

November 25, 2025

## 개정 노동조합법 시행령(안) 입법예고

### - 교섭단위분리 제도 적극 활용

#### I. 입법예고의 배경

고용노동부는 2026. 3. 10. 사용자의 범위를 확대한 개정 노동조합법이 시행된 이후, 원청과 하청 노조의 교섭절차 단일화 절차에 관한 노동조합법 시행령 개정안(이하 "개정안")을 입법예고하였습니다.

개정안의 핵심은 원청의 사업(장) 단위로 교섭창구 단일화 절차를 시작하지만, 교섭단위 분리 제도를 통하여 원청 단위와 하청 단위를 분리할 수 있게 하여 하청 노조의 교섭권을 보장하며, 하청 단위에서도 직무, 이해관계, 노동조합의 특성에 따라 다시 유사 하청 단위 또는 하청별 개별적인 교섭단위를 설정하도록 한 것입니다.

#### II. 개정안의 주요 내용

##### 1. 원·하청 교섭관계에서 교섭단위 분리 제도의 유연한 운영

###### 1) 교섭절차 추진 방안: 원·하청 교섭단위 분리

고용노동부는 원청노조와 하청노조는 교섭권의 범위 및 사용자의 책임범위, 근로조건, 이해관계 등에 차이가 있음을 감안하여, 원·하청간 교섭단위를 분리하는 것이 바람직하다는 입장입니다. 하청 단위 내에서의 교섭단위는 아래와 같은 유형의 분리 방식을 예시로 들며, 이 외에도 현장 상황에 부합하는 방식들을 추가적으로 고려하겠다고 하였습니다. 결국 개별적 교섭부터 하청단위 통합 교섭까지 모든 형태의 교섭단위가 가능하다는 입장입니다.

직무·이해관계·노조 특성이 현저히 상이	직무·이해관계·노조 특성이 유사한 하청이 존재	전체 하청의 특성이 유사하여 근로조건 통일 필요성 존재
개별 하청별 분리	직무 등 유사 하청단위별 분리	전체 하청단위로 분리
<p>원청 A,B 노동조합</p> <p>하청1 C,D 노동조합</p> <p>하청2 E,F 노동조합</p> <p>하청3 G,H 노동조합</p>	<p>원청 A,B 노동조합</p> <p>A직무</p> <p>B직무</p> <p>하청1 C,D 노동조합</p> <p>하청2 E,F 노동조합</p> <p>하청3 G,H 노동조합</p>	<p>원청 A,B 노동조합</p> <p>하청1 C,D 노동조합</p> <p>하청2 E,F 노동조합</p> <p>하청3 G,H 노동조합</p>

## 2) 교섭단위 분리에 관한 고려요소 확대

개정안은 노동위원회가 교섭단위를 분리하는 결정을 할 때 고려해야 할 사항을 명시하여, 노동조합법 제29조의3 제2항에서 정하고 있는 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭관행 등 교섭단위 분리·통합에 관한 고려요소를 보다 구체화하고 확대하였습니다(개정안 제14조의11 제3항 신설). 주요 고려요소는 아래와 같습니다.

교섭단위 분리 결정 기준	판단요소
① 현격한 근로조건의 차이	업무의 성질·내용, 작업방식, 작업환경, 노동강도, 책임 비중 임금체계, 구성항목 및 지급방법 근무시간, 휴일·휴가, 복리후생, 보수·복무 규정 등
② 고용형태	계약형태·방식, 직종, 채용방법, 정년 인사교류 여부·정도 등
③ 교섭관행	노동조합의 조직범위, 가입대상 및 조합원 자격 기존 단체교섭 등 노사협회의 방식, 단체교섭 대상의 적용범위 등
④ 기타 특별한 사정	당사자들의 의사 근로자 간 이해관계의 공통 또는 유사성 다른 노동조합에 의한 이익대표의 적절성 통일적 근로조건 형성의 필요성 교섭단위 유지 시 노동조합 간 갈등 유발 및 노사관계 왜곡 가능성

## 2. 노동위원회의 사용자성 판단

개정안은 원청이 교섭창구 단일화 절차를 진행하지 않았을 때 노동위원회가 시정신청 사건에서 특정 근로조건에 대한 원청의 사용자성 여부를 판단하고, 이를 위하여 현행 결정기간 10일에서 필요시 1회에 한하여 최대 10일간 결정기간을 연장할 수 있도록 하는 근거규정을 마련하였습니다.

고용노동부는 노동위원회가 특정 근로조건에 대하여 원청의 실질적 지배력을 인정하는 경우, 그 범위에서 원청이 사용자로서 교섭절차를 진행하도록 함으로써 교섭 전 사용자

성 여부를 둘러싼 노사 분쟁을 최소화하겠다는 입장과 함께, 교섭 전후 과정에서 언제든지 교섭 당사자가 신청하면 고용노동부 내부 임의기구인 '사용자성 판단 지원 위원회'에서 사용자성 판단을 신속히 지원하겠다는 방침도 밝혔습니다. 다만 '사용자성 판단 지원 위원회'의 판단에는 법적 구속력이 없고, 노동위원회의 사용자성 판단에 대하여도 종국적으로는 이에 불복하는 행정소송에서 법원의 판결을 통해 판단될 것입니다.

### III. 기업이 준비해야 할 대응 포인트

#### 1) '특정 근로조건'에 대한 실질적 지배력 점검

고용노동부는 원청의 사용자성 판단은 특정 근로조건을 기준으로 한다는 입장을 명확히 하였습니다. 이는 교섭의제 및 교섭단위 설정과 직결되는 문제이므로, 기업으로서는 예상 가능한 교섭의제 중 실제 교섭의무가 인정될 가능성이 높은 영역과 그렇지 않은 영역을 구분하여, 정교한 의제 관리 전략을 마련할 필요가 있습니다.

#### 2) 노동위원회의 신속한 사용자성 판단 대비 전략

개정안에 따르면 노동위원회는 하청노조의 교섭요구 사실 미공고 등 시정신청 사건에서 특정 근로조건에 대한 원청의 사용자성을 판단하고, 그 결정은 최대 20일 내에 이루어지게 됩니다. 또한 고용노동부는 교섭단위 분리 및 창구단일화 과정에서 원청의 사용자성 여부에 대한 판단을 하겠다고 밝혔으므로, 교섭단위 분리 사건에서 우선적으로 단체교섭 의무가 판단될 가능성이 높고, 신속히 진행되는 교섭단위 분리 사건의 특성을 고려할 때 사전에 예상 교섭의제 및 실질적 지배력에 대한 입장을 정하고 대응 전략을 마련할 필요가 있습니다.

#### 3) 선제적 적절한 교섭단위 판단

개정안 시행 이후 하청노조의 교섭과정에서는 교섭단위 분리 절차가 필수적으로 진행될 가능성이 높습니다. 따라서 귀사는 향후 분리 절차의 신속성을 고려하여, 사전에 기업이 대응 가능한 적정 교섭단위를 설정하고 그러한 설정을 뒷받침할 자료와 논리를 준비할 필요가 있습니다.

#### 4) 단체교섭 거부 부당노동행위에 대한 사법처리 방침 대응

고용노동부는 노동위원회가 사용자성을 인정했음에도 원청이 정당한 이유 없이 교섭에 응하지 않는 경우, 지방고용노동관서의 지도 및 부당노동행위 사법처리를 통해 원청과 하청노조 간 교섭을 촉진하겠다고 밝혔습니다.

과거 노동조합법상 근로자성에 대한 다툼이 발생하였을 때 법원의 판단에 따라 사후적으로 교섭에 응하는 경우에는 부당노동행위의 고의가 부정된 예가 있습니다.

종국적으로는 법원의 판결에 의하여 원청의 사용자성이 판단될 수밖에 없으므로, 노동위원회의 사용자성 판단이 있는 상황에서 원청이 교섭을 거부하였다고 해서 부당노동행위의 고의를 인정된다고 단정하기는 어렵겠으나, 고용노동부의 입장을 고려할 때 부당노동행위로 형사사건에 대한 대응이 필요하게 될 것입니다.

\* \* \*

법무법인(유한) 태평양 노란봉투법 대응 TF팀은 △'실질적 지배력' 판단을 통한 원청 사용자성 판단 리스크 진단, △업종별 계약 및 계약구조 분석을 통한 개선안 제시, △노동조합의 교섭요구 확대에 대비한 전략 수립까지 아우르는 전방위적 노사관계 대응 체계를 갖추고 있습니다. 노란봉투법 대응 TF팀은 업종별 계약구조의 현실을 반영한 전략적 대응을 통해, 고객사가 안정적 노사관계를 유지할 수 있도록 적극 지원하겠습니다.

이와 관련하여 문의사항이 있으시면 언제든지 연락 주시기 바랍니다.

## 관련 구성원

### 박화진

고문

T 02.3404.0648

E hwajin.park@bkl.co.kr

### 김상민

변호사

T 02.3404.7545

E sangmin.kim@bkl.co.kr

### 박은정

변호사

T 02.3404.0598

E eunjung.park@bkl.co.kr

**본 Legal Update는 김재현 변호사가 함께 참여하였습니다.**

법무법인(유한) 태평양의 뉴스레터에 게재된 내용 및 의견은 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행된 것이며, 법무법인(유한) 태평양의 공식적인 견해나 어떤 구체적 사안에 대한 법률적 의견을 드리는 것이 아님을 알려드립니다. 뉴스레터와 관련된 문의사항이 있을 경우 위 연락처로 문의주시기 바랍니다.