

개정 노동조합법 시행 대비, 정부 현장안착 지원 통한 시행준비 만전

- 「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」 일부개정령안 국무회의 심의·의결, 교섭단위 분리 기준 구체화로 안정적 법 시행 뒷받침
 - 개정 노동조합법 해석지침, 상생교섭모델, 단체교섭 판단지원 위원회 등 통해 개정법 현장안착 지원

고용노동부(장관 김영훈)는 '26. 3. 10. 시행 예정인 개정 「노동조합 및 노동관계조정법(이하, '노동조합법')」이 현장에서 안정적으로 정착할 수 있도록 ▲'노동조합법 시행령' 개정안 마련 및 ▲확대된 사용자 및 노동쟁의 대상에 대한 해석지침 마련, ▲상생교섭 컨설팅 등 현장 지원체계를 구축하고, 지방관서를 중심으로 현장점검을 병행하는 등 시행준비를 단계적으로 추진해 왔다. 특히 노동조합법 시행령 개정안은 입법예고와 재입법예고 기간을 합쳐 3개월 이상, 해석지침의 경우 2개월여간 행정예고 등을 통해 현장 의견을 수렴하고 수차례 노사단체 등과 직접 만나 소통하는 등 현장 적용가능성을 지속 점검하고 수용성을 높이기 위한 노력을 계속해 왔다.

그간의 시행 준비 조치는 개정법의 취지에 부합하면서도, 노사가 사전에 예측 가능하게 교섭을 준비하고, 교섭 과정에서 발생할 수 있는 불필요한 갈등을 예방하며, 상생적 노사관계가 현장에 확산될 수 있도록 지원하는 데 목적이 있다.

〈노동조합법 시행령 개정안 국무회의 심의·의결〉

정부는 개정법에 따른 원청 사용자와 하청 노동조합 간의 실질적 교섭을 촉진하기 위해 노동조합법 시행령 개정을 추진해 왔으며, 금일(2.24.) 시행령 개정안이 국무회의에서 심의·의결되었다. 이번에 개정된 노동조합법 시행령은 '26. 3. 10. 개정 노동조합법의 시행일에 맞추어 함께 시행될 예정이다.

시행령 개정안은 현행 복수노조 사업장에서 사용자에게 교섭을 요구할 경우 적용되는 교섭창구단일화 틀 내에서 하청노조의 특성에 따라 원청과의 교섭을 원활히 진행할 수 있도록 지원하는 안을 담은 것으로, 기존 법원 판결, 노동위원회 판정 등에서 제시해 오던 요소들을 활용하여 법률에서 위임한 교섭단위 분리·통합 결정 시 고려해야 하는 사항을 구체화하였다.

구체적으로, 제14조의11(교섭단위 결정) 제3항에서는 일반적으로 교섭단위 분리·통합 결정 시 적용되는 사항을 규정했고, 제4항에서는 원·하청 관계에서 하청노동자에 관하여 교섭단위 분리·통합 결정 시에 적용되는 사항을 규정했다.

이에 따라 기존의 원청노동자 사이에서의 교섭단위 분리에는 영향이 없음을 분명히 하면서, 원·하청 교섭에서 하청노동자에 관한 교섭단위 분리 시에는 현장의 구체적 여건에 맞도록 분리될 수 있음을 보다 명시적으로 규정하였다. 이를 통해 교섭과정에서 발생할 수 있는 절차적 분쟁을 줄이고 하청노동조합에 대하여 현장의 구체적 상황에 맞게 합리적으로 교섭단위가 분리될 수 있도록 하여 하청노동조합의 실질적 교섭권도 보장할 수 있는 기반을 마련, 원·하청 단체교섭이 촉진될 수 있도록 하였다.

또한 원·하청 교섭에도 교섭창구 단일화가 적용됨에 따라 교섭 전 단계에서 노동위원회가 사용자성 여부를 판단할 수 있고, 사용자성이 인정되는 경우 교섭이 진행될 수 있도록 함으로써 교섭대상과 범위에 대한 불확실성을 줄이고, 노사가 법에 따라 교섭을 준비하고 진행할 수 있도록 하였다.

앞으로 해당 시행령을 기준으로 지방관서, 노동위원회를 통해 교섭과 관련한 행정지도와 절차 안내를 실시하고, 현장에서 제도가 안정적으로 적용될 수 있도록 지원해 나갈 예정이다.

〈 개정 노동조합법 해석지침 확정 〉

정부는 지난 2025년 12월 26일부터 2026년 1월 15일까지 행정예고를 실시한 「개정 노동조합법 해석지침」을 확정했다. 행정예고된 지침(안)에서 정비된 주요 사항으로는 법 개정으로 확대된 사용자를 판단하는 핵심

고려 요소인 ‘구조적 통제’가 ‘불법파견’과 같이 엄격한 요건 하에서 인정될 수 있다는 우려에 대해, ‘구조적 통제’와 ‘불법파견’의 차이를 구분할 수 있도록 설명 문구를 추가하여 불필요한 오해를 줄였다.

제2조제5호 노동쟁의와 관련한 부분에서는 노동쟁의의 대상이 되는 근로자 ‘배치전환’이 일상적으로 이루어지는 배치전환이 아닌 구조 조정에 따른 배치전환임을 구체적으로 적시하여 현장의 혼선을 예방하였다.

이번 지침 확정은 행정예고를 통해 수렴된 다양한 현장 의견을 면밀히 검토하고, 노사단체와의 직접적인 의견 교환과 논의를 통해 제도 취지와 현장 적용 가능성을 함께 고려한 것으로, 지침 내용 중 오해나 왜곡의 소지가 있는 부분은 보다 명료하게 설명될 수 있도록 하여 현장의 수용성을 제고하는 데 중점을 두었다.

〈 단체교섭 판단지원 위원회 운영 〉

이와 함께 정부는 지침만으로 판단하기 어려운 현장의 개별구체적 사례에서 노사가 참고할 수 있도록 해석을 지원한다. 특히 실제 교섭 과정에서 쟁점이 될 수 있는 사용자 여부 등에 대해 보다 면밀한 유권해석을 제공하기 위해 법률전문가 및 현장전문가로 구성된 자문기구인 ‘단체교섭 판단지원 위원회(이하 “위원회”)’를 운영한다.

이는 정부의 해석을 현장에서 일관되게 적용하여 반복적으로 발생하는 쟁점에 대해 판단의 기준과 방향성을 신속히 제시해 교섭을 촉진하고 분쟁을 예방하기 위한 지원체계이다. 정부는 위원회 전문가 다수의 의견을 중심으로 판단을 정리하여 제시하면서도 소수의견을 함께 병기하여 위원회 운영의 투명성을 높일 계획이다. 또한 자문사례를 축적·정리하여 주기적으로 공개함으로써, 현장의 예측가능성을 제고해 나갈 예정이다.

고용노동부는 위원회 관련 훈령을 제정(2.24.)하여 보다 공신력 있는 자문이 이루어질 수 있도록 하고, 해석요청에 대한 접근성을 제고하기 위해 고용노동부 홈페이지(노동포털)에 사용자성 여부 등을 질의할 수 있는 별도의 창구를 개설한다. 이에 사용자성 등과 관련한 유권해석은 2월 25일부터 노동포털을 통해 신청하거나, 서면을 통해서도 요청할 수 있다.

〈 현장 상생교섭컨설팅 추진 〉

아울러 정부는 개정 노조법 시행을 앞두고, 시행 초기 현장의 혼선을 줄이고, 실질적인 원하청 교섭이 이루어지는 모습을 만들어 나가기 위한 ‘원하청 상생교섭 컨설팅’에 본격 착수한다고 밝혔다.

노·사 간 추천 등을 통해 균형 있게 구성된 노조법, 노사관계 등 전문가 컨설팅팀이 노측과 사측의 교섭 준비상황에 대한 기초 진단 후, 교섭의제, 방식 등에 대해 중재·조율해 나감으로써, 법 시행 이후 실질적인 교섭으로 나아갈 수 있는 교두보 역할을 수행할 것으로 기대된다.

그동안 ‘경영계-노동계 현장지원 TF’(’25.9월~) 등에서 노사간 논의를 이어온 가운데, 원하청 노사관계, 교섭요구 가능성, 노사의 컨설팅 수요 등을 충분히 감안해 노사 공감대가 형성된 사업장(기관)부터 전문가 컨설팅에 기반한 원하청 교섭 촉진이 본격적으로 첫발을 내딛는다.

현재 공공부문 중심으로 모자 관계에서 교섭이 이루어질 가능성이 있는 일부 공공기관 등에 대해 원하청 교섭 모범사례를 구축하기 위한 컨설팅에 착수하고 있으며, 실질적인 원하청 교섭으로 이어지도록 지원해 나갈 계획이다.

앞으로, 개정 노조법 시행 이후에도 지방관서 현장 지도를 통해 노사간 자율적으로 원하청 교섭에 임할 수 있는 모범적인 사업장을 적극 지원하는 한편, 공공부문을 중심으로 ‘원하청 상생 교섭 컨설팅’ 수요를 지속적으로 발굴하여 민간·공공부문을 아우르는 표준적인 교섭 모델로 발전시켜 나갈 계획이다.

〈 향후 추진계획 〉

고용노동부는 개정 노동조합법이 현장에서 안정적으로 정착할 수 있도록 법 시행 이후에도 ▲해석지침의 현장 적용 과정에서 제기되는 보완 필요 사항 점검 ▲단체교섭 판단지원 위원회 안정적 운영 ▲상생교섭 컨설팅의 연계 지원 등을 지속 추진할 계획이다. 아울러 지방관서 중심으로 전담팀을 통해 지역 내 주요 협·단체, 기업 등 대상으로 개정 노동조합법의 취지와 시행 사항 등을 지도하는 등 현장에서 상생적 노사관계가 확산될 수 있도록 적극 지원할 예정이다.

고용노동부 김영훈 장관은 “개정 노동조합법이 현장에서 원활히 작동할 수 있도록 정부는 시행령 정비와 해석지침 확정 등 제도적 기반을 갖추고, 판단지원 및 상생교섭 지원을 통해 현장의 예측가능성을 높여나가겠다.”라고 강조하며 “노사가 교섭을 통해 자율적으로 해법을 찾을 수 있도록 현장 의견을 지속적으로 점검·보완하고, 법 시행 이후에도 해석지침·컨설팅·판단 지원 체계를 유기적으로 연계해 분쟁을 예방하여 상생적 노사관계가 정착 되도록 끝까지 뒷받침하겠다.”라고 밝혔다.

담당 부서	노사협력정책관	책임자	과 장	서명석	(044-202-7611)
	노사관계법제과	담 당	서기관	유현경	(044-202-7309)
			서기관	정장석	(044-202-7615)
담당 부서	노사협력정책관	책임자	과 장	최재윤	(044-202-7372)
	개정노조법현장지원단	담 당	주무관	이기현	(044-202-7839)

