법무법인(유) 린

Human Resources Newsletter

2025.12.09.

2025.11.24.자 개정 노동조합법 시행령 입법예고 주요내용

1. 노동조합법 시행령 입법예고 발표

: 교섭단위 분리의 구체적인 절차 제시

고용노동부는 2025. 11. 24. 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노동조합법') 시행령을 입법예고했습니다.

노동조합법은 지난 2025. 9. 9. 개정되어 2026. 3. 10. 시행 예정(일명 '노란봉투법')에 있습니다. 개정 노동조합법은 제2조, 제3조를 개정하는 것을 골자로 하고 있는데, 특히 제2조는 노동조합법상 사용자의 정의를 "사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자"라는 기존 규정에서 "근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자"로 확대하였고, 제3조는 쟁의행위로 발생하는 손해에 대한 사용자의 노동조합 상대 손해배상 청구를 제한하는 것을 내용으로 하고 있습니다.

2. 교섭단위 분리 결정 기준 구체화

: 시행령 안 제14조의 11 제3항 신설

이번 고용노동부의 노동조합법 시행령 입법예고는 개정 노동조합법의 후속조치로, 원청이 하청 노조의 실질적 사용자로 인정될 경우의 교섭절차를 구체화한 것입니다. 개정 노동조합법과 관련하여, 원·하청 노조 사이의 교섭창구단일화 절차가 어떻게 되는 것인지, 원·하청간 교섭단위가 어떻게 되는지에 관한 혼란이 있었고, 이를 구체화하기 위해 이번 입법

Related Areas

HR팀

Contact

차선희 변호사
T. 070-8807-9010
E. shcha@law-lin.com

최지수 변호사
T. 02-3477-8685
E. jschoi@law-lin.com

배태준 변호사
T. 02-3477-8685
E. tjbae@law-lin.com

박혁 변호사/노무사
T. 070-8807-9013
E. hpark@law-lin.com

김승현 변호사
T. 070-8807-5037
E. shkim@law-lin.com

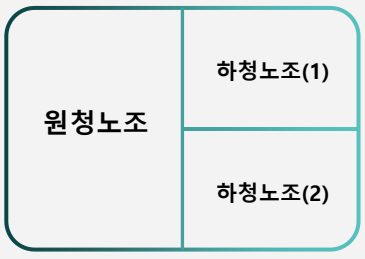
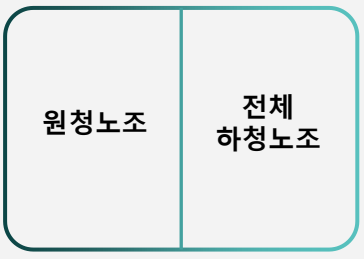
예고가 진행된 것입니다. 다만 위 입법예고에는 아직 개정 노동조합법상 사용자성 판단 기준에 대한 구체화된 내용은 없는 것으로 보입니다.

고용노동부는 개정 노동조합법에서 사용자를 새로이 규정함에 따라 해당 사용자와의 교섭 절차에 관하여 필요한 사항을 보완하고자 하였습니다. 이에 시행령 제14조의11 제3항(신설)은 교섭단위 분리·통합 결정 시 노동위원회가 하청노조의 구체적 상황에 따라 교섭단위를 분리·통합할 수 있도록 결정기준을 구체화하였습니다.

구체적으로는 노동위원회가 교섭단위 분리·통합 여부 결정 시 업무의 성질, 내용, 작업환경, 임금체계 등 **근로조건의 차이**, 계약형태·방식, 직종, 채용방법 등 **고용형태**, 노동조합 조직 범위, 노동조합의 가입 대상 및 조합원 자격 등 **교섭 관행, 근로자 간 이해관계의 공통 또는 유사성, 다른 노동조합에 의한 이익 대표의 적절성, 안정적 교섭체계 구축 가능성, 교섭단위 유지 시 노동조합 간 갈등 유발 및 노사관계 왜곡 가능성, 당사자들의 의사** 등을 고려하도록 하고 있습니다. 이와 같은 기준은 결국 노·노 갈등을 의식한 것으로 보입니다.

고용노동부의 기본적인 입장은 원청노조와 하청노조는 그 교섭권의 범위, 근로조건, 근로자 간 이해관계의 차이가 있으므로, 각 교섭단위를 분리하는 것이 바람직하다는 것입니다.

고용노동부가 제시한 구체적인 분리 방법의 예시로는 ① 직무나 이해관계, 노동조합 특성이 현저히 다른 경우에는 개별하청별로 분리하는 방식, ② 직무 등 특성이 유사한 하청이 있는 경우에는 유사 하청별로 분리하는 방식, ③ 전체 하청의 직무 등 특성이 유사한 경우에는 전체 하청노조로 분리하는 방식 등이 있습니다.

① 개별 하청별 분리	② 직무 등 유사 하청별 분리	③ 전체 하청노조로 분리
		

위 분리 절차를 거칠 경우 원청 노조와 하청 노조 간에는 이해관계가 다르므로 원칙적으로 교섭단위를 분리하고, 하청 노조들 간에도 직무 등이 다르면 분리함으로써 하청 노조의 실질적 교섭권을 보장하겠다는 방침입니다. 교섭단위가 분리되면 이후 교섭단위별로 각각 교섭창구단일화 절차를 진행하여 각각의 교섭대표 노동조합을 결정하게 합니다.

서울특별시 서초구 서초중앙로24길 10, 13층, 14층 (서초동, 316타워) | Tel: 02-3477-8695 | Fax: 02-3477-8694
E-mail: lin@law-lin.com | © 2017 LIN. All Rights Reserved.

3. 노동위원회의 '사용자성 판단' 기간 연장

: 시행령 안 제14조의 3 제3항, 제14조의 5 제5항

하청노조가 원청에게 교섭을 요구하였으나 원청이 이를 거부하여(교섭요구 사실 공고 또는 교섭요구 노동조합 확정 공고를 하지 않은 경우) 노조가 노동위원회에 시정신청을 한 경우, 노동위원회가 사용자성을 판단하는 데에 현행보다 시간이 더 소요될 수 있음을 고려하여, 노동위원회가 원청의 사용자성 여부를 판단할 수 있는 기간을 현행 10일에서 **최대 20일(1회 연장 가능)로 연장**하였습니다.

노동위원회는 이 기간동안 원청에 자료제출을 요구하거나 직권 조사를 통해 특정 근로조건에 대한 원청의 실질적 지배력(사용자성)을 판단하게 되는데, 이 때 자료 제출을 거부하거나 허위 제출 시에는 노동위원회법에 따른 벌칙(500만 원 이하의 벌금, 노동위원회법 제31조)이 적용됩니다.

고용노동부는 또한 사용자성 범위 등에 관한 분쟁이 있을 시에는, 교섭 전후 어느 시점에서든 가칭 '사용자성 판단 지원 위원회'를 통해 교섭의무 여부에 대한 판단을 도울 예정이라고 하였습니다. 다만 '사용자성 판단 지원 위원회'의 판단에는 법적 구속력이 없으므로, 결국 사용자성의 판단은 위 노동위원회의 판단에 불복하여 진행되는 행정소송에서 결정될 것으로 보입니다.

4. 시사점

: 개정안에 대비하기 위한 대응 방안

이번 입법예고에도 불구하고, 여전히 사용자성의 판단 기준은 물론, 교섭단위의 분리·통합에 관한 기준이 불명확한 상태에 놓여있습니다. 이에 고용노동부가 제시한 분리·통합의 기준 예시인 직무나 이해관계, 특성의 유사성이 구체적인 사례에서 어떻게 적용되고 해석되는지에 관한 지속적인 모니터링과 대응이 필요할 것입니다.

교섭단위의 설정: 이번 입법 예고에 따를 때, 하청노조의 시정신청 사건에서 노동위원회에 의하여 원청의 사용자성 판단이 1차적으로 이루어질 가능성이 상당히 높습니다. 이에 기업 입장에서는 선제적으로 교섭단위를 적정히 설정하고 이를 뒷받침할 근거 자료와 타당한 이유를 준비할 필요가 있습니다.

서울특별시 서초구 서초중앙로24길 10, 13층, 14층 (서초동, 316타워) | Tel: 02-3477-8695 | Fax: 02-3477-8694
E-mail: lin@law-lin.com | © 2017 LIN. All Rights Reserved.

사용자성 판단 기준에 관한 지속적인 모니터링: 개정 노동조합법의 가장 큰 골자는 결국 사용자성을 확대하였다는 점입니다. 하지만 현재로서는 관련 판례가 존재하지 않는 상황이므로, 이번 입법 예고를 포함하여 앞으로 발표될 매뉴얼 등이 확대된 사용자성을 해석하는 데에 중요한 기준이 될 것으로 보입니다. 이에 기업으로서는 추후 공개될 고용노동부 매뉴얼 등을 확인하고, 그에 따라 대응 전략을 수립할 필요성이 있습니다.

***

법무법인(유) 린 HR팀은 인사·노무 분야의 최신 뉴스, 법령 및 규제 동향을
모니터링하여 주기적으로 고객에게 뉴스레터를 발송해 드립니다.
본 뉴스레터의 저작권은 법무법인(유) 린에게 있으며, 출처를 표시할 것을 조건으로
비상업적 용도에 한하여 자유롭게 이용할 수 있습니다(CC BY-NC).

본 뉴스레터에 대해 더 자세히 알고 싶으시거나 기타 문의사항이 있으신 경우,
언제든지 **법무법인(유)린 HR팀(02-3477-8695)**으로 연락하여 주시기 바랍니다.

서울특별시 서초구 서초중앙로24길 10, 13층, 14층 (서초동, 316타워) | Tel: 02-3477-8695 | Fax: 02-3477-8694
E-mail: lin@law-lin.com | © 2017 LIN. All Rights Reserved.