

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

(정혜경의원 대표발의)

의안 번호	6998
----------	------

발의연월일 : 2024. 12. 27.

발 의 자 : 정혜경 · 박수현 · 이수진
허성무 · 전종덕 · 김 윤
윤종오 · 한창민 · 이용우
이재강 의원(10인)

제안이유

최근 노동시장에서 특수고용, 간접고용, 플랫폼 노동 등 비정규직 노동자는 계속하여 증가하고 있으며, 정규직과 비정규직 간 임금 등 격차 또한 더욱 커지고 있음. 2024년 8월 통계청에서 발표한 경제활동 인구조사에 따르면, 비정규직 노동자는 845만 9천명으로 전년대비 1.2% 증가하였고, 정규직과의 임금 격차는 174만 8천원으로 전년대비 17만 3천원이 늘어나 역대최대치를 기록하고 있음. 이러한 노동시장의 이중구조를 해소하기 위해서는 산별교섭의 제도화를 통해 노동시장 구조의 개혁이 필요함.

이에 산별교섭을 활성화하고 효력확장 제도를 강화해 5인 미만 사업장 등 「근로기준법」이 적용되지 않거나, 노동조합을 만들기 어려운 노동자들의 근로조건에도 단체협약을 적용하도록 하여 소규모 사업장의 노동자, 비정규직 노동자의 권리를 보호하고, 노정교섭에 관한

사항을 신설하여 공공기관 노동자도 임금 등 근로조건 결정에 참여할 수 있도록 하려는 것임.

주요내용

- 가. 일정한 산업, 업종 또는 지역을 단위로 하여 사용자들의 공동의 이익증진을 목적으로 설립된 단체로서 대외적인 대표성이 인정되는 단체, 산업단지 관리기관인 입주기업협의회 등을 사용자단체로 봄 (안 제2조).
- 나. 복수노조의 교섭창구 단일화를 폐지함(안 제29조의2).
- 다. 초기업단위 노동조합의 단체교섭을 활성화함(안 제29조의6).
- 라. 공공기관 등의 단체교섭 및 단체협약에 관한 사항을 신설함(안 제 29조의8).
- 마. 단체협약들 간의 효력에 관한 사항을 신설함(안 제33조의2).

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

노동조합 및 노동관계조정법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조의 제목 “(定義)”를 “(정의)”로 하고, 같은 조 각 호 외의 부분을 다음과 같이 하며, 같은 조 제3호를 다음과 같이 한다.

이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

3. “사용자단체”라 함은 노동관계에 관하여 해당 단체의 정관과 관계없이 그 구성원인 사용자들의 의사를 대표하거나 조정하는 사용자의 단체를 말한다. 이 경우 다음 각 목에 해당하는 단체는 사용자단체로 본다.

가. 일정한 산업, 업종 또는 지역을 단위로 하여 사용자들의 공동의 이익증진을 목적으로 설립된 단체로서 대외적인 대표성이 인정되는 단체

나. 산업단지 관리기관인 입주기업협의회

제29조의 제목 “(交渉 및 締結權限)”을 “(교섭 및 체결권한)”으로 하고, 같은 조 제1항을 다음과 같이 한다.

① 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 다음 각 호의 사항에 관하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 다만, 노동조합은 규약으로 단체협약 체

결 전 사전 인준투표를 거치도록 하는 등 대표자의 단체협약 체결 권을 제한할 수 있다.

1. 근로조건의 유지·개선에 관한 사항
2. 조합활동, 단체협약의 이행, 노동3권 보장 등 집단적 노사관계에 관한 사항
3. 그 밖에 근로자의 경제적·사회적 지위 향상에 관한 사항

제29조의2부터 제29조의5까지를 각각 삭제한다.

제29조의6부터 제29조의9까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

제29조의6(초기업단위 노동조합의 단체교섭) ① 초기업단위 노동조합 (산업별·지역별·업종별로 구성된 노동조합을 말한다. 이하 같다) 이 산업별·지역별·업종별 교섭수준에 해당되는 사용자 또는 사용자단체에게 장소 및 시간을 특정하여 단체교섭을 요구하는 경우 사용자 또는 사용자단체는 이에 성실히 응하여야 하며, 사용자단체에 가입되지 않은 사용자는 사용자단체를 구성하거나 연합하여 교섭에 응하여야 한다.

② 제1항에 따라 연합하여 교섭에 응하는 사용자는 초기업단위 노동조합이 공동교섭단 구성을 요구한 때에는 정당한 사유 없이 이를 거부하여서는 아니 된다.

제29조의7(초기업단위 단체교섭의 교섭단위 결정) ① 제29조의6에 따른 단체교섭 요구와 관련하여 교섭에 응하여야 하는 사용자단체 또는 공동교섭단의 적정 교섭단위를 조정할 필요가 있다고 인정되는

경우 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 적정 교섭단위를 조정하는 절차를 개시할 수 있다.

② 적정 교섭단위를 조정하기 위한 신청 및 노동위원회의 조정 절차 등에 관하여는 제5장 노동쟁의의 조정에 관한 장을 준용한다.

제29조의8(공공기관 등의 단체교섭 및 단체협약 체결 등) ① 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조제1항에 따라 지정된 공공기관(이하 “공공기관”이라 한다) 또는 「지방공기업법」 제2조제1항에 따라 「지방공기업법」이 적용되는 기업(이하 “지방공기업”이라 한다)의 근로자들이 가입된 초기업단위 노동조합의 대표자 또는 해당 근로자들이 가입된 단위 노동조합이 가입한 산업별 연합단체의 대표자는 근로자의 임금, 복지 등 근로조건 및 기타 대우에 관한 사항과 이에 영향을 주는 사항에 관하여 국무총리, 기획재정부장관 및 「공공기관의 운영에 관한 법률」상 공공기관의 업무를 관장하는 주무기관의 장, 해당 지방공기업을 관장하는 지방자치단체의 장(이하 “정부교섭대표”라 한다)과 단체교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가지며, 정부교섭대표는 이에 성실히 응하여야 한다.

② 국무총리, 기획재정부장관, 주무기관의 장은 해당 공공기관의 사용자와 공동으로, 지방자치단체의 장은 해당 지방공기업의 사용자와 공동으로 각각 사용자로 본다.

③ 제1항의 초기업단위 노동조합 또는 산업별 연합단체가 공공기관 및 지방공기업의 사용자와 정부교섭대표에게 공동 또는 연합하여

단체교섭에 응할 것을 요구한 때에는 사용자와 정부교섭대표는 정당한 사유가 없으면 이에 응하여야 한다.

④ 제1항의 초기업단위 노동조합 또는 산업별 연합단체가 공공기관 및 지방공기업의 사용자와 정부교섭대표에게 단체교섭을 요구한 경우에 사용자와 정부교섭대표는 30일 이내에 교섭을 개시하여야 한다.

⑤ 정부교섭대표는 제1항에 따라 체결된 단체협약 중 법령·조례 및 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의하여 위임을 받아 규정되는 내용에 대하여는 이를 이행하기 위하여 필요한 예산안 및 기금관리계획안, 법령 및 조례의 제·개정안을 국회 또는 해당 지방자치단체 의회에 제출하여야 한다.

⑥ 제1항, 제3항 및 제4항에 따른 단체교섭의 절차 및 공동교섭단의 구성 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제29조의9(노동교섭) ① 전년도 직종별 노동자 중 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따른 평균임금의 전부 또는 100분의 50 이상이 「국가재정법」 제4조에 따른 회계 또는 제5조에 따른 기금, 「지방재정법」 제9조에 따른 회계 또는 「지방자치단체 기금관리기본법」 제2조에 따른 기금을 재원으로 충당된 업종의 근로자(제29조의 8제1항의 근로자를 제외한다)로 구성된 연합단체인 노동조합, 2 이상의 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도에 걸치는 단위 노동조합 또는 그 단위노동조합의 연대체가 적정임금, 생활안정을

위한 근로시간 확보 및 노동조합활동을 위한 근로시간면제 보장을 위한 예산 또는 기금 편성에 관하여 노정교섭을 요구하는 경우 노정교섭대표는 이에 응하여야 한다.

② 제1항에 따른 노정교섭대표는 다음 각 호와 같다.

1. 국가 회계 또는 기금만이 재원인 경우: 국무총리, 기획재정부장관, 「정부조직법」 제27조부터 제45조까지의 규정에 따라 해당 업종의 사무를 관장하는 주무기관의 장
2. 국가 회계 또는 기금과 지방자치단체 회계 또는 기금이 공동 재원인 경우: 행정안전부장관
3. 둘 이상의 지방자치단체 회계 또는 기금이 재원인 경우: 「지방자치법」 제169조제1항에 따른 관계 지방자치단체간의 행정협의회(이하 이 조에서 “협의회”라 한다)의 회장
4. 하나의 지방자치단체 회계 또는 기금만이 재원인 경우: 해당 지방자치단체의 장

③ 노정교섭대표자는 정당한 이유 없이 노정교섭 또는 노정협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 아니된다.

④ 노정교섭의 결과 체결된 노정협약은 노사간의 단체협약에 우선하고, 그에 미치지 못하는 단체협약의 내용은 무효로 한다. 다만, 일부의 지방자치단체만이 참여한 협의회 또는 특정 시·도와 체결한 노정협약은 해당 지역 내에서만 노사간 단체협약에 우선한다.

⑤ 노정교섭대표는 노정협약 중 법령·조례 및 예산에 의하여 규정

되는 내용과 법령 또는 조례에 의하여 위임을 받아 규정되는 내용에 대하여는 이를 이행하기 위하여 필요한 예산안 및 기금관리계획안, 법령 및 조례의 제·개정안을 국회 또는 해당 지방자치단체 의회에 제출하여야 한다.

⑥ 제1항에 따른 노정교섭의 절차 및 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제30조의 제목 “(交渉등의 원칙)”을 “(교섭등의 원칙)”으로 하고, 같은 조에 제4항을 다음과 같이 신설한다.

④ 제3항에 따른 국가 및 지방자치단체의 지원과 노력을 위한 절차 및 방법 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제30조의2 및 제30조의3을 각각 다음과 같이 신설한다.

제30조의2(업종별 노사교섭위원회의 설립 및 구성) ① 고용노동부장관은 산업별 단체협약이 체결되지 못한 업종으로서 다음 각 호에 해당하는 업종의 근로자들로 구성된 연합단체인 노동조합, 2 이상의 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도에 걸치는 단위노동조합 또는 그 연대체 및 사용자단체가 단체교섭을 요청하는 경우 직종별 노사교섭위원회(이하 “노사교섭위원회”라 한다)를 구성하여야 한다.

1. 전년도 해당 업종의 전체 근로자의 월 평균임금이 전년도 임금근로자 월 평균임금의 100분의 60 미만인 경우
2. 전년도 해당 업종의 전체 근로자 중 「조세특례제한법」 제100조

의2에 따른 근로장려금을 지급받은 근로자의 비율이 100분의 20을 초과하는 경우

3. 전년도 해당 업종의 상시 10인 미만 근로자를 사용하는 사업장의 비율이 100분의 30을 초과하는 경우

4. 전년도 해당 업종의 근로자 중 30세 미만 또는 60세 이상 근로자의 비율이 각 100분의 20을 초과하는 경우

② 노동조합 등의 대표자는 제1항에 따라 노사교섭위원회 구성을 요청하고자 할 경우 고용노동부장관에게 서면으로 요청하여야 한다.

③ 제1항, 제2항에 따른 노사교섭위원회 구성에 관한 요청을 받은 고용노동부장관은 30일 이내에 제1항 각 호에 해당하는지를 판단하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 제1항 각 호에 해당하지 않으면 요청을 기각하고, 해당하면 노사교섭위원회 구성을 결정하여야 한다.

④ 제3항에 따른 노사교섭위원회 구성 결정이 있는 경우 고용노동부장관은 그로부터 30일 이내에 노사교섭위원을 선임하여야 한다. 이 경우 노사교섭위원은 해당 직종의 노동조합 등과 사용자 또는 사용자단체로부터 추천된 동수의 노사를 대표하는 사람으로 구성하고, 각 대표의 수는 5인에서 10인까지로 하며, 노동조합 등과 사용자 또는 사용자단체가 노사교섭위원을 추천하지 아니할 경우에는 고용노동부장관이 임명하는 자로 한다.

⑤ 고용노동부장관은 노사간 의견 대립을 조정하기 위하여 노사교

섭위원회에 3명의 독립위원을 임명한다. 이 경우 독립위원은 위원장 및 노사를 대표하는 사람 각 1명으로 한다.

⑥ 노사교섭위원회는 구성된 날부터 1년 이내에 교섭을 마치고 단체협약을 체결하여야 하며, 이 기간 이내에 단체협약이 체결되지 아니할 경우 고용노동부장관은 노사의 의견을 들어 해당 업종의 근로조건 및 노사관계(적정임금, 근로시간, 휴게와 휴일, 근로시간면제를 포함한다)에 대한 기준을 정하여 고시하여야 한다.

⑦ 그 밖에 노사공동위원회의 구성, 운영, 교섭절차 및 제6항에 따른 고시의 내용 및 유효기간 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제30조의3(원하청 공동교섭위원회의 설립 및 구성) ① 고용노동부장관은 「하도급거래 공정화에 관한 법률」 제2조제9항에 따른 건설위탁, 같은 조 제12항제1호에 따른 정보프로그램 작성 또는 역무의 공급에 관한 용역위탁 등 원하청 구조가 일반화되어 같은 조 제2항에 따른 원사업자가 같은 조 제3항에 따른 수급사업자의 근로자의 근로조건 향상과 노사관계 개선에 관하여 실질적으로 결정할 수 있는 지위에 있으나 원하청 공동단체협약이 체결되지 못한 업종에 대하여 해당 업종의 근로자들로 구성된 연합단체인 노동조합, 2 이상의 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도에 걸치는 단위노동조합 또는 그 연대체(이하 “노동조합등”이라 한다) 및 사용자단체가 단체교섭을 요구하는 경우 원하청 공동교섭위원회(이하 “공동교섭위

원회”라 한다)를 구성하여야 한다.

② 제1항에 따른 공동교섭위원회의 구성과 운영, 단체협약의 체결, 해당 업종의 근로조건 및 노사관계에 관한 고시에 대하여는 제30조의2제2항부터 제7항까지 규정을 준용한다.

제33조를 다음과 같이 한다.

제33조(기준의 효력) ① 근로자의 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 집단적 기준(사업장협정을 포함한다) 또는 개별계약(근로계약을 포함한다)이 단체협약에 정한 사항에 미달하는 부분은 무효로 한다.

② 제1항의 집단적 기준 또는 개별계약(이하 “근로계약등”이라 한다)에 정의되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다.

제33조의2를 다음과 같이 신설한다.

제33조의2(단체협약들 간의 효력) ① 노동관계 당사자가 교섭수준을 달리하는 복수의 단체협약을 동시 또는 순차로 체결하는 경우, 더 높은 수준의 산업·지역·업종 등을 적용범위로 하는 초기업수준 단체협약의 기준보다 근로자에게 불리한 내용을 포함하는 단체협약을 체결할 수 없다.

② 제1항의 규정은 노동관계 당사자가 단체협약을 체결한 이후에 더 높은 수준의 단체협약을 체결하는 경우에도 적용된다.

③ 근로자에게 단체협약의 당사자를 달리하는 복수의 단체협약의 효력이 미치는 경우, 그 근로자가 가입한 노동조합의 단체협약을 우

선 적용하며, 복수의 노동조합에 가입한 경우 유리한 조건의 단체협약을 우선 적용한다.

제35조 및 제36조를 각각 다음과 같이 한다.

제35조(일반적 구속력) 단체협약을 체결한 사용자의 사업 또는 사업장에 종사하는 근로자의 근로조건 및 대우에 관한 사항에 대하여 해당 단체협약으로 특별히 정한 바가 없는 경우에는 해당 사업장에 종사하는 모든 근로자에 해당 단체협약의 효력이 미친다. 다만, 해당 단체협약의 적용 범위에 속하지 않는 근로자 또는 별도의 단체협약의 적용을 받는 근로자는 제외한다.

제36조(단체협약의 효력확장) ① 중앙노동위원회는 단체협약 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청에 의하여 관련된 산업, 업종 또는 지역에 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 해당 단체협약의 전부 또는 일부를 적용한다는 결정을 할 수 있다. 이 경우 중앙노동위원회는 해당 단체협약 내용의 사회적 공익성을 고려하여 확장 여부와 그 범위를 결정하여야 한다.

② 제1항에 따른 단체협약의 효력확장을 위한 절차 및 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제41조의 제목 “(爭議行爲의 제한과 금지)”를 “(쟁의행위의 제한과 금지)”로 하고, 같은 조 제1항 전단 중 “조합원(제29조의2에 따라 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 그 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원)”을 “조합원”으로 한다.

제81조의 제목 “(不當勞動行爲)”를 “(부당노동행위)”로 하고, 같은 조 제1항제4호 단서 중 “노동조합사무소의 제공”을 “노동조합사무소의 제공, 사업장 내 방송통신시설의 사용, 사업에 활용되는 디지털플랫폼의 사용”으로 한다.

제90조의 제목 “(罰則)”을 “(벌칙)”으로 하고, 같은 조 중 “第44條第2項”을 “제29조의9제3항, 제44조제2항”으로 한다.

제92조의 제목 “(罰則)”을 “(벌칙)”으로 하고, 같은 조에 제4호를 다음과 같이 신설한다.

4. 제30조의2제7항 및 제30조의3제2항에 따른 고용노동부장관의 고시의 내용을 준수하지 아니한 자

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<p>第2條(定義) 이 법에서 사용하는 用語의 定義는 다음과 같다.</p> <p>1. · 2. (생 략)</p> <p>3. “使用者團體”라 함은 勞動關 係에 관하여 그 構成員인 使 用者에 대하여 調整 또는 規 制할 수 있는 權限을 가진 使 用者の 團體를 말한다.</p> <p>4. ~ 6. (생 략)</p> <p>第29條(交渉 및 締結權限) ① 勞 動組合의 代表者는 그 勞動組 合 또는 組合員을 위하여 使用</p>	<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>1. · 2. (현행과 같음)</p> <p>3. “사용자단체”라 함은 노동관 계에 관하여 해당 단체의 정 관과 관계없이 그 구성원인 사용자들의 의사를 대표하거 나 조정하는 사용자의 단체를 말한다. 이 경우 다음 각 목 에 해당하는 단체는 사용자단 체로 본다.</p> <p>가. 일정한 산업, 업종 또는 지역을 단위로 하여 사용 자들의 공동의 이익증진을 목적으로 설립된 단체로서 대외적인 대표성이 인정되 는 단체</p> <p>나. 산업단지 관리기관인 입 주기업협의회</p> <p>4. ~ 6. (현행과 같음)</p> <p>제29조(교섭 및 체결권한) ① 노 동조합의 대표자는 그 노동조 합 또는 조합원을 위하여 다음</p>

者나 使用者團體와 交渉하고 團體協約을 체결할 權限을 가진다.

② ~ ④ (생략)

제29조의2(교섭창구 단일화 절차)

① 하나의 사업 또는 사업장에
서 조직형태에 관계없이 근로
자가 설립하거나 가입한 노동
조합이 2개 이상인 경우 노동
조합은 교섭대표노동조합(2개
이상의 노동조합 조합원을 구
성원으로 하는 교섭대표기구를
포함한다. 이하 같다)을 정하여

각 호의 사항에 관하여 사용자
나 사용자단체와 교섭하고 단
체협약을 체결할 권한을 가진
다. 다만, 노동조합은 규약으로
단체협약 체결 전 사전 인준투
표를 거치도록 하는 등 대표자
의 단체협약 체결권을 제한할
수 있다.

1. 근로조건의 유지·개선에 관
한 사항

2. 조합활동, 단체협약의 이행,
노동3권 보장 등 집단적 노
사관계에 관한 사항

3. 그 밖에 근로자의 경제적·
사회적 지위 향상에 관한 사
항

② ~ ④ (현행과 같음)

<삭 제>

교섭을 요구하여야 한다. 다만,
제3항에 따라 교섭대표노동조
합을 자율적으로 결정하는 기
한 내에 사용자가 이 조에서
정하는 교섭창구 단일화 절차
를 거치지 아니하기로 동의한
경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항 단서에 해당하는 경
우 사용자는 교섭을 요구한 모
든 노동조합과 성실히 교섭하
여야 하고, 차별적으로 대우해
서는 아니 된다.

③ 교섭대표노동조합 결정 절
차(이하 “교섭창구 단일화 절
차”라 한다)에 참여한 모든 노
동조합은 대통령령으로 정하는
기한 내에 자율적으로 교섭대
표노동조합을 정한다.

④ 제3항에 따른 기한까지 교
섭대표노동조합을 정하지 못하
고 제1항 단서에 따른 사용자
의 동의를 얻지 못한 경우에는
교섭창구 단일화 절차에 참여
한 노동조합의 전체 조합원 과
반수로 조직된 노동조합(2개
이상의 노동조합이 위임 또는

연합 등의 방법으로 교섭창구
단일화 절차에 참여한 노동조
합 전체 조합원의 과반수가 되
는 경우를 포함한다)이 교섭대
표노동조합이 된다.

⑤ 제3항 및 제4항에 따라 교
섭대표노동조합을 결정하지 못
한 경우에는 교섭창구 단일화
절차에 참여한 모든 노동조합
은 공동으로 교섭대표단(이하
이 조에서 “공동교섭대표단”이
라 한다)을 구성하여 사용자와
교섭하여야 한다. 이 때 공동교
섭대표단에 참여할 수 있는 노
동조합은 그 조합원 수가 교섭
창구 단일화 절차에 참여한 노
동조합의 전체 조합원 100분의
10 이상인 노동조합으로 한다.

⑥ 제5항에 따른 공동교섭대표
단의 구성에 합의하지 못할 경
우에 노동위원회는 해당 노동
조합의 신청에 따라 조합원 비
율을 고려하여 이를 결정할 수
있다.

⑦ 제1항 및 제3항부터 제5항
까지에 따른 교섭대표노동조합

을 결정함에 있어 교섭요구 사실, 조합원 수 등에 대한 이의가 있는 때에는 노동위원회는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동조합의 신청을 받아 그 이의에 대한 결정을 할 수 있다.

⑧ 제6항 및 제7항에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복 절차 및 효력은 제69조와 제70조제2항을 준용한다.

⑨ 노동조합의 교섭요구·참여 방법, 교섭대표노동조합 결정을 위한 조합원 수 산정 기준 등 교섭창구 단일화 절차와 교섭 비용 증가 방지 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

⑩ 제4항부터 제7항까지 및 제9항의 조합원 수 산정은 종사 근로자인 조합원을 기준으로 한다.

제29조의3(교섭단위 결정) ① 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위(이하 “교섭단위”라 한다)는 하나

<삭 제>

의 사업 또는 사업장으로 한다.

② 제1항에도 불구하고 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 할 수 있다.

③ 제2항에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력은 제69조와 제70조제2항을 준용한다.

④ 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하기 위한 신청 및 노동위원회의 결정 기준·절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제29조의4(공정대표의무 등) ① 교섭대표노동조합과 사용자는 교섭창구 단일화 절차에 참여

<삭 제>

한 노동조합 또는 그 조합원
간에 합리적 이유 없이 차별을
하여서는 아니 된다.

② 노동조합은 교섭대표노동조
합과 사용자가 제1항을 위반하
여 차별한 경우에는 그 행위가
있는 날(단체협약의 내용의 일
부 또는 전부가 제1항에 위반
되는 경우에는 단체협약 체결
일을 말한다)부터 3개월 이내
에 대통령령으로 정하는 방법
과 절차에 따라 노동위원회에
그 시정을 요청할 수 있다.

③ 노동위원회는 제2항에 따른
신청에 대하여 합리적 이유 없
이 차별하였다고 인정한 때에
는 그 시정에 필요한 명령을
하여야 한다.

④ 제3항에 따른 노동위원회의
명령 또는 결정에 대한 불복절
차 등에 관하여는 제85조 및
제86조를 준용한다.

제29조의5(그 밖의 교섭창구 단
일화 관련 사항) 교섭대표노동
조합이 있는 경우에 제2조제5
호, 제29조제3항·제4항, 제30

<삭 제>

조, 제37조제2항·제3항, 제38조제3항, 제42조의6제1항, 제44조제2항, 제46조제1항, 제55조제3항, 제72조제3항 및 제81조제1항제3호 중 “노동조합”은 “교섭대표노동조합”으로 본다.

<신 설>

제29조의6(초기업단위 노동조합의 단체교섭) ① 초기업단위 노동조합(산업별·지역별·업종별로 구성된 노동조합을 말한다. 이하 같다)이 산업별·지역별·업종별 교섭수준에 해당되는 사용자 또는 사용자단체에게 장소 및 시간을 특정하여 단체교섭을 요구하는 경우 사용자 또는 사용자단체는 이에 성실히 응하여야 하며, 사용자단체에 가입되지 않은 사용자는 사용자단체를 구성하거나 연합하여 교섭에 응하여야 한다.

② 제1항에 따라 연합하여 교섭에 응하는 사용자는 초기업단위 노동조합이 공동교섭단 구성을 요구한 때에는 정당한 사유 없이 이를 거부하여서는

<신 설>

<신 설>

아니 된다.

제29조의7(초기업단위 단체교섭의 교섭단위 결정) ① 제29조의6에 따른 단체교섭 요구와 관련하여 교섭에 응하여야 하는 사용자단체 또는 공동교섭단의 적정 교섭단위를 조정할 필요가 있다고 인정되는 경우 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 적정 교섭단위를 조정하는 절차를 개시할 수 있다.
② 적정 교섭단위를 조정하기 위한 신청 및 노동위원회의 조정 절차 등에 관하여는 제5장 노동쟁의의 조정에 관한 장을 준용한다.

제29조의8(공공기관 등의 단체교섭 및 단체협약 체결 등) ① 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조제1항에 따라 지정된 공공기관(이하 “공공기관”이라 한다) 또는 「지방공기업법」 제2조제1항에 따라 「지방공기업법」이 적용되는 기업(이하 “지방공기업”이라 한다)

의 근로자들이 가입된 초기업
단위 노동조합의 대표자 또는
해당 근로자들이 가입된 단위
노동조합이 가입한 산업별 연
합단체의 대표자는 근로자의
임금, 복지 등 근로조건 및 기
타 대우에 관한 사항과 이에
영향을 주는 사항에 관하여 국
무총리, 기획재정부장관 및
「공공기관의 운영에 관한 법
률」상 공공기관의 업무를 관
장하는 주무기관의 장, 해당 지
방공기업을 관장하는 지방자치
단체의 장(이하 “정부교섭대표”
라 한다)과 단체교섭하고 단체
협약을 체결할 권한을 가지며,
정부교섭대표는 이에 성실히
응하여야 한다.

② 국무총리, 기획재정부장관,
주무기관의 장은 해당 공공기
관의 사용자와 공동으로, 지방
자치단체의 장은 해당 지방공
기업의 사용자와 공동으로 각
각 사용자로 본다.

③ 제1항의 초기업단위 노동조
합 또는 산업별 연합단체가 공

공기관 및 지방공기업의 사용자와 정부교섭대표에게 공동 또는 연합하여 단체교섭에 응할 것을 요구한 때에는 사용자와 정부교섭대표는 정당한 사유가 없으면 이에 응하여야 한다.

④ 제1항의 초기업단위 노동조합 또는 산업별 연합단체가 공기관 및 지방공기업의 사용자와 정부교섭대표에게 단체교섭을 요구한 경우에 사용자와 정부교섭대표는 30일 이내에 교섭을 개시하여야 한다.

⑤ 정부교섭대표는 제1항에 따라 체결된 단체협약 중 법령·조례 및 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의하여 위임을 받아 규정되는 내용에 대하여는 이를 이행하기 위하여 필요한 예산안 및 기금관리계획안, 법령 및 조례의 제·개정안을 국회 또는 해당 지방자치단체 의회에 제출하여야 한다.

⑥ 제1항, 제3항 및 제4항에 따

<신 설>

른 단체교섭의 절차 및 공동교섭단의 구성 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제29조의9(노정교섭) ① 전년도 직종별 노동자 중 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따른 평균임금의 전부 또는 100분의 50 이상이 「국가재정법」 제4조에 따른 회계 또는 제5조에 따른 기금, 「지방재정법」 제9조에 따른 회계 또는 「지방자치단체 기금관리기본법」 제2조에 따른 기금을 재원으로 충당된 업종의 근로자(제29조의8 제1항의 근로자를 제외한다)로 구성된 연합단체인 노동조합, 2이상의 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도에 걸치는 단위노동조합 또는 그 단위노동조합의 연대체가 적정임금, 생활안정을 위한 근로시간 확보 및 노동조합활동을 위한 근로시간면제 보장을 위한 예산 또는 기금 편성에 관하여 노정교섭을 요구하는 경우 노

정교섭대표는 이에 응하여야 한다.

② 제1항에 따른 노정교섭대표는 다음 각 호와 같다.

1. 국가 회계 또는 기금만이 재원인 경우: 국무총리, 기획재정부장관, 「정부조직법」 제27조부터 제45조까지의 규정에 따라 해당 업종의 사무를 관장하는 주무기관의 장

2. 국가 회계 또는 기금과 지방자치단체 회계 또는 기금이 공동 재원인 경우: 행정안전부장관

3. 둘 이상의 지방자치단체 회계 또는 기금이 재원인 경우: 「지방자치법」 제169조제1항에 따른 관계 지방자치단체간의 행정협의회(이하 이 조에서 “협의회”라 한다)의 회장

4. 하나의 지방자치단체 회계 또는 기금만이 재원인 경우: 해당 지방자치단체의 장

③ 노정교섭대표자는 정당한 이유 없이 노정교섭 또는 노정협약의 체결을 거부하거나 해

第30條(交渉등의 원칙) ① ~ ③
(생략)
<신설>

태하여서는 아니된다.

④ 노정교섭의 결과 체결된 노정협약은 노사간의 단체협약에 우선하고, 그에 미치지 못하는 단체협약의 내용은 무효로 한다. 다만, 일부의 지방자치단체만이 참여한 협의회 또는 특정 시·도와 체결한 노정협약은 해당 지역 내에서만 노사간 단체협약에 우선한다.

⑤ 노정교섭대표는 노정협약 중 법령·조례 및 예산에 의하여 규정되는 내용과 법령 또는 조례에 의하여 위임을 받아 규정되는 내용에 대하여는 이를 이행하기 위하여 필요한 예산안 및 기금관리계획안, 법령 및 조례의 제·개정안을 국회 또는 해당 지방자치단체 의회에 제출하여야 한다.

⑥ 제1항에 따른 노정교섭의 절차 및 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제30조(교섭등의 원칙) ① ~ ③
(현행과 같음)
④ 제3항에 따른 국가 및 지방

<신 설>

자치단체의 지원과 노력을 위한 절차 및 방법 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제30조의2(업종별 노사교섭위원회
회의 설립 및 구성) ① 고용노동부장관은 산업별 단체협약이 체결되지 못한 업종으로서 다음 각 호에 해당하는 업종의 근로자들로 구성된 연합단체인 노동조합, 2 이상의 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도에 걸치는 단위노동조합 또는 그 연대체 및 사용자단체가 단체교섭을 요청하는 경우
직종별 노사교섭위원회(이하 “노사교섭위원회”라 한다)를 구성하여야 한다.

1. 전년도 해당 업종의 전체 근로자의 월 평균임금이 전년도 임금근로자 월 평균임금의 100분의 60 미만인 경우

2. 전년도 해당 업종의 전체 근로자 중 「조세특례제한법」 제100조의2에 따른 근로장려금을 지급받은 근로자의 비율

이 100분의 20을 초과하는 경우

3. 전년도 해당 업종의 상시 10인 미만 근로자를 사용하는 사업장의 비율이 100분의 30을 초과하는 경우

4. 전년도 해당 업종의 근로자 중 30세 미만 또는 60세 이상 근로자의 비율이 각 100분의 20을 초과하는 경우

② 노동조합 등의 대표자는 제1항에 따라 노사교섭위원회 구성을 요청하고자 할 경우 고용노동부장관에게 서면으로 요청하여야 한다.

③ 제1항, 제2항에 따른 노사교섭위원회 구성에 관한 요청을 받은 고용노동부장관은 30일 이내에 제1항 각 호에 해당하는지를 판단하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 제1항 각 호에 해당하지 않으면 요청을 기각하고, 해당하면 노사교섭위원회 구성을 결정하여야 한다.

④ 제3항에 따른 노사교섭위원회 구성 결정이 있는 경우 고

용노동부장관은 그로부터 30일 이내에 노사교섭위원을 선임하여야 한다. 이 경우 노사교섭위원은 해당 직종의 노동조합 등과 사용자 또는 사용자단체로부터 추천된 동수의 노사를 대표하는 사람으로 구성하고, 각 대표의 수는 5인에서 10인까지로 하며, 노동조합 등과 사용자 또는 사용자단체가 노사교섭위원을 추천하지 아니할 경우에는 고용노동부장관이 임명하는 자로 한다.

⑤ 고용노동부장관은 노사간의견 대립을 조정하기 위하여 노사교섭위원회에 3명의 독립위원을 임명한다. 이 경우 독립위원은 위원장 및 노사를 대표하는 사람 각 1명으로 한다.

⑥ 노사교섭위원회는 구성된 날부터 1년 이내에 교섭을 마치고 단체협약을 체결하여야 하며, 이 기간 이내에 단체협약이 체결되지 아니할 경우 고용노동부장관은 노사의 의견을 들어 해당 업종의 근로조건 및

<신 설>

노사관계(적정임금, 근로시간, 휴게와 휴일, 근로시간면제를 포함한다)에 대한 기준을 정하여 고시하여야 한다.

⑦ 그 밖에 노사공동위원회의 구성, 운영, 교섭절차 및 제6항에 따른 고시의 내용 및 유효기간 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제30조의3(원하청 공동교섭위원회 설립 및 구성) ① 고용노동부장관은 「하도급거래 공정화에 관한 법률」 제2조제9항에 따른 건설위탁, 같은 조 제12항제1호에 따른 정보프로그램 작성 또는 역무의 공급에 관한 용역위탁 등 원하청 구조가 일반화되어 같은 조 제2항에 따른 원사업자가 같은 조 제3항에 따른 수급사업자의 근로자의 근로조건 향상과 노사관계 개선에 관하여 실질적으로 결정할 수 있는 지위에 있으나 원하청 공동단체협약이 체결되지 못한 업종에 대하여 해당 업종의 근로자들로 구성된 연

第33條(기준의 효력) ① 團體協約에 정한 勤勞條件 기타 勤勞者의 待遇에 관한 기준에 위반하는 就業規則 또는 勤勞契約의 부분은 無效로 한다.

② 勤勞契約에 規定되지 아니한 사항 또는 第1項의 規定에 의하여 無效로 된 부분은 團體協約에 정한 기준에 의한다.

합단체인 노동조합, 2 이상의 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도에 걸치는 단위 노동조합 또는 그 연대체(이하 “노동조합등”이라 한다) 및 사용자단체가 단체교섭을 요구하는 경우 원하청 공동교섭위원회(이하 “공동교섭위원회”라 한다)를 구성하여야 한다.

② 제1항에 따른 공동교섭위원회의 구성과 운영, 단체협약의 체결, 해당 업종의 근로조건 및 노사관계에 관한 고시에 대하여는 제30조의2제2항부터 제7항까지 규정을 준용한다.

제33조(기준의 효력) ① 근로자의 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 집단적 기준(사업장협정을 포함한다) 또는 개별계약(근로계약을 포함한다)이 단체협약에 정한 사항에 미달하는 부분은 무효로 한다.

② 제1항의 집단적 기준 또는 개별계약(이하 “근로계약등”이라 한다)에 정의되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의

<신 설>

하여 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다.

제33조의2(단체협약들 간의 효력)

① 노동관계 당사자가 교섭수준을 달리하는 복수의 단체협약을 동시 또는 순차로 체결하는 경우, 더 높은 수준의 산업·지역·업종 등을 적용범위로 하는 초기협수준 단체협약의 기준보다 근로자에게 불리한 내용을 포함하는 단체협약을 체결할 수 없다.

② 제1항의 규정은 노동관계 당사자가 단체협약을 체결한 이후에 더 높은 수준의 단체협약을 체결하는 경우에도 적용된다.

③ 근로자에게 단체협약의 당사자를 달리하는 복수의 단체협약의 효력이 미치는 경우, 그 근로자가 가입한 노동조합의 단체협약을 우선 적용하며, 복수의 노동조합에 가입한 경우 유리한 조건의 단체협약을 우선 적용한다.

第35條(一般的 拘束力) 하나의 사

제35조(일반적 구속력) 단체협약

업 또는 事業場에 상시 사용되
는 同種의 勤勞者 半數 이상이
하나의 團體協約의 적용을 받
게 된 때에는 당해 사업 또는
事業場에 사용되는 다른 同種
의 勤勞者에 대하여도 당해 團
體協約이 적용된다.

第36條(地域的 拘束力) ① 하나의
地域에 있어서 從業하는 同種
의 勤勞者 3分の 2 이상이 하
나의 團體協約의 적용을 받게
된 때에는 行政官廳은 당해 團
體協約의 當事者の 雙方 또는
一方의 申請에 의하거나 그 職
權으로 勞動委員會의 議決을
얻어 당해 地域에서 從業하는
다른 同種의 勤勞者와 그 使用
者에 대하여도 당해 團體協約
을 적용한다는 決定을 할 수
있다.

② 行政官廳이 第1項의 規定에

을 체결한 사용자의 사업 또는
사업장에 종사하는 근로자의
근로조건 및 대우에 관한 사항
에 대하여 해당 단체협약으로
특별히 정한 바가 없는 경우에
는 해당 사업장에 종사하는 모
든 근로자에 해당 단체협약의
효력이 미친다. 다만, 해당 단
체협약의 적용 범위에 속하지
않는 근로자 또는 별도의 단체
협약의 적용을 받는 근로자는
제외한다.

제36조(단체협약의 효력확장) ①
중앙노동위원회는 단체협약 당
사자의 쌍방 또는 일방의 신청
에 의하여 관련된 산업, 업종
또는 지역에 종업하는 다른 동
종의 근로자와 그 사용자에 대
하여도 해당 단체협약의 전부
또는 일부를 적용한다는 결정
을 할 수 있다. 이 경우 중앙노
동위원회는 해당 단체협약 내
용의 사회적 공익성을 고려하
여 확장 여부와 그 범위를 결
정하여야 한다.

② 제1항에 따른 단체협약의

의한 決定을 한 때에는 지체없이 이를 公告하여야 한다.

第41條(爭議行爲의 제한과 금지)

① 노동조합의 쟁의행위는 그 조합원(제29조의2에 따라 교섭 대표노동조합이 결정된 경우에는 그 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원)의 직접·비밀· 무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다. 이 경우 조합원 수 산정은 종사근로자인 조합원을 기준으로 한다.

② (생략)

第81條(不當勞動行爲) ① 使用者

는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “不當勞動行爲”라 한다)를 할 수 없다.

1. ~ 3. (생략)

4. 勤勞者가 勞動組合을 組織 또는 운영하는 것을 支配하거나 이에 介入하는 행위와 근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하거나 勞動組合

효력확장을 위한 절차 및 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제41조(쟁의행위의 제한과 금지)

① -----
조합원-----

-----.

-----.

② (현행과 같음)

제81조(부당노동행위) ① -----

-----.
1. ~ 3. (현행과 같음)
4. -----

의 運營費를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조제2항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합 사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외로 한다.

5. (생략)

② (생략)

第90條(罰則) 第44條第2項, 第69條第4項, 第77條 또는 제81조 제1항의 規定에 위반한 者는 2年 이하의 懲役 또는 2千萬원 이하의 罰金에 處한다.

第92條(罰則) 다음 各號의 1에 해

-----노동조합사무소의

제공, 사업장 내 방송통신시

설의 사용, 사업에 활용되는

디지털플랫폼의 사용-----

. (현행과 같음)

② (현행과 같음)

제90조(벌칙) 제29조의9제3항, 제

44조 제2항-----

_____.

제92조(벌칙) -----

<p>당하는 者는 1千萬원 이하의 罰金에 處한다.</p> <p>1. ~ 3. (생 략)</p> <p><u><신 설></u></p>	<p>----- -----.</p> <p>1. ~ 3. (현행과 같음)</p> <p><u>4. 제30조의2제7항 및 제30조의</u> <u>3제2항에 따른 고용노동부장</u> <u>관의 고시의 내용을 준수하지</u> <u>아니한 자</u></p>
--	---