사업</u>	제11조의2(근로시간 면제 한도) --- ----- ----- ----- ----- ----- <u>법 제24조제2항</u> -----

장의 전체 조합원 수와 해당 업무의 범위 등을 고려하여 시간과 이를 사용할 수 있는 인원으로 정할 수 있다.

제11조의3(위원회 위원의 위촉) ① 위원회의 위원은 고용노동부장관이 위촉한다.
② 위원회의 위원 중 법 제24조의2제3항에 따라 노동계가 추천하여 위촉되는 위원은 전국적 규모의 노동 단체가 추천하는 사람 중에서 위촉하고, 경영계가 추천하여 위촉되는 위원은 전국적 규모의 경영자 단체가 추천하는 사람 중에서 위촉한다.

제11조의4(위원회 위원의 자격기준)
① 제11조의3제2항에 따른 단체에서 위원회의 위원으로 추천받을 수 있는 사람의 자격기준은 다음 각 호와 같다.
1. 2. (생략)
② 위원회의 위원 중 법 제24조의2제3항에 따라 공익위원으로 추천받을 수 있는 사람의 자격기준은 다음 각 호와 같다.
1. 3. (생략)

종사근로자인 전체 조합원 수-----

-----.

제11조의3(위원회 위원의 위촉) ① ----- 경제사회노동위원회 위원장-----.
② 삭제

제11조의4(위원회 위원의 자격기준)
① 법 제24조의2제5항제1호및제2호-----

-----.
1. 2. (현행과 같음)
② ----- 법 제24조의2제5항제3호----- 공익을 대표하는 위원-----
-----.
1. 3. (현행과 같음)

으로 서명 또는 날인하여 사용자
에게 통지하여야 한다.

② (생략)

제14조의7(과반수 노동조합의 교섭 대표노동조합 확정 등) ① 법 제29조의2제2항 및 이 영 제14조의6에 따른 교섭대표노동조합이 결정되지 못한 경우에는, 법 제29조의2제2항에 따른 교섭창구 단일화 절차(이하 “교섭창구 단일화 절차”라 한다)에 참여한 모든 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 노동조합(2개 이상의 노동조합이 위임 또는 연합 등의 방법으로 교섭창구 단일화 절차에 참여하는 노동조합 전체 조합원의 과반수가 되는 경우를 포함한다. 이하 “과반수 노동조합”이라 한다)은 제14조의6제1항에 따른 기한이 만료된 날부터 5일 이내에 사용자에게 노동조합의 명칭, 대표자 및 과반수 노동조합이라는 사실 등을 통지하여야 한다.

② (생략)

③ 제2항에 따라 공고된 과반수

② (현행과 같음)

제14조의7(과반수 노동조합의 교섭 대표노동조합 확정 등) ① 법 제29조의2제3항 및 이 영 제14조의6에 따른 교섭대표노동조합이 결정되지 못한 경우에는, 법 제29조의2제3항에 따른 교섭창구 단일화 절차(이하 “교섭창구 단일화 절차”라 한다)에 참여한 모든 노동조합의 종사근로자인 전체 조합원 과반수로 조직된 노동조합(2개 이상의 노동조합이 위임 또는 연합 등의 방법으로 교섭창구 단일화 절차에 참여하는 노동조합 종사근로자인 전체 조합원의 과반수가 되는 경우를 포함한다. 이하 “과반수 노동조합”이라 한다)은 제14조의6제1항에 따른 기한이 만료된 날부터 5일 이내에 사용자에게 노동조합의 명칭, 대표자 및 과반수 노동조합이라는 사실 등을 통지하여야 한다.

② (현행과 같음)

③ 사용자가 제2항에 따른 과반수

노동조합에 대하여 그 과반수 여
부에 대한 이의를 제기하려는 노
동조합은 제2항에 따른 공고기간
내에 고용노동부령으로 정하는 바
에 따라 노동위원회에 이의 신청
을 하여야 하며, 이의 신청이 없는
경우에는 그 과반수 노동조합이
교섭대표노동조합으로 확정된다.

④ 노동위원회는 제3항에 따른 이의 신청을 받은 때에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합과 사용자에게 통지하고, 조합원 명부(조합원의 서명 또는 날인이 있는 것으로 한정한다) 등 고용노동부령으로 정하는 서류를 제출하게 하거나 출석하게 하는 등의 방법으로 조합원 수에 대하여 조사·확인하여야 한다.

⑤ 제4항에 따라 조합원 수를 확인하는 경우의 기준일은 제14조의 5제1항에 따라 교섭을 요구한 노동조합의 명칭 등을 공고한 날로 한다.

⑥ 노동위원회는 제4항에 따라 조
합원 수를 확인하는 경우 2개 이상
의 노동조합에 가입한 조합원에 대

노동조합을 공고하지 아니한 경우
또는 ----- 과반수 여부에 대
한 이의가 있는 경우에 -----

④ -----

---- 종사근로자인 조합원의 서명

----- 종사근로자인 조
합원 수-----.

⑤ ----- 종사근로자인 조
합원 수 -----

⑥ -----종
사근로자인 조합원 수-----
-----종사근로자인 조합

해서는 그 조합원 1명별로 다음 각 호의 구분에 따른 방법으로 조합원 수를 산정한다.

1. 조합비를 납부하는 노동조합이 1개인 경우: 조합비를 납부하는 노동조합의 조합원 수에 숫자 1을 더할 것
2. 조합비를 납부하는 노동조합이 2개 이상인 경우: 숫자 1을 조합비를 납부하는 노동조합의 수로 나눈 후에 그 산출된 숫자를 그 조합비를 납부하는 노동조합의 조합원 수에 각각 더할 것
3. 조합비를 납부하는 노동조합이 하나도 없는 경우: 숫자 1을 조합원이 가입한 노동조합의 수로 나눈 후에 그 산출된 숫자를 그 가입한 노동조합의 조합원 수에 각각 더할 것

⑦ 노동위원회는 노동조합 또는 사용자가 제4항에 따른 서류 제출 요구 등 필요한 조사에 따르지 아니한 경우에 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 조합원 수를 계산하여 확인

원-----
-----종사근로자인 조합원 수----

1. -----
-----종사근로자인 조합원 수-----
2. -----
-----종사근로자인 조합원 수--
3. -----
-----종사근로자인 조합원 수-----

⑦ -----
-----종사근로자인 조합원 수-----.

한다.

⑧ 노동위원회는 제4항부터 제7항까지의 규정에 따라 조사·확인한 결과 과반수 노동조합이 있다고 인정하는 경우에는 그 이의 신청을 받은 날부터 10일 이내에 그 과반수 노동조합을 교섭대표노동조합으로 결정하여 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합과 사용자에게 통지하여야 한다. 다만, 그 기간 이내에 조합원 수를 확인하기 어려운 경우에는 한 차례에 한정하여 10일의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.

제14조의8(자율적 공동교섭대표단 구성 및 통지) ① 법 제29조의2제2항 및 제3항에 따라 교섭대표노동조합이 결정되지 못한 경우에, 같은 조 제4항에 따라 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합은 사용자와 교섭하기 위하여 다음 각 호의 구분에 따른 기간 이내에 공동교섭대표단의 대표자, 교섭위원 등 공동교섭대표단을 구성하여

⑧ -----
-----종사근로자인 조합원 수-----
--.

제14조의8(자율적 공동교섭대표단 구성 및 통지) ① 법 제29조의2제3항 및 제4항-----
-- 제5항-----

연명으로 서명 또는 날인하여 사용자에게 통지하여야 한다.

1. · 2. (생략)

② (생략)

제14조의9(노동위원회 결정에 의한
공동교섭대표단의 구성) ① 법 제29조의2제4항 및 이 영 제14조의8 제1항에 따른 공동교섭대표단의 구성에 합의하지 못한 경우에 공동교섭대표단 구성에 참여할 수 있는 노동조합의 일부 또는 전부는 노동위원회에 법 제29조의2제5항에 따라 공동교섭대표단 구성에 관한 결정 신청을 하여야 한다.

② 노동위원회는 제1항에 따른 공동교섭대표단 구성에 관한 결정 신청을 받은 때에는 그 신청을 받은 날부터 10일 이내에 총 10명 이내에서 각 노동조합의 조합원 수에 따른 비율을 고려하여 노동조합별 공동교섭대표단에 참여하는 인원 수를 결정하여 그 노동조합과 사용자에게 통지하여야 한다. 다만, 그 기간 이내에 결정하기 어려운 경우에는 한 차례에 한정하여 10일의 범위에서 그 기간을 연

1. · 2. (현행과 같음)

② (현행과 같음)

제14조의9(노동위원회 결정에 의한
공동교섭대표단의 구성) ① 법 제29조의2제5항

----- 법 제29조의2제6항

②

종사근로자인 조합원 수

장할 수 있다.

③ 제2항에 따른 공동교섭대표단 결정은 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 모든 노동조합이 제출한 조합원 수에 따른 비율을 기준으로 하며, 조합원 수 및 비율에 대하여 그 노동조합 중 일부 또는 전부가 이의를 제기하는 경우에는 제14조의7제4항부터 제7항까지의 규정을 준용한다.

④ (생략)

⑤ 제4항에 따라 공동교섭대표단을 구성할 때에 그 공동교섭대표단의 대표자는 공동교섭대표단에 참여하는 노동조합이 합의하여 정한다. 다만, 합의가 되지 않을 경우에는 조합원 수가 가장 많은 노동조합의 대표자로 한다.

제14조의10(교섭대표노동조합의 지위 유지기간 등) ① 법 제29조의2 제2항부터 제5항까지의 규정에 따라 결정된 교섭대표노동조합은 그 결정된 때부터 다음 각 호의 구분에 따른 날까지 그 교섭대표노동조합의 지위를 유지하되, 새로운 교섭대표노동조합이 결정된 경우

③ _____

종사근로자인 조합원 수

종사근로자인 조합원 수

④ (현행과 같음)

⑤ -----

종사근로자인 조합원 수 -----

-----.

제14조의10(교섭대표노동조합의 지
위 유지기간 등) ① 법 제29조의2
제3항부터 제6항-----

결정이 있는 후 사용자와 체결한
첫 번째 단체협약의 효력이 발생
한 날을 기준으로 2년이 되는 ---

에는 그 결정된 때까지 교섭대표 노동조합의 지위를 유지한다.

1. 교섭대표노동조합으로 결정된 후 사용자와 체결한 첫 번째 단체협약의 유효기간이 2년인 경우: 그 단체협약의 유효기간이 만료되는 날

2. 교섭대표노동조합으로 결정된 후 사용자와 체결한 첫 번째 단체협약의 유효기간이 2년 미만인 경우: 그 단체협약의 효력이 발생한 날을 기준으로 2년이 되는 날

② (생략)

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.

제14조의11(교섭단위 분리의 결정)

① 노동조합 또는 사용자는 법 제29조의3제2항에 따라 교섭단위를 분리하여 교섭하려는 경우에는 다음 각 호에 해당하는 기간에 노동

-----.

<삭 제>

<삭 제>

② (현행과 같음)

③ ----- 교섭대표노동조합이 결정된 날 또는 법 제29조의2제1항 단서에 따른 사용자의 동의를 있었던 날로-----

-. -----
-----.

제14조의11(교섭단위 결정) ① -----
----- 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하여 ----- 교섭단위 분리 또는

위원회에 교섭단위 분리의 결정을 신청할 수 있다.

1. 2. (생략)

② 노동위원회는 제1항에 따라 교섭단위 분리의 결정 신청을 받은 때에는 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 그 내용을 통지하여야 하며, 그 노동조합과 사용자는 노동위원회가 지정하는 기간까지 의견을 제출할 수 있다.

③ 노동위원회는 제1항에 따른 신청을 받은 날부터 30일 이내에 교섭단위 분리에 관한 결정을 하고 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 통지하여야 한다.

④ 노동위원회로부터 제3항에 따라 교섭단위 분리의 결정을 통지 받은 경우에, 사용자와 교섭하려는 노동조합은 자신이 속한 교섭단위에 단체협약이 있는 때에는 그 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 제14조의2제2항에 따라 필요한 사항을 적은 서면으로 교섭을 요구할 수 있다.

분리된 교섭단위 통합 결정-----
-----.

1. 2. (현행과 같음)

② -----교섭단위 분리 또는 분리된 교섭단위 통합에 대한 -----

-----.

③ -----
----- 교섭단위 분리 또는 분리된 교섭단위 통합 -----
-----.

④ -----교섭단위 분리 또는 분리된 교섭단위 통합에 대한-----

⑤ 제1항에 따른 <u>교섭단위 분리</u>의 결정 신청에 대한 노동위원회의 결정이 있기 전에 제14조의2에 따른 교섭 요구가 있는 때에는 법 제29조의3제2항에 따른 <u>교섭단위 분리</u>에 관한 결정이 있을 때까지 제14조의3에 따른 교섭요구 사실의 공고 등 교섭창구 단일화 절차의 진행은 정지된다. ⑥ 제1항부터 제5항까지에서 규정한 사항 외에 <u>교섭단위 분리</u>의 결정 신청 및 그 신청에 대한 결정 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.	----- ----- ⑤ -----<u>교섭단위 분리</u> <u>또는 분리된 교섭단위 통합</u>의 ----- ----- ----- ----- <u>교섭단위 분리 또는 분리된 교섭단위 통합</u>에 ----- -----. ⑥ ----- ----- <u>교섭단위 분리 또는 분리된 교섭단위 통합</u> ----- ----- -----.
--	--